

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MRT JAKARTA (STUDI KASUS PADA STASIUN MRT BUNDARAN HI)

Ratna Dwi Adhawiyah<sup>1</sup>, Rahmi Andini Syamsuddin<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang

[aratna@jakartamrt.co.id](mailto:aratna@jakartamrt.co.id)<sup>1</sup>, [dosen02062@unpam.ac.id](mailto:dosen02062@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Stasiun Bundaran HI baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif yang bersifat deskriptif. Populasi yang diambil dari seluruh karyawan pada Stasiun MRT Budaran HI yaitu sebanyak 75 orang. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sebanyak 75 responden. Analisa data menggunakan uji instrument data, uji asumsi klasik, uji regresi linier, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 10,055 + 0,349 X_1 + 0,309 X_2$ . Koefisien korelasi secara simultan sebesar 0,673 atau 67,3% artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 45,3% sedangkan sisanya sebesar 54,7%. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (143,494 > 3,97). Dengan demikian H<sub>03</sub> ditolak dan H<sub>a3</sub> diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Stasiun MRT Bundaran HI.

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

### ABSTRACT

*The purpose of this research is to determine the leadership style and competency of employee performance at the HI Roundabout Station, both partially and simultaneously. The type of research used is a descriptive quantitative method. The population taken from all employees at the Budaran HI MRT Station was 75 people. Sampling used a saturated sample of 75 respondents. Data analysis uses data instrument tests, classical assumption tests, linear regression tests, correlation coefficient tests, coefficient of determination tests and hypothesis tests. The research results of communication and work discipline have a positive and significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 10.055 + 0.349 X_1 + 0.309 X_2$ . The simultaneous correlation coefficient is 0.673 or 67.3%, meaning that the two variables have a strong level of relationship. The value of determination or contribution of influence is 45.3% while the remaining is 54.7%. Hypothesis testing obtained a calculated F value > F table or (143.494 > 3.97). Thus, H<sub>03</sub> is rejected and H<sub>a3</sub> is accepted, meaning that there is a significant simultaneous influence between leadership style and competence on employee performance at the Bundaran HI MRT Station.*

*Keywords: Leadership Style, Competency and Employee Performance.*

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam setiap organisasi atau perusahaan baik yang bergerak di bidang perdagangan maupun jasa pada dasarnya dituntut untuk dapat memberikan kontribusi yang positif melalui kinerja yang baik kepada perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja adalah hasil kerja yang berkualitas dan kuantitatif yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Transportasi MRT atau *Mass Rapid Transit* merupakan salah satu angkutan cepat terpadu yang mengangkut lebih banyak penumpang. MRT terhubung dengan rel listrik otomatis tanpa masinis, sehingga dikendalikan di pusat kendali. MRT pertama di dunia ada di London *Underground* di tahun 1863.

Menurut Muhammad Farhan Loudoe (2020) MRT (*Mass Rapid Transit*) merupakan alat transportasi perkotaan yang mempunyai 3 kriteria utama, *Mass* (daya angkut besar), *Rapid* (waktu tempuh cepat dan frekuensi tinggi), dan *Transit* (berhenti di banyak stasiun pemberhentian) yang terletak di berbagai wilayah perkotaan. MRT sendiri merupakan moda transportasi yang dapat mengangkut orang dengan kapasitas banyak. Dalam perkembangannya MRT sendiri berubah nama menjadi Moda Raya Terpadu. Salah satu sarana transportasi umum yang baru saja selesai pembangunan pada tahun 2019 yaitu MRT Jakarta. PT MRT Jakarta sendiri beroperasi sejak Maret 2019 dengan diresmikan oleh Presiden Indonesia Bapak Jokowi Widodo, dengan rute Lebak Bulus – Bundaran HI.

Dengan perkembangan teknologi yang semakin pesat, tingkat kompetisi juga semakin marak dari perusahaan jasa transportasi lainnya baik transportasi pribadi, umum ataupun online.

### 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada pendahuluan tersebut maka rumusan masalah yang akan dikaji dalam penilitaian ini difokuskan pada pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Stasiun MRT Bundaran HI?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Stasiun MRT Bundaran HI?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan Stasiun MRT Bundaran HI?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai rumusan masalah yang sudah dibahas tadi, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 Manajemen

##### 1. Pengertian Manajemen

Istilah manajemen itu merupakan suatu proses untuk melaksanakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Sofyandi (2015:7) menyatakan bahwa “manajemen sebagai ilmu dan seni untuk mencapai suatu tujuan dengan melibatkan kegiatan orang-orang, artinya tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh orang-orang yang bekerja sama”. Menurut Safroni (2015:44) “manajemen adalah proses perencanaan, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua sumber daya organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Daft dalam Wibowo (2016:2) “manajemen adalah suatu koordinasi dan pengawasan aktivitas pekerjaan orang lain sehingga aktivitas mereka diselesaikan secara efisien dan efektif”. Menurut Hasibuan (2017:9) “manajemen adalah ilmu yang mengatur mengenai pemanfaatan sumber daya baik sumber daya manusia ataupun sumber daya lainnya dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu”.

##### 2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu proporsi atau anggapan yang mungkin benar dan sering digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan dan pemecahan masalah ataupun untuk dasar penelitian lebih lanjut. Menurut Sugiyono (2016:132) Hipotesis yakni adalah jawaban yang masih bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah penelitian sudah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis maka dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Dimana dilihat dari penelitian sebelumnya, maka perumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut “Terdapat pengaruh yang positif gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Stasiun MRT Bundaran HI”.

1. Ha1:  $p \neq 0$  Diduga Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Di Stasiun MRT Bundaran HI.

Ho1:  $p = 0$  Diduga Tidak Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Di Stasiun MRT Bundaran HI.

2. Ha2:  $p \neq 0$  Diduga Terdapat Pengaruh Kompetensi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Di Stasiun MRT Bundaran HI.  
Ho2:  $p = 0$  Diduga Tidak Terdapat Pengaruh Kompetensi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Di Stasiun MRT Bundaran HI.
3. Ha3:  $p \neq 0$  Diduga Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kompetensi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Di Stasiun MRT Bundaran HI.  
Ho3:  $p = 0$  Diduga Tidak Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kompetensi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Di Stasiun MRT Bundaran HI.

## METODE PENELITIAN

### 3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan penulis berupa penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono, (2017:8) “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

Menurut Sugiyono, (2017:147) “metode penelitian deskriptif dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang dependen atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain.”

### 3.4 Teknik Pengambilan Data

#### 3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018:80) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Penelitian hanya dapat dilakukan bagi populasi terhingga dan subyeknya tidak terlalu banyak. Populasi merupakan sekumpulan objek yang ditentukan melalui suatu kriteria tertentu yang akan dikategorikan ke dalam objek yang akan diteliti. Jadi Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, Dalam terminologi penelitian Populasi dapat dijelaskan sebagai sekelompok individu, lembaga, objek dan lain sebagainya yang memiliki kesamaan karakteristik yang menjadi kepentingan seorang peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Stasiun MRT Bundaran HI yang berjumlah 75 orang.

#### 3.4.2 Sampel

Sampel menurut Ismiyanto adalah sebagian dari totalitas subjek penelitian atau sebagian populasi yang diharapkan dapat mewakili karakteristik populasi yang penetapannya dengan teknik-teknik tertentu dikemukakan oleh Ismiyanto. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik *probability sampling* yaitu *proportionate stratified random sampling* dengan menggunakan rumus sloving. Menurut

(Sugiyono,2016) *probability sampling* adalah Teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Penentuan sampel dalam penelitian ini populasi berjumlah 75 orang karyawan, maka penulis menetapkan bahwa penelitian ini adalah sampel jenuh karena dalam penelitian ini populasi kurang dari 100 orang. Menurut Sugiyono (2016) *sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, Berikut adalah sampel yang digunakan oleh penulis:

### 3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Santoso (2015:342) berpendapat “sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik”. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Autokorelasi, dan Uji Heteroskedastisitas.

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2017:160) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

Peneliti ini menggunakan pendekatan grafik Normal *P-P of regression standarized residul* untuk menguji normalitas data dan pendekatan uji statistic *Kormogolov-Smirnov*. Untuk pendekatan grafik jika data menyebar sekitar garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memnuhi asumsi normalitas.

Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas Ghozali (2017:163).

Penerapan pada uji *Kolmogorov Smirnov* adalah bahwa jika signifikan dibawah 0,05 berarti data yang akan diuji mempunyai perbedaan yang signifikan dengan data normal baku, berarti data tersebut tidak normal, dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 0,05. Data yang dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05.

#### 2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabelini tidak ortogonal. Variabel

ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

### 3.6.6 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak, Menurut Sugiyono (2017:213) "hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan". Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris. Maka pengujian hipotesis dilakukan melalui:

#### 1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2017:183) "uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya". Dalam penelitian ini rumusan hipotesis yang dibuat adalah sebagai berikut:

##### a. Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )

$H_0 : \rho_1 = 0$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara parsial pada Stasiun MRT Budaran HI.

$H_a : \rho_1 \neq 0$  : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara parsial pada Stasiun MRT Bundaran HI.

##### b. Variabel Kompetensi ( $X_2$ )

$H_0 : \rho_2 = 0$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompetensi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada Stasiun MRT Bundaran HI.

$H_a : \rho_2 \neq 0$  : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompetensi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada Stasiun MRT Bundaran HI.

#### 2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2017:251) "uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat". Dalam penelitian ini rumusan hipotesis yang dibuat, sebagai berikut:

$H_0 : \rho_3 = 0$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan kompetensi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Stasiun MRT Budaran HI.

$H_a : \rho_3 \neq 0$  : Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan kompetensi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) Stasiun MRT Bundaran HI.

Dalam pengujian ini, digunakan *software* SPSS versi 26. Kriteria hipotesis diterima atau ditolak yaitu dengan membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai F hitung  $>$  Ftabel, maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.
- 2) Jika nilai F hitung  $<$  Ftabel, maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.3 Pembahasan Penelitian

#### 4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji pernyataan pada setiap butir pertanyaan pada kuesioner valid atau tidak. Untuk mengolah uji validitas, peneliti menggunakan *software Statistical Package for Social Science (SPSS)* versi 26 dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai r hitung  $>$  r tabel, maka instrument valid
2. Jika nilai r hitung  $<$  r tabel, maka instrument tidak valid

#### 4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama. Dalam pengujian ini, peneliti mengukur reliabelnya suatu variabel dengan cara melihat *Cronbach Alpha* dengan signifikansi yang digunakan lebih besar dari 0,600. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $>$  0,600. Kriteria untuk mengolah uji reliabilitas adalah:

1. Jika nilai *cornbatch Alpha*  $>$  rtabel dan nilai r positif, maka pernyataan dikatakan reliabel
2. Jika nilai *cornbatch Alpha*  $<$  rtabel dan nilai r positif, maka pernyataan dikatakan tidak reliabel

#### 4.3.3 Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menggunakan Test of Normality Kolmogorov-Smirnov dalam program SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 26. Menurut Imam Ghozali (2017:160) "model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal". Dan dikatakan normal dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika probabilitas  $>$  0,05 maka distribusi dari model regresi adalah normal
- b. Jika probabilitas  $<$  0,05 maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal

Pada pengujian normalitas dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

**Tabel 4. 15**

#### **Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>
Unstandardized Residual

N		75
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.03694400
	Most Extreme Differences	
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.087
	Negative	-.058
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Output SPSS versi 26, 2023

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk meyakini bahwa antar variabel bebas tidak memiliki multikolinearitas atau tidak memiliki hubungan korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Adapun sebagai prasyarat adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai VIF > 10 dan nilai tolerance value > 1 maka terjadi gejala multikolinieritas.
2. Jika nilai VIF < 10 dan nilai tolerance value < 1 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Adapun hasil uji dengan menggunakan SPSS Versi 26 sebagai berikut:

**Tabel 4.16**

### Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error						
1	(Constant)	10.055	2.553		3.939	.000		
	GAYA	.349	.097	.384	3.599	.001	.669	1.494
	KEPEMIMPINAN							

KOMPETENSI	.309	.088	.374	3.513	.001	.669	1.494
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN							

Sumber: Hasil Output SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel Gaya Kepemimpinan( $X_1$ ) sebesar 0,669 dan kompetensi ( $X_2$ ) sebesar 0,669. Nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) 1,494 serta kompetensi ( $X_2$ ) 1,494. Dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolinieritas.

### 3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi antar anggota sampel. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dilakukan pengujian *Durbin-Watson (DW)* dengan membandingkan antara nilai *Durbin-Watson* dengan kriteria atau pedoman dalam interpretasi. Adapun kriteria pedoman Uji *Durbin-Watson (DW Test)* yang menjadi acuannya adalah sebagai berikut ini:

Adapun hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.18**

**Hasil Autokorelasi Dengan Durbin-Watson**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.673 <sup>a</sup>	.453	.437	3.07883	1.894
a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, GAYA KEPEMIMPINAN					
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

Sumber: Hasil Output SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,894 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

### 4. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan uji *Glejser* dimana hasil uji ini dapat dilihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain.

Adapun ketentuannya terjadi dan tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- Jika variabel independen memiliki nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- Jika variabel independen memiliki nilai signifikansi (Sig.) > 0,05, n 102/168 terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 19**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.858	1.579		2.443	.017
	GAYA KEPEMIMPINAN	-.068	.060	-.161	-1.132	.261
	KOMPETENSI	.017	.054	.043	.303	.762

a. Dependent Variable: RES\_2

Sumber: Hasil Output SPSS versi 26, 2023

#### 4.3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis variabel gaya kepemimpinan (X1) dan kompetensi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan antara nilai *t hitung* dengan *t tabel* yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *t hitung* < *t tabel*: berarti H0 diterima dan H1 ditolak
- 2) Jika nilai *t hitung* > *t tabel*: H0 ditolak dan H1 diterima

Adapun untuk menentukan besarnya nilai t tabel dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{tabel} = t_{\alpha, df} \text{ (Taraf Alpha x Degree of Freedom)}$$

$$\alpha = \text{tarif nyata } 5\%$$

$$df = (n-2), \text{ maka diperoleh } (75-2) = 73, \text{ maka } t_{tabel} = 1,666$$

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai *t hitung* > *t tabel* atau *p value* < Sig.0,05.

#### a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah

H0 :  $\rho_1 = 0$  Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Stasiun MRT Bundaran HI.

H1 :  $\rho_1 \neq 0$  Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Stasiun MRT Bundaran HI.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4. 29**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Secara Parsial Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)**  
**Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.506	2.533		5.332	.000
	GAYA KEPEMIMPINAN	.544	.085	.599	6.390	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Output SPSS versi 26, 2023

Bedasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (13,506 > 1,666 ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $p\ value < Sig\ 0,05$  atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Stasiun MRT Bundaran HI.

### 1. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk pengujian pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Stasiun MRT Bundaran HI dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikan 5%. Dalam penelitian digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai  $F$  hitung dengan  $F$  tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai  $F$  hitung <  $F$  tabel: berarti  $H_0$  diterima dan  $H_3$  ditolak
- Jika nilai  $F$  hitung >  $F$  tabel: berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima.

Untuk menentukan besarnya  $F_{tabel}$  dicari dengan ketentuan  $df = (n-k-1)$ , maka diperoleh  $(75-2-1) = 72$ , jadi  $F_{tabel} = 3,97$

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $p\ value < Sig.0,05$ .

Rumus hipotesisnya adalah sebagai berikut.

$H_0 : \rho_3 = 0$  Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Stasiun MRT Bundaran HI.

$H_3: \rho_3 \neq 0$  Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Stasiun MRT Bundaran HI.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4. 31**

**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Secara Simultan antara Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kompetensi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3110.278	2	1555.139	143.494	.000 <sup>b</sup>
	Residual	942.878	73	10.838		
	Total	4053.156	75			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
 b. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI

Sumber: Hasil Output SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (143,494 > 3,97), hal ini juga diperkuat dengan *p value* < sig 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>3</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Stasiun MRT Bundaran HI.

#### 4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

##### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ryani Dhyana Parashakti dan Dede Irfan Setiawan (2019) No.1, Vol.10, Universitas Mercu Buana. Bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil analisis data menunjukkan hasil korelasi sebesar 0,429 yang artinya terdapat pengaruh sedang.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi  $Y = 13,506 + 0,544 X_1$ . Koefisien korelasi 0,599 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,359 atau sebesar 35,9% sisanya sebesar 64,1%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (13,506 > 1,666). Dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Stasiun MRT Bundaran HI.

##### 2. Pengaruh Kompetensi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rida Yanti, dkk (2022) No.2, Vol.2, Universitas Muhammadiyah Riau. Bahwa Pengaruh Kompetensi terhadap

kinerja karyawan, berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa dari hasil korelasi 0,430 yang artinya terdapat pengaruh sedang.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi  $Y = 14,880 + 0,491 X_2$ . koefisien korelasi 0,595 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,354 atau sebesar 35,4% sisanya sebesar 64,6%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $14,880 > 1,666$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Stasiun MRT Bundaran HI.

### 3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kompetensi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rohman Agus Jatnika dan Jeferson Siahaan (2022) No.02, Vol.10, Sekolah Tinggi Teknologi Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai  $R$  sebesar 0,501 yang artinya berpengaruh kuat antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ .

Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi  $Y = 10,055 + 0,349 X_1 + 0,309 X_2$ . Koefisien korelasi secara simultan sebesar 0,673 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,453 atau sebesar 45,3% sisanya sebesar 54,7%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $143,494 > 3,97$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Stasiun MRT Bundaran HI.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari nilai hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Terbukti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Stasiun MRT Bundaran HI dengan nilai (Uji  $t$ )  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $13,506 > 1,666$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Diperkuat dengan nilai koefisien determinasi secara parsial sebesar 35,9% sisanya sebesar 64,1%. Dalam uji koefisien korelasi secara parsial sebesar 59,9%, dalam analisis regresi linier sederhana variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan persamaan regresi  $Y = 13,506 + 0,544X_1$ .
2. Terbukti bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Stasiun MRT Bundaran HI dengan nilai (Uji  $t$ )  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $14,880 > 1,666$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Diperkuat

dengan nilai koefisien determinasi secara parsial sebesar 35,4% sisanya sebesar 64,6%. Dalam uji koefisien korelasi secara parsial sebesar 59,5%, dalam analisis regresi linier sederhana variabel kompetensi (X<sub>2</sub>) dengan persamaan regresi  $Y = 14,880 + 0,491X_2$ .

3. Terbukti bahwa gaya kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Stasiun MRT Bundaran HI dengan nilai (Uji F) F hitung > F tabel atau (143,494 > 3,97). Dengan demikian maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>3</sub> diterima. Diperkuat dengan nilai koefisien determinasi secara parsial sebesar 45,3% sisanya sebesar 54,7%. Dalam uji koefisien korelasi secara parsial sebesar 67,3%, dalam analisis regresi linier berganda dengan persamaan regresi  $Y = 10,055 + 0,349 X_1 + 0,309 X_2$ .

## 5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Penelitian hanya memfokuskan pada kinerja karyawan pada Stasiun MRT Bundaran HI
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pada Stasiun Bundaran HI dalam penelitian ini hanya terdiri dua variabel yaitu gaya kepemimpinan dan kompetensi sedangkan masih banyak faktor lainnya yang turut serta memberikan kontribusi.
3. Sampel yang digunakan sebanyak 75 responden dan terkadang jawaban yang diberikan oleh responden bisa saja masih kurang menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.

## 5.3 Saran

1. Gaya Kepemimpinan pernyataan paling lemah adalah pernyataan nomor 1 yaitu Atasan saya meminta persetujuan apabila ada masalah penting, dimana hanya mencapai nilai rata-rata score sebesar 2,61. Untuk lebih baik lagi pimpinan harus memberikan tugas sesuai dengan aturan yang ada.
2. Kompetensi pernyataan paling lemah adalah pernyataan nomor 1 yaitu pimpinan selalu memotivasi karyawan, dimana hanya mencapai nilai rata-rata score sebesar 2,77. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan skill supaya kinerja karyawan meningkat.
3. Kinerja Karyawan pernyataan paling lemah adalah pernyataan nomor 1 yaitu Karyawan selalu memberikan hasil kerja yang dicapainya, dimana hanya mencapai nilai rata-rata score sebesar 2,44. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus lebih mengembangkan kemampuan karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Basna, F. (2016). Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Manado. *Jurnal Riset Bism's dan Manajemen*, 4(3), 319-334.

- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT INALUM (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40–58.
- Desthiani. (2018). Peran Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Sekretari*, 5(1), 1–16.
- Dewi, D. P & Harjoyo. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan, Unpam Press.
- Dzulkifli, M. (2013). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Fahmi, I. (2014). Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Getol, G. (2010). Management Miracle Series Good Leadership VS Bad Leadership. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Goverd, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA*, 6(4), 1978-1987.
- Hafid, H. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Samsat Polewali Mandar. *DeReMa Jurnal Manajemen*, 13(2), 286- 311.
- Handoko, T. (2017). Manajemen. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Bumi Aksara.
- Herlambang, S., & Marwoto, B. H. (2014). Pengantar Ilmu Bisnis; Cara Mudah Memahami Ilmu Bisnis. Yogyakarta: Parama.
- Hidayat, A. (2018). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Kebersihan Kota Administrasi Jakarta Timur. *Penelitian Ilmu Manajemen*, 1(1), 141–150.
- Hidayat, S., Lubis, A. R., & Majid, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Dunia Barusa Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 5(1), 84–98.
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kaho IndahCitra Garment Jakarta. *Journal of Applied Business and Economics*, 3(3), 161- 169.
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 161–169.
- Jaya, I. M. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif: Teori, Penerapan, Dan Riset Nyata. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Junaidi, R. & Susanti F. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen Dan Informasi*, 2(3).

- Kartono. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kumala, H. R., & Agustina, T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor. *Widia Cipta, II*, 2(1), 26–31.
- Liyas, J. N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Notaris Panam. *Journal EQUILIBRIUM*, 7(1), 41-52.
- Mangkunegara, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Refika Aditama.
- Misbahuddin, & Hasan, I. (2013). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mulyadi, D. (2015). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung Alfabeta Penerbit. 3(1).
- Northouse, Peter. G, (2013). *Kepemimpinan Teori dan Praktek* PT. Indeks Jakarta. *Leadership Theory and Practice Journal*, 2(1).
- Putri, M. R. A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Eye Rich Purbalingga. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(1), 289-316 ISSN:2302- 8912, 183–204
- Rahmayanti, C. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi*, 23(3), 319.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Malang: UB. press.
- Rivai, Hadad, & Ramly. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Riyanda, M. (2017). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta*. Yogyakarta, Skripsi S1, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta
- Tewal, F. S. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Maria Walanda Maramis Minahasa Utara. *Jurnal EMBA*. 5(3).

## Jurnal

- Azahraty. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Mitra Dana Putra Utama Banjarmasin). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1).
- Happy, Y., Kojo, C., & Lengkong, P. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 7(1).
- Hasyim, W. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Karyawan PT. Honda Precision Part. *Jurnal IKRA ITH Ekonomika*, 3(1).

- Jatnika, R. A & Siahaan, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kayo Makmur Indonesia. *Jurnal ilmiah Nasional Bidang Ilmu Teknik*, 10(2).
- Maulana, F., Nugroho, C. A., & Dwiansyah, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Neo Kosmetika. *Jurnal GLORY*, 2(1).
- Nurnadila, S., Firmansya, A., & Pekasa, D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT Dimarco Mitra Utama. *Jurnal Jekma*, 2(2).
- Parashakti, R. D & Irfan, D. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1)
- Pradytha, A & Lestari, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bandung Indo Garmen. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1).
- Satriyono, G & Rukmini, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Mitra Sejahtera. *Economics, Accounting and Business Journal*, 7(1).
- Yanti, R., Fikri, K., & Nofirda, F. A. (2022) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Felousa Trimedika Indonesia. *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(2).