

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI POLITEKNIK UNGGUL LP3M MEDAN

Martin, S.E., M.M.

Komputer Akuntansi, Politeknik Unggul LP3M
Jl. Iskandar Muda No. 3-CDEF Medan, Sumatera Utara
E-mail : m4rt1n.myrafa@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai; (2) pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai; (3) pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai secara bersama-sama. Metode penelitian bersifat deskriptif yang bertujuan untuk memperoleh informasi tentang suatu gejala pada saat penelitian dilakukan. Instrumen penelitian adalah angket/kuisisioner dengan model skala likert. Uji persyaratan dilakukan untuk menguji normalitas, linearitas dan independensi antar variabel bebas. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik regresi berganda. Hasil uji koefisien determinasi sekitar 52% dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan kompetensi terhadap variabel kinerja pegawai. Sisanya 48% adalah dipengaruhi oleh variabel lain diluar model seperti fasilitas kerja, teknologi, manajemen dan lain sebagainya.

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Kinerja Pegawai dan Kompetensi Pegawai.*

I. PENDAHULUAN

Politeknik Unggul LP3M merupakan salah satu dari beberapa lembaga yang menyelenggarakan pendidikan tinggi. Dalam hal ini Politeknik Unggul LP3M perlu terus meningkatkan kinerja para pegawainya dengan melihat aspek motivasi dari kebijakan pemimpin dan kemampuan atau kompetensi yang dimiliki oleh pegawainya. Kompetensi dan kualifikasi kepemimpinan yang tersirat dalam tugas dan fungsi pemimpin tersebut pada hakikinya berlaku pada setiap zaman. Untuk dapat berperan seperti itu, maka kepemimpinan harus memiliki kompetensi dan karakteristik yang terkandung dalam pengertian arief, efektif, dan produktif dihubungkan dengan berbagai tantangan internal dan eksternal dari organisasi yang dipimpinya.

Untuk mencapai kinerja pegawai yang maksimal, penggunaan kepemimpinan yang tepat dari atasan, merupakan salah satu faktor yang dapat

mengerakkan, mengarahkan, membimbing dan memotivasi pegawai untuk lebih berprestasi dalam bekerja.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka.

Kegunaan-kegunaan penilaian kinerja dapat dirinci sebagai berikut, perbaikan prestasi kerja, penyesuaian-penyesuaian kompensasi, keputusan-keputusan penempatan, kebutuhan latihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karier, penyimpangan-penyimpangan proses staffing, ketidakakuratan informasional, kesalahan desain pekerjaan, kesempatan kerja yang adil dan tantangan-tantangan eksternal. Berdasarkan dari latar belakang masalah yang terjadi dimana terjadi suatu gap (pemisah) antara sesuatu yang semestinya sudah

ditetapkan dengan apa yang diberikan kepada pengguna layanan. Hal inilah yang mendorong peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Politeknik Unggul LP3M Medan".

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja

Suatu perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan kinerja yang baik. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Nawawi (2005:87) menyatakan bahwa, Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material. Sedangkan menurut Mangkunegara (2005:9), kinerja adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa apabila kinerja pegawai baik, maka kinerja perusahaan juga akan menjadi baik.

Berdasarkan penjelasan kinerja diketahui bahwa kinerja bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian pegawainya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Menurut Simanjuntak (2005:78) kinerja dipengaruhi oleh:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai. Yaitu hal – hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal – hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
3. Supra sarana, yaitu hal – hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut Siagian (2003:103) Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai yang mempunyai karakter baik apabila:

1. Mempunyai keahlian yang tinggi.
2. Kesiediaan untuk bekerja.
3. Lingkungan kerja yang mendukung.
4. Adanya imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan.

Indikator Kinerja

Kinerja memiliki beberapa indikator dalam pelaksanaannya. Indikator kinerja digunakan dalam pengukuran naik dan turunnya kinerja. Menurut Soedjono (2005:85) menyebutkan 7 (tujuh) indikator atau kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni :

1. Kualitas. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
2. Kuantitas. Jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.

3. Ketepatan waktu, yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Efektivitas. Pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
5. Kemandirian, yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.
6. Komitmen kerja, yaitu komitmen kerja antara pegawai dengan organisasinya.
7. Tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya.

Pengukuran Kinerja

Pelaksanaan penilaian kinerja itu sendiri bermanfaat bagi pihak manajemen organisasi dalam mengambil berbagai kebijakan, karena penilaian yang dilakukan dapat menjelaskan tingkatan-tingkatan kinerja pegawai dalam organisasi. Tingkatan kinerja ini dikelompokkan kedalam tingkat kinerja tinggi, menengah atau rendah, sesuai target atau di bawah target. Sedangkan Simamora (2004:50) menyatakan kinerja sangat ditentukan oleh 3 (tiga) faktor yakni:

- a. Faktor individual yang terdiri dari :
 - 1) Kemampuan dan keahlian
 - 2) Latar belakang
 - 3) Demografi
- b. Faktor psikologis yang terdiri dari :
 - 1) Persepsi
 - 2) Attitude
 - 3) Personality
 - 4) Pembelajaran
 - 5) Motivasi
- c. Faktor organisasi, yakni :
 - 1) Sumber daya
 - 2) Kepemimpinan
 - 3) Penghargaan
 - 4) Struktur
 - 5) Job design

B. Kepemimpinan

Menurut Young (dalam Kartono, 2005:76) Pengertian Kepemimpinan yaitu bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus.

Dalam upaya mewujudkan kepemimpinan yang efektif, maka kepemimpinan tersebut harus dijalankan sesuai dengan fungsinya. Sehubungan dengan hal tersebut, menurut Nawawi (2005:74), fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada didalam, bukan berada diluar situasi itu.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Suwatno (2008:156), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Faktor genetis
Faktor ini adalah faktor yang menampilkan pandangan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena latar belakang keturunannya.
2. Faktor sosial
Faktor ini pada hakikatnya semua orang sama dan bisa menjadi pemimpin. Setiap orang memiliki kemungkinan untuk menjadi seorang pemimpin, dan tersalur sesuai lingkungannya.
3. Faktor bakat
Faktor yang berpandangan bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi seorang pemimpin yang baik, apabila orang itu memang dari sejak kecil sudah membawa bakat kepemimpinan.

Indikator Kepemimpinan

Adapun indikator dari kepemimpinan menurut Handoko (2003:271) adalah :

1. Kharisma mengarah pada perilaku kepemimpinan transformasional yang mana pengikut berusaha kerja keras melebihi apa yang dibayangkan. Para pengikut khususnya menggagumi, menghormati dan percaya sebagaimana pimpinannya. Mereka mengidentifikasi pimpinan sebagai seseorang sebagaimana visi dan nilai-nilai yang mereka perjuangkan.
2. Motivasi inspiratif dimana pimpinan menggunakan berbagai simbol untuk memfokuskan usaha atau tindakan dan mengekspresikan tujuan dengan cara-cara sederhana. Ia juga membangkitkan semangat kerja sama tim, antusiasme dan optimisme diantara rekan kerja dan bawahannya.
3. Stimulasi Intelektual adalah upaya memberikan dukungan kepada pengikut untuk lebih inovatif dan kreatif dimana pemimpin mendorong pengikut untuk menanyakan asumsi, memunculkan ide baru.
4. Individual Consideration, pemimpin transformasional memberikan perhatian khusus pada kebutuhan setiap individu untuk berprestasi dan berkembang, dengan jalan sebagai pelatih, penasehat, pegawai fasilitator, orang terpercaya dan konselor.

Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi dan memotivasi dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Kepemimpinan pada dasarnya adalah proses mempengaruhi orang lain.

C. Kompetensi

Menurut Mangkunegara (2005:40), kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik kepribadian yang

mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya. Sedangkan menurut Wibowo (2007:86), menyatakan bahwa 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.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah suatu yang dapat memberikan gambaran tentang kemampuan suatu individu untuk melaksanakan tugas tertentu. Kompetensi sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai karakteristik dasar individu yang dalam hubungan sebab akibat berkaitan dengan performa yang efektif atau superior dalam suatu pekerjaan atau jabatan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Kompetensi bukan merupakan kemampuan yang tidak dapat dipengaruhi. Michael Zwell dalam Wibowo (2007:102) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan Nilai-nilai
2. Keterampilan
3. Pengalaman
4. Karakteristik Kepribadian
5. Motivasi
6. Kemampuan Intelektual
7. Budaya Organisasi

Indikator Kepemimpinan

Adapun yang menjadi indikator kompetensi menurut Hutapea dan Nurianna(2008:28) yaitu: (1) pengetahuan, (2) keterampilan dan (3) sikap kerja.

1. Pengetahuan

Pengetahuan adalah kesadaran dalam bidang kognitif, misalnya seorang pegawai mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik

sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.

2. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

3. Sikap kerja

Sikap kerja adalah evaluasi positif atau negatif yang dimiliki seseorang tentang aspek-aspek lingkungan kerja.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif jenis korelasional dengan menempatkan variabel penelitian ke dalam dua kelompok yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Penelitian korelasional dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian dengan kajian korelasional akan dapat memprediksi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Teknik analisis yang digunakan adalah korelasi dan regresi. Pendekatan analisisnya adalah analisis deskriptif kuantitatif yaitu menggambarkan apa adanya hubungan tentang suatu variabel melalui angka-angka.

Menurut Sugiyono (2009: 215), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Politeknik Unggul LP3M Medan yang berjumlah 50 responden. Dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan sampel (sampling jenuh), hal ini dikarenakan jumlah populasi tidak terlalu besar.

Definisi Operasional

Variabel	Operasional	Indikator
Kepemimpinan	Bentuk yang mencerminkan seorang pemimpin	1. Karisma, 2. Motivasi inspiratif, 3. Stimulasi

	dalam melaksanakan tugasnya dengan bawahannya.	intelektual, 4. Individual Consideration
Kompetensi Pegawai	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	1. Pengetahuan 2. etrampilan 3. Sikap pegawai
Kinerja	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya	1. Kualitas, 2. Kuantitas, 3. Ketepatan waktu, 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen kerja 7. Tanggung jawab

A. Uji Validitas (Kesahihan)

Perhitungan ini dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi product moment. Kemudian r_{hitung} dikonsultasikan dengan r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana :

r_{xy} : koefisien korelasi

N : jumlah subyek/responden

$\sum X$: jumlah skor distribusi X

$\sum Y$: jumlah skor distribusi Y

$\sum X^2$: jumlah kuadrat skor distribusi X

$\sum Y^2$: jumlah kuadrat skor distribusi Y

$\sum XY$: jumlah perkalian skor X dan skor Y

Kriteria pengujian adalah butir angket dinyatakan valid apabila r_{hitung}

adalah positif, $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikan 5% atau $\text{sig} < \alpha 0,05$

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 18. Menurut Situmorang (2011:79) menyatakan suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai cronbach Alpha (α) lebih besar dari 0,6.

Perhitungan ini dilakukan dengan menggunakan rumus koefisien alpha (r_{11}) yaitu :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

$$\sigma_i^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n} \quad \sigma_t^2 = \frac{\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}}{n}$$

Dimana :

- r_{11} = reliabilitas instrumen
- k = banyaknya responden
- $\sum \sigma_i^2$ = jumlah variabel butir
- $\sum \sigma_t^2$ = varians kuadrat

Kriteria pengujian adalah butir angket dinyatakan reliabel apabila r_{hitung} adalah positif, $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikan 5% atau $\text{sig} < \alpha 0,05$

C. Uji Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda yaitu suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Regresi ganda yang bertujuan untuk menentukan garis regresi ganda variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat. Regresi ganda dihitung dengan rumus :

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_kX_k$$

Dimana :

- Y = Kinerja pegawai
- X_1 = Kepemimpinan
- X_2 = Kompetensi pegawai
- b_1, b_2 = Parameter koefisien masing-masing variabel
- b_0 = Konstanta

D. Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji-t)

Uji statistik-t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Bentuk pengujiannya adalah:

$H_0 : b_1 = 0$, artinya suatu variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat

$H_a : b_1 \neq 0$, artinya suatu variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat

Kriteria pengujiannya adalah :

H_0 diterima dan H_a ditolak, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ atau $\text{sig} > \alpha = 0,05$

H_0 ditolak dan H_a diterima, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ atau $\text{sig} < \alpha = 0,05$

Rumus uji-t adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

- t = nilai t hitung
- r = nilai koefisien korelasi
- n = banyak sampel

Uji Simultan (Uji-F)

Uji ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Bentuk pengujiannya adalah:

$H_0 : b_1 = 0$, artinya semua variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

$H_a : b_1 \neq 0$, artinya semua variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.

Kriteria pengujiannya adalah :

H_0 diterima dan H_a ditolak, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak dan H_a diterima, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

E. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi R^2 merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam suatu

persamaan regresi dengan kata lain semakin besar nilai koefisien determinasi semakin baik kemampuan variabel X menerangkan atau menjelaskan variabel Y. Untuk menghitung R^2 digunakan rumus sebagai berikut:

$$R = \frac{n(a \sum y + b_1 \cdot \sum yx_1 + b_2 \cdot \sum yx_2) - (\sum y)^2}{n \sum yx^2 - (\sum y)^2}$$

Dimana:

n = jumlah pasangan pengamatan y dan x

a = Bilangan konstanta

R^2 = Nilai koefisien korelasi berganda

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel y

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat dari pengamatan variabel y

$\sum yx^2$ = Jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variabel y

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Adapun hasil uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Validitas Kinerja Pegawai (Y)

r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
0,583	0,278	Valid
0,420	0,278	Valid
0,600	0,278	Valid
0,569	0,278	Valid
0,628	0,278	Valid
0,502	0,278	Valid
0,517	0,278	Valid
0,590	0,278	Valid
0,620	0,278	Valid
0,651	0,278	Valid
0,480	0,278	Valid
0,619	0,278	Valid
0,513	0,278	Valid
0,608	0,278	Valid
0,645	0,278	Valid

Berdasarkan tabel diatas, semua butir pernyataan (15) di variabel kinerja pegawai yang diuji, ternyata semua butir

pernyataan yang ada bernilai lebih besar ($50-2=48$) $r_{tabel}=0,278$ mempunyai status valid. Bila koefisien korelasi (*Corrected Item-Total Correlation*) sama dengan 0,3 atau lebih (paling kecil 0,3) maka butir instrumen dinyatakan valid pada taraf signifikan (α) 5% atau 0,05.

2. Validitas Kepemimpinan (X1)

r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
0,432	0,278	Valid
0,493	0,278	Valid
0,528	0,278	Valid
0,422	0,278	Valid
0,487	0,278	Valid
0,488	0,278	Valid
0,725	0,278	Valid
0,446	0,278	Valid
0,534	0,278	Valid
0,442	0,278	Valid
0,710	0,278	Valid
0,635	0,278	Valid
0,582	0,278	Valid
0,648	0,278	Valid
0,645	0,278	Valid

Berdasarkan tabel diatas, semua butir pernyataan (15) di variabel kepemimpinan yang diuji, ternyata semua butir pernyataan yang ada bernilai lebih besar ($50-2=48$) $r_{tabel}=0,278$ mempunyai status valid. Bila koefisien korelasi (*Corrected Item-Total Correlation*) sama dengan 0,3 atau lebih (paling kecil 0,3) maka butir instrumen dinyatakan valid pada taraf signifikan (α) 5% atau 0,05.

3. Validitas Kompetensi (X2)

r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
0,641	0,278	Valid
0,668	0,278	Valid
0,536	0,278	Valid
0,602	0,278	Valid
0,681	0,278	Valid
0,647	0,278	Valid
0,731	0,278	Valid
0,615	0,278	Valid
0,605	0,278	Valid
0,723	0,278	Valid
0,633	0,278	Valid

0,708	0,278	Valid
0,627	0,278	Valid
0,524	0,278	Valid
0,532	0,278	Valid

Berdasarkan tabel diatas, semua butir pernyataan (15) di variabel kompetensi pegawai yang diuji, ternyata semua butir pernyataan yang ada bernilai lebih besar ($50-2=48$) $r_{tabel}=0,278$ mempunyai status valid. Bila koefisien korelasi (*Corrected Item-Total Correlation*) sama dengan 0,3 atau lebih (paling kecil 0,3) maka butir instrumen dinyatakan valid pada taraf signifikan (α) 5% atau 0,05.

B. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel.

Variabel	Nilai	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0,886	0,6	Reliabel
Kompetensi Pegawai	0,921	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,896	0,6	Reliabel

C. Uji Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi linear berganda dengan variabel dependen (Y) yaitu kinerja pegawai dan variabel independen (X) yaitu variabel kepemimpinan dan kompetensi pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh hasil persamaan adalah sebagai berikut:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	14,540	6,411	
Kepemimpinan	0,460	0,148	0,431
Kompetensi Pegawai	0,349	0,133	0,363

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa model persamaan regresi pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 14,540 + 0,460X_1 + 0,349X_2 + e$$

Adapun makna dari persamaan regresi berganda ini adalah sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 14,540 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel kepemimpinan dan kompetensi pegawai maka kinerja pegawai di Politeknik Unggul LP3M Medan akan tetap sebesar 14,540
- Koefisien kepemimpinan sebesar 0,460 menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,460
- Koefisien kompetensi pegawai sebesar 0,349 menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel kompetensi pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,349

D. Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji-t)

Uji parsial (uji-t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas secara parsial berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat. Uji parsial (uji-t) pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh yang signifikan dari variabel kepemimpinan (X_1) dan kompetensi pegawai (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Secara umum derajat signifikansi yang digunakan adalah $\alpha = 0,05$.

Adapun kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- H_0 diterima dan H_a ditolak, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ atau $sig > \alpha = 0,05$
- H_0 ditolak dan H_a diterima, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ atau $sig < \alpha = 0,05$

Output hasil analisa Uji-t untuk masing-masing variabel independen dapat dilihat pada tabel berikut:

Model	t	Sig.
(Constant)	2,268	0,000
Kepemimpinan	3,112	0,003
Kompetensi Pegawai	2,622	0,012

Berdasarkan tabel data diatas, dapat diperoleh beberapa kesimpulan dari uji parsial (uji-t) sbagai berikut :

1. Terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Politeknik Unggul LP3M Medan dengan nilai $t_{hitung}=3,112$ dan nilai $t_{tabel}=2,008$ atau $(3,112>2,008)$ dengan perolehan sig $0,003<0,05$. Hal tersebut menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian secara parsial terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai di Politeknik Unggul LP3M Medan. Perihal tersebut memberi arti bahwa kepemimpinan memiliki peranan penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai di Politeknik Unggul LP3M Medan.
2. Terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pegawai di Politeknik Unggul LP3M Medan dengan nilai $t_{hitung} = 2,622$ dan nilai $t_{tabel} = 2,008$ atau $(2,622>2,008)$ dengan perolehan sig $0,012<0,05$. Hal ini tersebut menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian secara parsial terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara kompetensi dengan kinerja pegawai di Politeknik Unggul LP3M Medan. Perihal tersebut memberi arti bahwa kompetensi mampu mempengaruhi kinerja pegawai di Politeknik Unggul LP3M Medan.

Uji Simultan (Uji-F)

Uji simultan (uji-F) digunakan untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak. kriteria pengambilan keputusannya:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Output hasil analisis uji-F untuk keseluruhan variabel independen tabel berikut :

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1442,400	2	721,200	26,972	0,000 ^a
Residual	1256,720	47	26,739		
Total	2699,120	49			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel data diatas, menunjukkan bahwa F_{hitung} adalah 26,972 dan nilai F_{tabel} adalah 2,806 atau $(26,972>2,806)$ dengan perolehan sig $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan (X_1), dan kompetensi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Politeknik Unggul LP3M Medan. Perihal tersebut menunjukkan jika secara simultan kepemimpinan dan kompetensi mengalami kenaikan maka akan berdampak pada kenaikan kinerja pegawai dan demikian sebaliknya

E. Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan dan kompetensi pegawai terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai di Politeknik Unggul LP3M Medan. Dalam hal ini dipergunakan korelasi berganda dan dengan melihat Adjust R-Square akan dapat diketahui bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,731 ^a	0,534	0,515	5,17095

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel data diatas, diperoleh nilai Adjust R-Square sebagai koefisien determinasi. Nilai koefisien korelasi berganda adalah 0,515 atau 52% yang menunjukkan bahwa sekitar 52% variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan (X_1) dan kompetensi (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Sisanya 48%

adalah dipengaruhi oleh variabel lain diluar model seperti fasilitas kerja, teknologi, manajemen dan lain sebagainya.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan dari deskripsi data, analisis hipotesis dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yang dapat dikemukakan berdasarkan hasil dan pembahasan diatas adalah sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Politeknik Unggul LP3M Medan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada Politeknik Unggul LP3M Medan. Artinya semakin baik kepemimpinan maka semakin baik pula tingkat kinerja pegawai di Politeknik Unggul LP3M Medan.
2. Adanya pengaruh yang signifikan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai di Politeknik Unggul LP3M Medan. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi pegawai memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada Politeknik Unggul LP3M Medan. Artinya semakin baik kompetensi pegawai maka semakin baik pula tingkat kinerja pegawai di Politeknik Unggul LP3M Medan.
3. Adanya pengaruh yang signifikan kepemimpinan dan kompetensi pegawai secara bersamaan terhadap kinerja pegawai di Politeknik Unggul LP3M Medan. Artinya semakin baik kepemimpinan dan semakin meningkatnya kompetensi pegawai, maka semakin tinggi profesional seorang pegawai akan semakin baik kinerja pegawai di Politeknik Unggul LP3M Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko T.Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, BPFE Yogyakarta. 2003.
- Hutapea. Parulian dan Nurianna Thoha. *Kompetensi Plus, Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*, PT Gramedia, Jakarta. 2008.
- Kartono Kartini. *Psikologi sosial untuk manajemen, Perusahaan, dan industri*. CV Rajawali, Jakarta. 2005
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, PT.Remaja Rosdakarya: Bandung. 2005
- Nawawi. Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Cetakan Kelima, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta. 2005.
- Siagian, Sondang P. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta, Jakarta. 2003.
- Simamora Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN. 2004.
- Simanjuntak, Payaman. J. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Fakultas Ekonomi UI. 2005.
- Soedjono, Arnita Hamid. *Pengaruh Budaya Organisasi Baru Terhadap Motivasi dan Loyalitas Kerja di PT Nusantara IV (Persero) Sumatera Utara*. Universitas Airlangga. 2005.
- Sugiono. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Cetakan Kesepuluh. Bandung. 2009.

Umar. Husein. *Riset SDM Dalam Organisasi*. Edisi Revisi Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama. 2008.

Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2007.

Yuniarsih & Suwatno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kesatu, Alfabeta, Bandung, 2008.