

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PT. MALATUNRUNG REZKINDO

Muh Rahmat Ridho^{*1}, Ridwan^{*2}, Bahrul Ulum Ilham^{*3}

^{1,2,3}Prodi Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

Email : ^{*1}rahmatridho950@gmail.com, ^{*2}ridwan@stienobel-indonesiagmail.ac.id,

^{*2}bahrulmakassarpreneur@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. MALATUNRUNG REZKINDO (2) Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. MALATUNRUNG REZKINDO (3) Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. MALATUNRUNG REZKINDO.

Sampel dalam penelitian ini adalah 4 orang yang merupakan karyawan PT. MALATUNRUNG REZKINDO. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner dan skala likert.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. MALATUNRUNG REZKINDO (2) Gaya kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. MALATUNRUNG REZKINDO (3) Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. MALATUNRUNG REZKINDO yaitu kompetensi

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

This study aims to determine (1) the effect of leadership style and competence partially on the performance of employees at PT. MALATURUNG REZKINDO (2) The effect of leadership style and competence simultaneously on the performance of employees at PT. MALATURUNG REZKINDO (3) The most dominant variable influencing the performance of employees at PT. MALATURUNG REZKINDO.

The sample in this study were 4 people who were employees of PT. MALATURUNG REZKINDO. This study used multiple linear regression analysis with data collection using a questionnaire and a Likert scale.

The results of this study indicate that (1) leadership style partially has no significant effect on employee performance but competence has a significant effect on employee performance at PT. MALATURUNG REZKINDO (2) Leadership style and content simultaneously have a significant effect on employee performance at PT. MALATURUNG REZKINDO (3) The most dominant variable influencing employee performance at PT. MALATURUNG REZKINDO namely competence

Keywords: *Leadership Style, Competence, and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah aset organisasi terpenting Oleh karena itu, itu harus ditangani dengan benar, karena mereka memainkan peran penting untuk membentuk dan mencapai tujuan masing-masing perusahaan. Mengelola sumber daya manusia untuk menciptakan keterampilan (Persaingan) yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dalam implementasi bekerja, sehingga dengan keterampilan yang telah diusulkan Membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. (Harsono & Andriyani, 2021) Dalam era yang sudah mempunyai

persaingan-persaingan antar perusahaan semakin tinggi dalam industri jasa ataupun perdagangan yang mengakibatkan suatu perusahaan perlu membuat prestasi-prestasinya meningkat di segala bidang, adapun dalam hal peningkatan keuangan, sumber daya alam, teknologi dan sumber daya manusia.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa factor, salah satunya yaitu gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan sangat menggambarkan kombinasi yang sangat konsisten dari keterampilan, sifat serta sikap yang mendasari perilaku-prilaku seseorang dalam gaya kepemimpinan yang tepat akan memacu kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Secara umum, kepemimpinan didefinisikan sebagai proses mempengaruhi aktivitas individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Cara yang digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja juga menciptakan motivasi pekerjaan untuk mencapai pencapaian tinggi dan kesetiaan untuk karyawan maka harus menerapkan prinsip kepemimpinan yang adil, layak dan Profesionalisme maka karyawan harus ditingkatkan sehingga kinerja karyawan menjadi lebih bagus.

Menurut (Tikupadang et al., 2021) bahwa: “kompetensi adalah kapasitas seorang karyawan untuk mencapai atau melampaui persyaratan pekerjaan dengan memberikan hasil kerja pada tingkat kualitas yang diharapkan, batas hambatan-hambatan, lingkungan internal dan eksternal organisasi”. Selanjutnya beliau mengatakan bahwa kompetensi adalah sebuah pelajaran atau karakteristik mendasar dari seorang karyawan, yaitu: motif, karakter, keahlian, dan aspek lain dari citra seorang dalam peran sosial, atau kumpulan pengetahuan yang menghasilkan kinerja yang efektif atau superior dalam pekerjaannya.

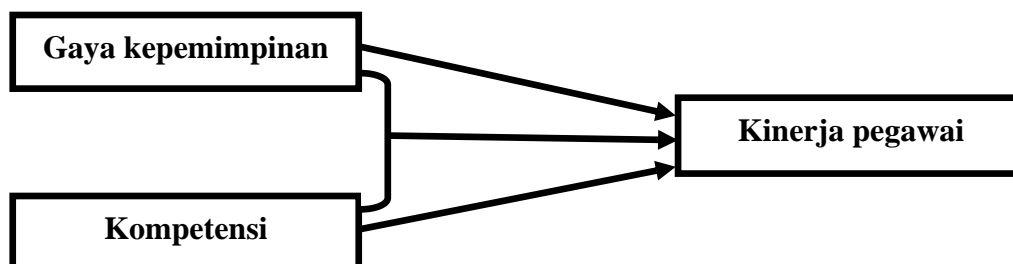
PT. MALATUNRUG REZKINDO yaitu, melihat kegunaan listrik sekarang sudah bersifat universal, apalagi di dunia modern saat ini, Listrik sudah sangat dibutuhkan, bahkan mungkin bisa dikatakan sekarang mungkin manusia sudah tidak dapat dipisahkan dari Listrik. Disamping itu melihat potensi pasar dibidang kelistrikan dan mekanikal masih cukup besar karena pada dasarnya kebutuhan listrik bagi masyarakat Indonesia akan terus bertambah dari tahun ketahun. Oleh karena itu kami PT. MALATUNRUG REZKINDO, sebagai kontraktor listrik dan perdagangan umum, akan berusaha membantu anda dalam hal pekerjaan yang berhubungan dengan kelistrikan dan mekanikal. PT, MALATUNRUG REZKINDO adalah perusahaan yang sudah tergabung dalam Asosiasi Kontraktor Listrik Indonesia atau yang lebih dikenal sebagai AKLI, yang akan selalu berusaha untuk bersikap profesional dan dipercaya untuk melakukan pekerjaan listrik dan mekanikal. PT. MALATUNRUG REZKINDO, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor listrik dan perdagangan umum, memiliki tenaga ahli yang terampil dan sudah berpengalaman dalam hal kelistrikan dan mekanikal, yang sudah diakui oleh customer yang sudah menggunakan jasa kami sebagai kontraktor listrik dan perdagangan umum. PT. MALATUNRUG REZKINDO, kontraktor listrik dan perdagangan umum, selalu memegang prinsip bahwa kami adalah pekerja yang profesional dan bertanggung jawab, dan akan memberikan pelanggan kepuasan yang tidak dalam jangka waktu sebentar, tetapi dalam jangka waktu yang lama.

Beberapa penelitian terdahulu melakukan penelitian mengenai Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Terhadap Kinerja Pegawai dimana diantaranya yang dilakukan oleh (Nasdir et al., 2018) Pengaruh Kompetensi Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Banteng. Dimana Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, gaya kepemimpinan dan motivasi

berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng, berdasarkan hasil pengolahan data penelitian pengaruh kompetensi, gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng, Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Sugiono et al., 2021). Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi, gaya kepemimpinan, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Pusdatin. Variabel kompensasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Pusdatin. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Pusdatin. Variabel kepuasan kerja mampu memediasi sebagian pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel kepuasan kerja mampu memediasi penuh pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan ulasan teori dan hasil penelitian terdahulu yang diuraikan maka kerangka pikir penelitian dapat diperhatikan pada gambar berikut:

Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian



HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan uraian landasan, teori, penelitian terdahulu, dan hubungan antar variabel, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. MALATUNRUNG REZKIINDO.
2. Gaya kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan pada PT. MALATUNRUNG REZKIINDO.
3. Variable yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. MALATUNRUNG REZKINDO yaitu kompetensi

METODE PENELITIAN

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan cara menyebarkan pertanyaan kepada responden dalam bentuk kuesioner untuk dijawab dan di isi, kemudian diberi nilai. Kuesioner merupakan suatu set pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah yang diteliti, dan tiap pertanyaan merupakan jawaban-jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesis (Nasir, 1998).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data yang diangkakan (scoring). Jadi data kuantitatif merupakan data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara atau teknik statistik. Data tersebut berupa angka atau skor yang diperoleh dari hasil pengisian kuisioner oleh responden. Jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang.

Metode analisis yang akan digunakan oleh peneliti yaitu regresi linear berganda, uji validitas uji reliabilitas, koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Menggunakan analisis ini untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing memiliki hubungan positif atau negative dan dapat memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan, data yang biasa digunakan berskala interval atau rasio.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji seberapa cermat suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (*corrected item total correlation*). Bila harga korelasi di bawah 0,29, maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator/Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,324	0,2973	Valid
	X1.2	0,450	0,2973	Valid
	X1.3	0,545	0,2973	Valid
	X1.4	0,700	0,2973	Valid
	X1.5	0,575	0,2973	Valid
	X1.6	0,474	0,2973	Valid
	X1.7	0,707	0,2973	Valid
	X1.8	0,646	0,2973	Valid
	X1.9	0,484	0,2973	Valid
Kompetensi (X2)	X2.1	0,572	0,2973	Valid
	X2.2	0,654	0,2973	Valid
	X2.3	0,718	0,2973	Valid

Variabel	Indikator/Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
	X2.4	0,460	0,2973	Valid
	X2.5	0,683	0,2973	Valid
	X2.6	0,629	0,2973	Valid
	X2.7	0,672	0,2973	Valid
	X2.8	0,665	0,2973	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,553	0,2973	Valid
	Y.2	0,600	0,2973	Valid
	Y.3	0,642	0,2973	Valid
	Y.4	0,695	0,2973	Valid
	Y.5	0,606	0,2973	Valid
	Y.6	0,721	0,2973	Valid
	Y.7	0,728	0,2973	Valid
	Y.8	0,708	0,2973	Valid
	Y.9	0,636	0,2973	Valid
	Y.10	0,609	0,2973	Valid

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukuran yang sama pula. Uji reliabilitas instrument dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan asumsi bahwa suatu instrument dianggap reliabel apabila koefisien reliabilitas > 0,60.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach' Alpha</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,701	<i>Realibel</i>
Kompetensi (X2)	0,779	<i>Realibel</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,845	<i>Realibel</i>

Uji Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, apakah Variabel Beban Kerja (X1) dengan Variabel Lingkungan Kerja (X2), berpengaruh terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.486	5.953		1.762	.086					
Gaya Kepemimpinan	.039	.171	.031	.230	.819	.363	.037	.027	.755	1.324
Kompetensi	.891	.178	.671	5.006	.000	.686	.625	.583	.755	1.324

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 10,486, nilai koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0,039 dan nilai koefisien kompetensi sebesar 0,891, sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 10,486 + 0,039 X_1 + 0,891 X_2 + e$$

Adapun penjelasan dari persamaan diatas sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar 10,486 menyatakan bahwa apabila nilai variabel gaya kepemimpinan dan kompetensi sama dengan 0, maka variabel kinerja karyawan akan bernilai positif atau 10,486.
- Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,039, menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan jika gaya kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,039.
- Nilai koefisien regresi kompetensi sebesar, 0891, menyatakan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan jika kompetensi mengalami kenaikan sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,891.

Hasil analisis regresi linear berganda diatas menyatakan bahwa variabel independent yang digunakan seluruhnya berpengaruh positif terhadap variabel dependent. Variabel yang paling berpengaruh adalah variabel kompetensi sebesar 0,891 karena memiliki nilai koefisien yang paling tinggi diantara nilai koefisien regresi independent lainnya. Artinya H0 ditolak dan H3 diterima dengan menyatakan bahwa kompetensi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. MALATUNRUNG REZKINDO.

Uji Parsial (Uji T)

Uji T merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui besar pengaruh variabel independent secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap variabel dependen dengan dasar pengambilan keputusan apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$ atau nilai $sig. > 0,05$, maka H0 diterima dan H1 ditolak. Sebaliknya, apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan nilai

signifikan ($\alpha < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Adapun nilai $T_{tabel} = 2,021$, berikut ini hasil uji T dengan menggunakan program SPSS 25.

Tabel 4. Uji T (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.486	5.953		1.762	.086					
	Gaya Kepemimpinan	.039	.171	.031	.230	.819	.363	.037	.027	.755	1.324
	Kompetensi	.891	.178	.671	5.006	.000	.686	.625	.583	.755	1.324

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada tabel diatas maka dapat dijelaskan bahwa:

- a. Pengaruh Parsial Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. MALATUNRUNG REZKINDO.

Hasil pengujian yang telah dilakukan menyatakan bahwa nilai T_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,230 dan nilai signifikansi sebesar 0,819, yang berarti $0,230 < 2,021$ dan $0,819 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak dengan menyatakan variabel gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. MALATUNRUNG REZKINDO.

- b. Pengaruh Parsial Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. MALATUNRUNG REZKINDO

Hasil pengujian yang telah dilakukan menyatakan bahwa nilai T_{hitung} untuk variabel kompetensi sebesar 5,006 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti $5,006 > 2,021$ dan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan menyatakan variabel kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. MALATUNRUNG REZKINDO.

Uji F (Uji Simultan)

Uji signifikansi simultan atau bisa juga disebut dengan uji F merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui besar pengaruh variabel independent secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen dengan dasar pengambilan keputusan apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Sebaliknya, apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka F_{tabel} dalam penelitian ini sebesar 3,24 dan berikut ini hasil uji signifikansi simultan atau uji F dengan menggunakan program SPSS 25.

Tabel 5. Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	386.706	2	193.353	17.387	.000 ^b
	Residual	433.699	39	11.120		
	Total	820.405	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil pengujian diatas, maka diperoleh nilai Fhitung sebesar 17,387 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang menunjukkan $17,387 > 3,24$ dan $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_2 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan kompetensi secara simultan bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. MALATUNRUNG REZKINDO.

Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable gaya kepemimpinan dan kometensi terhadap variable kinerja karyawan dengan melihat nilai *R Square* pada tabel *Model Summary* output dari program statistic SPSS 25.

Table 6. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.687 ^a	.471	.444	3.335	2.063

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai R Square sebesar 0,471 atau 47,1%. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 47,1% kinerja karyawan pada PT. MALATUNRUNG REZKINDO dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan dan kompetensi. Sedangkan sisanya 52,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Variabel-variabel yang kemungkinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja, loyalitas karyawan, motivasi dan lainnya.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. MALATUNRUNG REZKINDO yang merupakan perusahaan kontraktor listrik di Kota Makassar. Dalam penelitian ini diperoleh data dengan menyebarkan kuesioner pada karyawan PT. Malatunrung Rezkindo. Peneliti melakukan pengujian analisis data program SPSS 25. Berikut pembahasan hasil penelitian:

Berdasarkan variabel gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak dengan menyatakan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan namun memiliki pengaruh positif terhadap minat beli di CV Doorindo Prima Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diberikan oleh PT MALATUNRUNG REZKINDO tidak mempengaruhi secara signifikan terhdap kinerja karyawan. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan yang diterapkan seperti atasan saya selalu memberi tugas secara rinci tidak sesuai sehingga dapat disimpulkan bahwa konsistensi gaya kepemimpinan yang diberikan belum maksimal seperti yang diharapkan karyawan. Maka, gaya kepemimpinan seharusnya

lebih ditingkatkan oleh pihak PT. MALATUNRUNG REZKINDO agar kinerja karyawan meningkat.

Sedangkan, untuk variabel kompetensi menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima dengan menyatakan bahwa Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. MALATUNRUNG REZKINDO. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kompetensi yang ada di PT. MALATUNRUNG REZKINDO. Karyawan merasa memiliki ketrampilan yang baik untuk melaksanakan pekerjaannya. Hal tersebut perlu dipertahankan agar kinerja karyawan akan terus meningkat.

Berdasarkan uji F (uji simultan) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. MALATUNRUNG REZKINDO dan H0 ditolak dan H1 diterima.

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tergantung pada apa yang diberikan perusahaan itu sendiri seperti gaya kepemimpinan yang baik dan juga kompetensi yang mereka miliki. Perusahaan perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang baik serta menjaga kompetensi yang dimiliki karyawannya. PT. MALATUNRUNG REZKINDO perlu meningkatkan gaya kepemimpinan agar dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan, selain itu kompetensi yang dimiliki harus tetap dipertahankan karena sejauh ini kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kompetensi pada PT. MALATUNRUNG REZKINDO.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasdir et al (2018) dengan hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi, gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng, berdasarkan hasil pengolahan data penelitian pengaruh kompetensi, gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah:

1. Gaya Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. MALATUNRUNG REZKINDO, sedangkan Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. MALATUNRUNG REZKINDO
2. Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. MALATUNRUNG REZKINDO
3. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. MALATUNRUNG REZKINDO yaitu Kompetensi.

SARAN

Adapun saran yang dapat diberikan oleh penulis yaitu:

1. Pada PT. MALATUNRUNG REZKINDO diharapkan mampu meningkatkan gaya kepemimpinannya agar gaya kepemimpinan yang diberikan pada karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan mempertahankan Kompetensi yang dimiliki karyawan.
2. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan untuk menggunakan variabel-variabel

diluar dari variabel yang digunakan agar mampu merekomendasikan perusahaan untuk meningkatkan segala sesuatu yang telah diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, F. (2020). *PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIDANG KEPEMUDAAN DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA. 1.*
- Depitra, P. S., & Soegoto, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 16(2), 185–188. <https://doi.org/10.34010/miu.v16i2.1361>
- Hanafi, A. S., Almy, C., & Siregar, M. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 2(1), 52–61. <https://doi.org/10.30988/jmil.v2i1.25>
- Harsono, Y., & Andriyani, F. W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Chakra Lestari Sejahtera. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(2), 125. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i2.11024>
- Junaidi, R., Susanti, F., Tinggi, S., Eknomi, I., & Kbp, ". (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen Dan Informasi*, 2(3), 13.
- Kembau, J. B., Sendow, G. M., & Tawas, H. N. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Malalayang Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 6(4), 3428–3437.
- Kepemimpinan, P. G., & Kompensasi, K. D. A. N. (2019). *Pt Lippo General Insurance Tbk Terhadap Kinerja Pegawai Pada*. 3(2), 33–38.
- Nasdir, N., Nongkeng, H., & Budiman, B. (2018). Pengaruh Kompetensi Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Banteng. *Journal Of Management*, 1(2), 1–22.
- Nasution, I., Zuhendry, & Rosanti, R. (2020). Pengaruh Bekerja Dari Rumah (Work From Home) terhadap Kinerja Karyawan BPKP. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Budgeting*, 1(1), 9–14. <http://ojs.polmed.ac.id/index.php/budgeting/article/view/211>
- natika, luki. (2020). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Subang*. 14(November), 137–142.
- Noviyanti, I., & Ramadan, A. S. (2021). Pengaruh Kedisiplinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Pinanthika Mustika Rent Di Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 22–32. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10039>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). Perilaku Organisasi (dan A. R. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani (ed.); 16th ed.). *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681, 665–670.

- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Satria, R. (2022). Analisis Komitmen Organisasi Berdasarkan Faktor Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Kerja Pada Aparatur Sipil Negara (ASN). *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(2), 192–299. <https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v7i2.165>
- Sugiono, E., Darmadi, D., & Efendi, S. (2021). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Pusdatin Kementan RI. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 7(2), 132–149. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v7i2.5599>
- Tehamen, S., Siswanti, S. P., & Dame, J. M. (n.d.). *Terhadap Minat Kunjung Pada Objek Wisata Yang Ada Dipulau Sara ' a Kabupaten Kepulauan Talaud*.
- Tikupadang, A., Tampubolon, H., & Sitohang, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5, 520–526.
- Winanti, M. B. (2011). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 7(2), 249–267.