

Pengaruh Kompetensi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fajar Graha Pena Makassar

Sry Utari Ruslan^{1*}, Arifin², Muhammad Syafi'i A. Basalamah³, Wahidah Amra⁴
sryutariruslan@gmail.com^{1*}, arifin.arifin@umi.ac.id², muhammadsyafia.basalamah@umi.ac.id³,
wahidah.amra@umi.ac.id⁴

^{1*}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

^{2,3,4}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi pengaruh kompetensi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Fajar Graha Pena Makassar. Sampel penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan PT. Fajar Graha Pena Makassar, yang berjumlah 54 orang, sehingga peneliti menggunakan metode total sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang menggunakan skala Likert untuk mengukur setiap respons dari responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda menggunakan perangkat lunak SPSS versi 22.0. Hasil analisis menggunakan SPSS 22.0 menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dan nilai t sebesar 3,920 ($t > 1,675$). Di sisi lain, hasil analisis juga menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,068 ($p > 0,05$) dan nilai t sebesar 1,862 ($t < 1,675$). Nilai R square untuk variabel kinerja karyawan adalah 0,340 atau 34%, yang menunjukkan bahwa variabilitas kinerja karyawan sebesar 34% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel dalam model. Dengan demikian, hipotesis H1 dan H2 dapat diterima.

Kata Kunci: *Kompetensi; Gaya Kepemimpinan; Kinerja Karyawan*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan bisnis saat ini, penguatan globalisasi dalam tenaga kerja sangat berpengaruh kepada masyarakat. Organisasi dalam suatu pekerjaan menyadari bahwa manusia dapat bekerja dan memberikan hasil yang baik bagi organisasi didalamnya. Masalah terbesar yang dihadapi dalam globalisasi ini dimana keterbatasan jumlah karyawan yang dimiliki setiap organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola dengan baik untuk dapat menaikkan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yg dilaksanakannya (Robert, 2012).

Salah satu faktor yang paling penting dan mampu menentukan keberhasilan dan kegagalan organisasi adalah faktor sumber daya manusia (Moeheriono, 2012). Pengelolaan sumber daya manusia dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam memajukan perusahaan, namun dalam meningkatkan kinerja perusahaan tidak lepas dari perhatian dari pihak perusahaan seperti pengelolaan kompetensi dari karyawan (Wahyu & Salam, 2020).

Sumber daya manusia adalah seseorang yang siap dan mampu memberikan sumbangan usaha untuk pencapaian tujuan organisasi, dimana sumber daya manusia ada untuk menggerakkan aktivitas di dalam perusahaan dan juga menjadi salah satu kunci yang menentukan perkembangan perusahaan (Rivai, 2009).

Menurut (Wilson Bangun, 2012) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan untuk mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kinerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam hal ini menunjukkan hasil kerja yang dicapai seseorang setelah melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi. Sedangkan ukuran baik tidaknya hasil kerja dapat dilihat dari mutu atau kualitas yang dicapai karyawan sesuai dengan tuntutan organisasi. Kinerja dapat dicapai dengan baik apabila karyawan mampu bekerja sesuai dengan standar penilaian yang ditetapkan organisasi (Mangkunegara, 2009).

Menurut (Soeprihanto, 2007) Kinerja karyawan merupakan prestasi (hasil) kerja karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan (standar, target, atau kriteria) yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja tidak hanya memiliki arti sebagai prestasi dalam bekerja atau hasil dari pekerjaan, namun kinerja juga dapat diartikan sebagai proses pekerjaan berlangsung.

Pendapat dari (Moeheriono, 2012) Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu. Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya.

Dukungan teori mengenai kompetensi mempunyai pengaruh terhadap peningkatan prestasi atau kinerja, yaitu kompetensi terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi atau kinerja kerja yang memuaskan. Perilaku ini biasanya dibutuhkan secara konsisten oleh para karyawan yang melakukan aktivitas kerja. Perilaku tanpa maksud dan tujuan tidak bisa dinamakan sebagai kompetensi (Sutrisno, 2009).

Menurut (Wibowo, 2016) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Menurut (Hasibuan, 2007) Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Dari definisi ini, terlihat bahwa kepemimpinan adalah bagian penting dari manajemen, dimana seorang pemimpin harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarahkan dan mendorong gairah kerja para bawahan, mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku individu dan kelompok, sehingga membentuk gaya kepemimpinan yang pemimpin terapkan.

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan adalah perilaku strategis sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin karena ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2007).

Gaya kepemimpinan ini seringkali menjadi hambatan bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan kegiatan sehari-hari. Pemimpin disini dituntut untuk mampu memahami motif dari karyawannya, sebab motif didasari oleh keinginan untuk memuaskan berbagai jenis kebutuhan yang pada gilirannya akan mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Seorang pemimpin merupakan contoh, panutan, idola, dan pembina bagi seluruh anggota organisasi yang dipimpinnya dalam peningkatan hasil kerja. Wujud dari kepemimpinan antara lain perilaku, sikap, watak serta kebijakan yang dimiliki oleh pimpinan tersebut (Roscahyo, 2013).

PT. Fajar Graha Pena Makassar adalah salah satu perusahaan yang bersaing dalam peningkatan pelayanan dan kinerja guna mewujudkan Graha Pena Makassar sebagai "*One Stop Building*" yang menjadi pusat perkantoran, bisnis, kegiatan, informasi serta usaha produktif lainnya yang memberi manfaat bagi masyarakat dan negara. PT. Fajar Graha Pena Makassar merupakan perusahaan dengan inovasi baru dan tingkat layanan terlengkap dan mutakhir yang hadir ditengah Kota Makassar dengan menempati posisi yang strategis.

PT. Fajar Graha Pena Makassar merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa. Pelayan prima menjadi hal pokok dalam membangun kepercayaan mitra usaha demi keberlangsungan dan tercapainya visi dan misi dari perusahaan. Untuk mencapai segala visi dan misi itu tentu harus menyediakan segala sesuatu yang menjadi bagian penting dalam menunjang keberhasilan usaha yaitu dengan mempersiapkan tenaga

kerja yang profesional dalam bidangnya, sehingga mampu melahirkan kinerja karyawan yang bermutu.

Kinerja karyawan pada PT. Fajar Graha Pena Makassar saat ini masih perlu diperbaiki dan ditingkatkan, seperti masih terdapat karyawan yang belum mampu mencapai target kerjanya. Dimana target kerja yang dicapai karyawan merupakan prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, diperlukan dukungan adanya kompetensi dan gaya kepemimpinan dalam kinerja karyawan.

Fenomena kompetensi yg dimiliki oleh karyawan PT. Fajar Graha Pena Makassar pada saat ini perlu ada peningkatan kompetensi sumber daya karyawan untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik, agar tingkat kesenjangan dalam menjalankan tugas dan fungsi dapat diatasi dengan mempertimbangkan aspek kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dalam meningkatkan kerjanya. Kompetensi keterampilan yang dimiliki karyawan terhadap peningkatan kinerja masih perlu ditingkatkan khususnya dalam mengembangkan kemampuan kerja, kecakapan kerja, dan keuletan dalam bekerja. kompetensi jabatan belum dilaksanakan secara optimal, karena spesifikasi keahlian didasarkan pada pendekatan latar belakang pendidikan sehingga belum menjamin kesesuaiannya. Pengelompokan jabatan selama ini didasarkan pada struktur organisasi, belum berdasarkan atas rumpun jabatan. Sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi yang kuat, sesuai dengan tuntutan pekerjaannya.

Fenomena Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fajar Graha Pena Makassar adalah kurangnya intensitas bertemu antara pimpinan dengan karyawan, sehingga mengakibatkan kurangnya pengawasan dari pimpinan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan sehingga tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan bisa meningkat dan tujuan organisasi tidak dapat tercapai secara optimal.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Andi Nuryadin, Andi Irfan (2022) "Pengaruh Kompetensi Terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Biringkanaya" dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Biringkanaya. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Vantoni Leonardo, Yuliana, Arwin, Fauzi Akbar Maulana Hutabarat, Fahmi Sulaiman (2021) "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Perkantoran Maha Vihara Maitreya Cemara Asri, Deli Serdang" dengan hasil penelitian menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perkantoran Maha Vihara Maitreya Cemara Asri, Deli Serdang. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Agustine Pariesti, Usup Riassy Christa (2022) "Pengaruh Kompetensi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan" dengan hasil penelitian menyimpulkan bahwa kompetensi secara langsung

tidak berpengaruh terhadap kinerja, namun dengan melalui motivasi kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dalam hubungan ini motivasi merupakan variabel mediasi penuh (*full mediator*), gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun melalui motivasi. Variabel motivasi dalam hubungan ini merupakan variabel mediasi parsial (*partial mediator*).

Berdasarkan latar belakang tersebut, terlihat jelas bahwa kompetensi dan gaya kepemimpinan berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Maka dari itu penulis mempunyai alasan mengambil judul penelitian “Pengaruh Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fajar Graha Pena Makassar”.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu pendekatan penelitian kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta kausalitas hubungan hubungannya. Menurut sugiyono (2018) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam.

HASIL dan PEMBAHASAN

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah Responden	Persentase
20-25 tahun	4	7%
26-30 tahun	9	17%
31-35 tahun	16	30%
36-40 tahun	12	22%
45-50 tahun	8	15%
> 50 tahun	5	9%
Jumlah	54	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa dari 54 sampel dalam penelitian ini, mayoritas responden PT. Fajar Graha Pena Makassar didominasi oleh responden yang berusia 31-35 tahun yang berjumlah 16 orang dengan tingkat persentase 30% dan yang paling sedikit menjadi responden yang berusia 20-25 tahun yang berjumlah 4 orang dengan tingkat persentase 7%.

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
L	20	37%
P	34	63%

Jumlah	54	100%
---------------	-----------	-------------

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden perempuan lebih banyak dari pada responden laki-laki. Jumlah responden perempuan sebanyak 34 orang dengan tingkat persentase 63% dan responden laki-laki sebanyak 20 orang dengan tingkat persentase 37%. Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin perempuan sebagai proporsi yang lebih besar dibandingkan dengan laki-laki.

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
S1	26	48%
S2	28	52%
Jumlah	54	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang memiliki Pendidikan sarjana (S2) merupakan yang paling banyak menjadi responden dalam penelitian ini yaitu berjumlah 28 orang dengan tingkat persentase 52%, dan yang paling sedikit menjadi responden yaitu dengan tingkat pendidikan pascasarjana (S1) berjumlah 26 orang dengan tingkat persentase 48%

Gambaran Distribusi Frekuensi

Gambaran distribusi frekuensi variabel merupakan bagian dari analisis statistika deskriptif yang bertujuan untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan dan menggambarkan secara mendalam variabel dalam penelitian.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala likert 1 sampai 5 dengan jumlah responden 54 karyawan PT. Fajar Graha Pena Makassar. 5 adalah skor tertinggi sedngkan 1 adalah skor terendah.

a. Variabel Kompetensi (X₁)

Variabel kompetensi (X₁) dalam penelitian ini menggunakan tiga indikator yaitu pengetahuan/*knowledge* (X_{1.1} dan X_{1.2}), keterampilan/*skill* (X_{1.3} dan X_{1.4}), dan Perilaku/*attitude* (X_{1.5} dan X_{1.6}). pengukuran indikator-indikator tersebut dilakukan secara kuantitatif, yaitu melalui pemberian skor terhadap masing-masing indikator. Secara keseluruhan persepsi responden terhadap variabel Kompetensi disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4 Distribusi Frekuensi Kompetensi (X₁)

P	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X _{1.1}	21	38,9	30	55,6	2	3,7	0	0,0	1	1,9	54	100%
X _{1.2}	15	27,8	38	70,4	1	1,9	0	0,0	0	0,0	54	100%
X _{1.3}	11	20,4	36	66,7	7	13,0	0	0,0	0	0,0	54	100%
X _{1.4}	21	38,9	33	61,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	54	100%

X1.5	21	38,9	30	55,6	3	5,6	0	0,0	0	0,0	54	100%
X1.6	20	37,0	34	63,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	54	100%

Sumber: Diolah oleh penulis, 2023

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa indikator X1.1 responden dominan memilih “setuju (S)” yaitu sebanyak 30 orang atau sebesar 55,6% dan paling sedikit responden memilih “tidak setuju (TS)” yaitu sebanyak 0 orang atau sebesar 0,0%. Indikator X1.2 responden dominan memilih “setuju (S)” yaitu sebanyak 38 orang atau sebesar 70,4% dan paling sedikit responden memilih “tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS)” yaitu sebesar 0 orang atau sebesar 0,0%. Indikator X1.3 responden dominan memilih “setuju (S)” yaitu sebanyak 36 orang atau sebesar 66,7% dan paling sedikit reponden memilih “tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS)” yaitu sebanyak 0 orang atau sebesar 0,0%. X1.4 responden dominan memilih “setuju (S)” yaitu sebanyak 33 orang atau sebesar 61,1% dan paling sedikit responden memilih “kurang setuju (KS), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS)” yaitu sebanyak 0 orang atau sebesar 0,0%. Indikator X1.5 responden dominan memilih “setuju (S)” yaitu sebanyak 30 orang atau sebesar 55,6% dan paling sedikit responden memilih “tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS)” yaitu sebanyak 0 orang atau sebesar 0,0%. Indikator X1.6 responden dominan memilih “setuju (S)” yaitu sebanyak 34 orang atau sebesar 63,0% dan paling sedikit responden memilih “kurang setuju (KS), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS)” yaitu sebanyak 0 orang atau sebesar 0,0%.

b. Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Variabel gaya kepemimpinan (X2) dalam penelitian ini menggunakan tiga indikator yaitu sifat (X2.1), kebiasaan (X2.2), tempramen (X2.3), watak (X2.4), dan kepribadian (X2.5). pengukuran indikator-indikator tersebut dilakukan secara kuantitatif, yaitu melalui pemberian skor terhadap masing-masing indikator. Secara keseluruhan persepsi responden terhadap variabel Kompetensi disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5 Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan (X2)

P	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X2.1	13	24,1	31	57,4	10	18,5	0	0,0	0	0,0	54	100%
X2.2	16	29,6	30	55,6	8	14,8	0	0,0	0	0,0	54	100%
X2.3	7	13,0	33	61,1	14	25,9	0	0,0	0	0,0	54	100%
X2.4	13	24,1	30	55,6	11	20,4	0	0,0	0	0,0	54	100%
X2.5	7	13,0	36	66,7	11	20,4	0	0,0	0	0,0	54	100%

Sumber: Diolah oleh penulis, 2023

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa indikator X2.1 responden dominan memilih “setuju (S)” yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 57,4% dan paling sedikit responden memilih “tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS)” yaitu

sebanyak 0 orang atau sebesar 0,0%. Indikator X_{2.2} responden dominan memilih “setuju (S)” yaitu sebanyak 30 orang atau sebesar 55,6% dan paling sedikit responden memilih “tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS)” yaitu sebesar 0 orang atau sebesar 0,0%. Indikator X_{2.3} responden dominan memilih “setuju (S)” yaitu sebanyak 33 orang atau sebesar 61,1% dan paling sedikit reponden memilih “tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS)” yaitu sebanyak 0 orang atau sebesar 0,0%. X_{2.4} responden dominan memilih “setuju (S)” yaitu sebanyak 30 orang atau sebesar 55,6% dan paling sedikit responden memilih “tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS)” yaitu sebanyak 0 orang atau sebesar 0,0%. Indikator X_{2.5} responden dominan memilih “setuju (S)” yaitu sebanyak 36 orang atau sebesar 66,7% dan paling sedikit responden memilih “tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS)” yaitu sebanyak 0 orang atau sebesar 0,0%.

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan (Y) dalam penelitian ini menggunakan tiga indikator yaitu kualitas kerja (Y.1 dan Y.2), kuantitas kerja (Y.3 dan Y.4), dan ketepatan waktu (Y.5 dan Y.6). pengukuran indikator-indikator tersebut dilakukan secara kuantitatif, yaitu melalui pemberian skor terhadap masing-masing indikator. Secara keseluruhan persepsi responden terhadap variabel Kompetensi disajikan pada tabel berikut:

Tabel 6 Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan (Y)

P	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y.1	22	40,7	25	46,3	7	13,0	0	0,0	0	0,0	54	100%
Y.2	12	22,2	35	64,8	7	13,0	0	0,0	0	0,0	54	100%
Y.3	22	40,7	31	57,4	1	1,9	0	0,0	0	0,0	54	100%
Y.4	22	40,7	29	53,7	3	5,6	0	0,0	0	0,0	54	100%
Y.5	21	38,9	32	59,3	1	1,9	0	0,0	0	0,0	54	100%
Y.6	24	44,4	30	55,6	0	0,0	0	0,0	0	0,0	54	100%

Sumber: Diolah oleh penulis, 2023

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa indikator Y.1 responden dominan memilih “setuju (S)” yaitu sebanyak 25 orang atau sebesar 46,3% dan paling sedikit responden memilih “tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS)” yaitu sebanyak 0 orang atau sebesar 0,0%. Indikator Y.2 responden dominan memilih “setuju (S)” yaitu sebanyak 35 orang atau sebesar 64,8% dan paling sedikit responden memilih “tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS)” yaitu sebesar 0 orang atau sebesar 0,0%. Indikator Y.3 responden dominan memilih “setuju (S)” yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 57,4% dan paling sedikit reponden memilih “tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS)” yaitu sebanyak 0 orang atau sebesar 0,0%. Y.4 responden dominan memilih “setuju (S)” yaitu sebanyak 29 orang atau sebesar 53,7% dan paling sedikit responden memilih “tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS)” yaitu sebanyak 0 orang atau sebesar 0,0%. Indikator Y.5 responden dominan memilih “setuju (S)” yaitu sebanyak 32 orang

atau sebesar 59,3% dan paling sedikit responden memilih “tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS)” yaitu sebanyak 0 orang atau sebesar 0,0%. Indikator Y.6 responden dominan memilih “setuju (S)” yaitu sebanyak 30 orang atau sebesar 55,6% dan paling sedikit responden memilih “kurang setuju (KS), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS)” yaitu sebanyak 0 orang atau sebesar 0,0%.

Analisis Data SPSS

1. Uji Intrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017) derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner).

Menurut Sugiyono (2015) mengatakan jika valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Kriteria yang digunakan adalah:

a) Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka indikator dikatakan valid.

b) jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka indikator dikatakan tidak valid.

Tabel berikut menunjukkan hasil uji validitas dari 3 variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kompetensi, Gaya Kepeimpinan, dan Kinerja Karyawan dengan 54 sampel.

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Variabel

Pernyataan	Person		Signifikansi	Keterangan	
	Corelation	r tabel			
X ₁	X _{1.1}	0.683	0,263	0,000	VALID
	X _{1.2}	0.601	0,263	0,000	VALID
	X _{1.3}	0.709	0,263	0,000	VALID
	X _{1.4}	0.665	0,263	0,000	VALID
	X _{1.5}	0.527	0,263	0,000	VALID
	X _{1.6}	0.318	0,263	0,000	VALID
X ₂	X _{2.1}	0.555	0,263	0,000	VALID
	X _{2.2}	0.713	0,263	0,000	VALID
	X _{2.3}	0.514	0,263	0,000	VALID
	X _{2.4}	0.580	0,263	0,000	VALID
	X _{2.5}	0.278	0,263	0,000	VALID
Y	Y.1	0.575	0,263	0,000	VALID
	Y.2	0.616	0,263	0,000	VALID
	Y.3	0.512	0,263	0,000	VALID
	Y.4	0.531	0,263	0,000	VALID
	Y.5	0.556	0,263	0,000	VALID
	Y.6	0.291	0,263	0,000	VALID

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel hasil uji validitas variabel kompetensi, gaya kepemimpinan dan kinerja diatas menunjukkan hasil kriteria valid untuk

seluruh butir pernyataan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel yang nilainya 0,263. Hal ini menjelaskan bahwa masing-masing pernyataan pada variable kompetensi, gaya kepemimpinan dan kinerja dapat diterima.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sujarweni (2015:157) uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Uji ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki Cronbach Alpha > 0,60. Hasil pengujian realibilitas untuk masing-masing variabel diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Kompetensi	0,627	RELIABEL
Gaya Kepemimpinan	0,701	RELIABEL
Kinerja	0,712	RELIABEL

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan nilai Alpha Cronbach atas variabel kompetensi sebesar 0,627, gaya kepemimpinan sebesar 0,701, dan kinerja sebesar 0,712. Jadi dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena memiliki nilai Alpha Cronbach lebih dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan tersebut diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Untuk menguji pengaruh kompetensi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja digunakan teknik analisis regresi berganda dengan program SPSS. Pengujian dilakukan dengan meregresikan seluruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan tingkat kepercayaan yang digunakan dalam perhitungan regresi linear berganda adalah 95% atau dengan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 0,05$). Hasil pengujian menunjukkan koefisien regresi masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 9 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	T
1	(Constant)	4.059	1.247		3.256
	Kompetensi (X ₁)	.459	.117	.471	3.920

Gaya Kepemimpinan (X ₂)	.259	.139	.224	1.862	.068
-------------------------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 9 diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 4,059 + 0,459 X_1 + 0,259 X_2 + e$$

- Nilai Konstanta (b_0) sebesar 4,059. Nilai konstanta bernilai positif yang artinya nilai kompetensi dan gaya kepemimpinan dianggap konstan atau sama dengan nol, maka Kinerja Karyawan meningkat.
- Nilai Koefisien X_1 sebesar 0,459. Nilai koefisien X_1 bernilai positif artinya pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Fajar Graha Pena Makassar adalah bersifat Positif dan cukup Kuat.
- Nilai Koefisien X_2 sebesar 0,259. Nilai koefisien X_2 bernilai positif artinya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Fajar Graha Pena Makassar adalah bersifat Positif dan cukup Kuat. Jika nilai gaya kepemimpinan semakin meningkat, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.

3. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi (R^2) adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Dari hasil uji koefisien determinasi yang telah dilakukan, maka dapat diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 10 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.583 ^a	.340	.314	1.473

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Tabel 10 menunjukkan nilai koefisien determinasi berada diantara nol atau satu sebesar 0,340 atau 34% hal ini menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi mendekati nol yang artinya variasi variabel kompetensi dan gaya kepemimpinan tidak dapat dijelaskan oleh variabel kinerja.

4. Hasil Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Selain itu digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dengan derajat signifikansi yang digunakan adalah 0.05. Uji T dilakukan dengan membandingkan antara t hitung dan t tabel. Untuk menentukan nilai t tabel, maka ditentukan dengan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$ dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Berikut table 9 di atas, maka diperoleh Uji t dari setiap variabel X sebagai berikut:

a) Pengujian Hipotesis 1: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Fajar Graha Pena Makassar.

Berdasarkan perhitungan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) dapat dilihat bahwa variabel kompetensi memiliki t_{hitung} sebesar $(3,920) > t_{tabel}$ $(1,675)$ yang didapat dari hasil perhitungan $n-k-1$ ($n =$ responden, $k =$ variable independen) dan nilai signifikansi $<0,05$ yaitu $0,000$. Dikarenakan $3,920 > 1,675$ maka hasil pengujian menunjukkan bahwa H_1 diterima yang berbunyi kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT. Fajar Graha Pena Makassar.

b) Pengujian Hipotesis 2: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Fajar Graha Pena Makassar.

Berdasarkan perhitungan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) dapat dilihat bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki t_{hitung} sebesar $(1,862) > t_{tabel}$ $(1,675)$ yang didapat dari hasil perhitungan $n-k-1$ ($n =$ responden, $k =$ variable independen) dan nilai signifikansi $>0,05$ yaitu $0,068$. Dikarenakan $1,862 > 1,675$ maka hasil pengujian menunjukkan bahwa H_2 diterima yang berbunyi gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Fajar Graha Pena Makassar.

5. Hasil Uji Signifikansi Pengaruh Simultan (Uji F)

Uji F digunakan bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh signifikan secara bersama-sama (Simultan) variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan derajat kepercayaan 0,05. Pembuktian dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 5% dan derajat kebebasan *Degree of Freedom* (*df*) sebagai berikut:

Tabel 11 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	57.010	2	28.505	13.133	.000 ^b
	Residual	110.693	51	2.170		

Total	167.704	53
a. Dependent Variable: Y		
b. Predictors: (Constant), X ₂ , X ₁		

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan uji F dari output SPSS terlihat bahwa diperoleh F hitung sebesar 13,133 dan probabilitas sebesar 0.000. Secara lebih tepat, nilai F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} dimana jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka secara simultan variabel-variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Pada taraf $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan pembilang/df1 (k) = 2 (jumlah variable independen). Dari rumus tersebut diperoleh dk pembilang = k dan dk penyebut = (n-k-1) dengan taraf kesalahan 0,05 atau 5%. Dari rumus tersebut diperoleh dk pembilang = 2 dan dk penyebut = 54-2-1 = 51. Maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,18. Dengan demikian dari hasil pengujian diatas bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka variabel independen berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel dependen.

Pembahasan

Setelah melakukan analisa data, maka langkah selanjutnya yaitu membahas hasil data yang telah diperoleh tentang pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini menggunakan analisis SPSS versi 22, mengenai kompetensi dan gaya kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Fajar Graha Pena Makassar dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Fajar Graha Pena Makassar. Hal ini dikarenakan apabila karyawan mempunyai kompetensi yang baik seperti menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik, pengetahuan yang luas, memiliki keterampilan, maka pekerjaannya akan lebih efisien dan meningkat, sehingga kinerja karyawan PT. Fajar Graha Pena Makassar pun akan menjadi lebih baik.

Hasil jawaban responden pada variabel kompetensi dalam penelitian ini dijelaskan kedalam 3 indikator dan 6 pernyataan. Berdasarkan dari hasil uji validitas, indikator yang paling merefleksikan variabel kompetensi adalah indikator X_{1.3} yaitu kemampuan dalam berkomunikasi. Pada distribusi frekuensi jawaban responden terhadap indikator X_{1.3} mayoritas responden memilih "setuju (S)", hal ini mencerminkan bahwa indikator X_{1.3} sangat penting dalam penerapan sistem kerja kompetensi pada PT. Fajar Graha Pena Makassar. Penjabaran indikator variabel kompetensi harus benar-benar diterapkan dan menjadi perhatian utama dari manajemen PT. Fajar Graha Pena Makassar agar terciptanya sistem kerja kompetensi yang baik dan efisien. Jadi dapat disimpulkan bahwa ketika karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang berkualitas maka karyawan akan mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga akan meningkatkan kinerja mereka.

Hal ini sejalan dengan pendapat (Tannady, 2017) yang mengatakan bahwa kompetensi merupakan segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang

berupa pengetahuan keterampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan. Dengan kata lain, kompetensi adalah kemampuan melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki setiap individu.

Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh PS Sinaga (2018) yang berjudul Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Medan dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel kompetensi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Medan.

b) Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Fajar Graha Pena Makassar. Hal ini dikarenakan bahwa adanya hubungan positif antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan pada PT. Fajar Graha Pena Makassar. Artinya ketika pemimpin perusahaan memiliki gaya kepemimpinan yang baik maka karyawan juga akan berperilaku dan mengikuti kepribadian yang dimiliki pemimpin dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja para karyawannya.

Hasil jawaban responden pada variabel gaya kepemimpinan dalam penelitian ini dijelaskan kedalam 5 indikator. Berdasarkan dari hasil uji validitas, indikator yang paling merefleksikan variabel gaya kepemimpinan adalah indikator $X_{2.2}$ yaitu hubungan pimpinan dengan karyawannya. Pada distribusi frekuensi jawaban responden terhadap indikator $X_{2.2}$ mayoritas responden memilih "setuju (S)", hal ini mencerminkan bahwa indikator $X_{2.2}$ sangat penting dalam penerapan sistem kerja gaya kepemimpinan pada PT. Fajar Graha Pena Makassar. Penjabaran indikator variabel gaya kepemimpinan harus benar-benar diterapkan dan menjadi perhatian utama dari manajemen PT. Fajar Graha Pena Makassar agar terciptanya sistem kerja gaya kepemimpinan yang baik dan efisien.

Hal ini sejalan dengan pendapat Kartono (2008) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Bimo Adi Putra, Veta Lidya Delimah Pasaribu (2022) yang berjudul Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tumbakmas Niagasakti dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Tumbakmas Niagasakti.

SIMPULAN dan SARAN

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh kompetensi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT fajar Graha Pena Makassar. Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini maka, analisis data yang

telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan, yaitu:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Fajar Graha Pena Makassar, yang berarti ketika karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang berkualitas maka karyawan akan mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga akan meningkatkan kinerja mereka.
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Fajar Graha Pena Makassar, yang berarti ketika pemimpin perusahaan memiliki gaya kepemimpinan yang baik maka karyawan juga akan berperilaku dan mengikuti kepribadian yang dimiliki pemimpin dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja para karyawannya.

SARAN

1. Pada variabel kompetensi disarankan karyawan harus memiliki pengetahuan tentang pekerjaan mereka masing-masing agar apa yang dikerjakan bisa terlaksana dengan baik, karyawan juga harus meningkatkan dan mempertahankan keterampilan yang dimiliki dalam melaksanakan pekerjaan sehingga target pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan memuaskan.
2. Pada variabel gaya kepemimpinan disarankan agar pemimpin mampu bersikap tegas pada karyawan PT. Fajar Graha Pena Makassar, mampu mendengarkan apa yang menjadi keinginan dan keluhan karyawan, pemimpin juga harus menjadi contoh dan teladan yang baik terhadap karyawannya sehingga akan meningkatkan kinerja dalam bekerja.
3. Penelitian selanjutnya disarankan dapat mendalami kembali penelitian sebelumnya dengan objek yang lebih luas, mengembangkan atau menambahkan daftar pernyataan yang ada, tidak hanya menggunakan data kuesioner tetapi dapat dilakukan wawancara terhadap responden agar validitas data yang lebih baik serta menambahkan teori-teori yang lainnya. Sehingga dapat diperoleh hasil penelitian dengan tingkat generalisasi yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, W. N., Suryani, W., & Tarigan, E. S. D. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Niagara Parapat Toba Sumatera Utara.
- Alam, A. R. N., & Putri, A. (2022). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Area Soppeng.
- Amalya, S. R., Basalamah, M. S. A., Kamidin, M., Murfat, M. Z., & Taufan, R. R. (2021). Pengaruh Penggunaan Teknologi Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Studi PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. *Center of Economic Students Journal*, 4(1), 62-67.

- Anis, J., Hanum, N., & Meutia, T. (2022). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Akuntansi Pertanggungjawaban Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Di Kota Langsa.
- Anggraeni, U. (2019). Analisis pengaruh kompetensi karyawan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi (Studi Kasus Pada Bank BTN Syariah KC Semarang). (Doctoral dissertation, IAIN Salatiga).
- Basalamah, M. S. I. A., As' ad, A., & Kamidin, M. (2021). The Influence of Leadership and Training on Teacher Competence and Performance. *Ta'dib: Jurnal Pendidikan Islam*, 26(2), 125-139.
- FAUZAN, M. R. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Medan (Doctoral Dissertation).
- Hasbiah, H., Idris, M., & Sjarlis, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
- Indrapraja, M. H. D., Agusti, R., & Mela, N. F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompetensi dan Religiusitas terhadap Kecurangan (Fraud) Aparatur Sipil Negara.
- Isvandiari, Any, and Bagus Al Idris. (2018). "Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang".
- Kartini, I., Yayandi, M., & Handayani, S. (2023). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Politeknik LP3I Jakarta Kampus Jakarta Utara.
- Leonardo, V., Yuliana, Y., Arwin, A., Hutabarat, F. A. M., & Sulaiman, F. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Perkantoran Maha Vihara Maitreya Cemara Asri, Deli Serdang.
- Mahaputra, M. R. (2023). Hubungan Kinerja Manajerial terhadap Pengalaman Kerja dan Gaya Kepemimpinan.
- Murfat, M. Z., & Basalamah, M. S. (2018). Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pt. Lion Mentari Airliner Makassar. *KARIMAH*.
- Nuryadin, A., & Irfan, A. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Biringkanaya.

- Pariesti, A., & Christa, U. R. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan. *Journal of Environment and Management*, 3(1), 35-45.
- Pattimukay, H., Laurens, S., & Nurjannah, N. (2022). Gaya Kepemimpinan Visioner Berbasis Kompetensi.
- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta.
- Pranogyo, A. B., & Hendro, J. (2023). Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan.
- PUTRA, D. G. P. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etos Kerja (Studi Pada Karyawan Produksi CV Racak Furniture di Sewon, Bantul, Yogyakarta).
- Putra, B. A., & Pasaribu, V. L. D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tumbakmas Niagasakti.
- Rahayuningsih, Sri. (2018). "Pengaruh kompetensi, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
- Rondo, P. E., & Mokal, V. R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kristiani Kepala Sekolah, Kualitas Kerohanian Guru, Dan Kompetensi Sosial Guru Di SMK Kristen Kawangkoan.
- Salsabila, A. P., Suwarsi, S., & Firdaus, F. S. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Tingkat Kompetensi Karyawan.
- Suparmi, Suparmi, and Vicy Septiawan. (2019). "Reward dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada PT. Dunia Setia Sandang Asli IV Ungaran".
- Tanjung, A. W., Sunarto, A., & Ellesia, N. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lousindo Damai Sejahtera.
- Yolanda, F., & Rusmana, S. C. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BIS (Belitung Industri Sejahtera) Kabupaten Belitung (Doctoral dissertation, Universitas Pasundan Bandung).