



**PENGARUH KEAHLIAN DAN KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
POLITEKNIK LP3I MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh

**SEREPINA ROTUA HASIBUAN**  
NPM 1825310936

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2020**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH  
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS UNIVERSITAS  
PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

**NAMA** : SEREPINA ROTUA HASIBUAN  
**NPM** : 1825310936  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**JENJANG** : S1 (STRATA SATU)  
**SKRIPSI** : PENGARUH KEAHLIAN DAN KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
POLITEKNIK LP3I MEDAN

MEDAN, DESEMBER 2019

**KETUA**



(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

**ANGGOTA- II**

(RINDI ANDIKA, S.E., M.M)

**ANGGOTA- I**

(HUSNI MUHRAN RITONGA, B.A., M.Sc)

**ANGGOTA- III**

(Dr KIKI FARIDA FARINE, SE., M.Si)

**ANGGOTA- IV**

(EMI WAKHYUNI, SE., M.Si)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**PERSETUJUAN UJIAN**

**N A M A** : SEREPINA ROTUA HASIBUAN  
**NPM** : 1825310936  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**JENJANG** : S1 (STRATA SATU)  
**SKRIPSI** : PENGARUH KEAHLIAN DAN  
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA POLITEKNIK LP3I  
MEDAN

MEDAN, DESEMBER 2019

**KETUA PROGRAM STUDI**

**DEKAN**



(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

(Dr. SURYA NITA, S.H., M. Hum)

**PEMBIMBING I**

**PEMBIMBING II**

(HUSNI MUHERAM RITONGA, B.A., M.Sc) (RINDI ANDIKA, S.E., M.M)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

**NAMA** : SEREPINA ROTUA HASIBUAN  
**NPM** : 1825310936  
**Fakultas/program studi** : SOSIAL SAINS/MANAJEMEN  
**Judul Skripsi** : PENGARUH KEAHLIAN DAN KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA POLITEKNIK  
LP3I MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pertanyaan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Desember 2019



(Serepina Rotua Hasibuan)

## SURAT PERTANYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Serepina Rotua Hasibuan  
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 02 Februari 1996  
NPM : 1825310936  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Jl. Raya Menteng No.264

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pasa Fakultas Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan di masa yang akan datang

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Desember 2019

Yang membuat pernyataan



(Serepina Rotua Hasibuan)

Telah Diperiksa oleh LPMU  
dengan Plagiarisme 56. %

Medan, 19 Desember 2019

FM-BPAA-2012-041

Pemohonan Meja Hijau



Medan, 19 Desember 2019  
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
Fakultas SOSIAL SAINS  
UNPAB Medan  
Di -  
Tempat

Yang terhormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SEREPIA ROTUA HASIBUAN  
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 02 Februari 1996  
 Nama Orang Tua : PITER HASIBUAN  
 NIM : 1825310936  
 Jurusan : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Manajemen  
 No. HP : 082277083425  
 Alamat : Jl. Raya Menteng NO.264

Saya bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Keahlian dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Politeknik LP3I Medan, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntun ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangan dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bermedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan pencairan sbb :

|                              |              |                  |
|------------------------------|--------------|------------------|
| 1. [102] Ujian Meja Hijau    | : Rp.        | 500,000          |
| 2. [170] Administrasi Wisuda | : Rp.        | 1,500,000        |
| 3. [202] Bebas Pustaka       | : Rp.        | 100,000          |
| 4. [221] Bebas LAB           | : Rp.        |                  |
| <b>Total Biaya</b>           | <b>: Rp.</b> | <b>2,100,000</b> |

Lunas

Pembayaran  
21/12



Periode Wisuda Ke : 64

Ukuran Toga : M

Hormat saya

SEREPIA ROTUA HASIBUAN  
1825310936

Telah di terima  
berkas persyaratan  
dapat di proses  
Medan, 23/12/2019

bu. M. BPAA

TEGUH WAHYONO, SE., MM.



Pemohonan ini sah dan berlaku bila :

1. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
2. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
3. Lembar Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asti) - Mhs.ybs.



# Plagiarism Detector v. 1460 - Originality Report

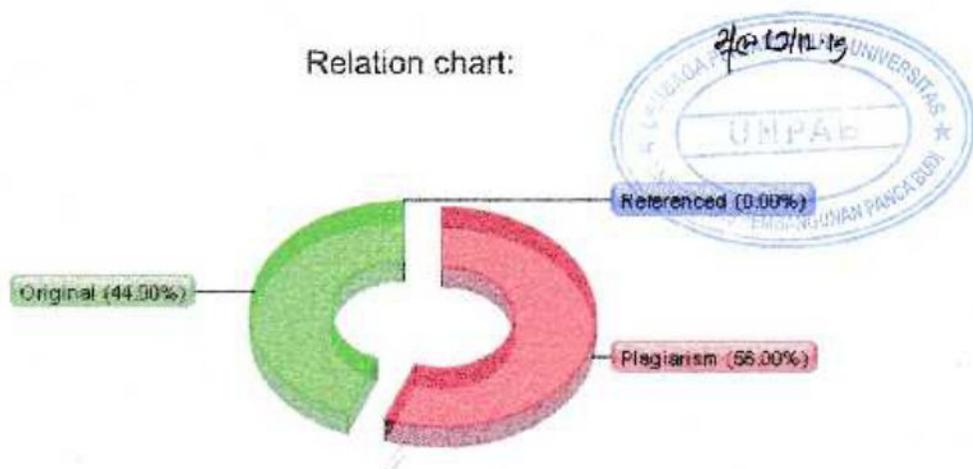
Analyzed document: 12/19/19 14:15:18

## "SEREPINA ROTUA HASIBUAN\_1825310936\_MANAJEMEN.docx"

Check Type: Internet - via Google and Bing

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License03

Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

- 100% wrds: 12367 <https://lib.unnes.ac.id/18042/1/7350407081.pdf>
- 100% wrds: 10160 <http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/58503/Appendix.pdf?sequen...>
- 100% wrds: 1801 <https://repo.pancabudi.ac.id/website/detail/16731/penelitian/analisis-faktorfakt...>

Other Sources:]

Processed resources details:

147 - Ok / 17 - Failed

Other Sources:]

Important notes:

Wikipedia:

Google Books:

Ghostwriting services:

Anti-cheating:





# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

## FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN  
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
 PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
 PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
 PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)  
 (TERAKREDITASI)  
 (TERAKREDITASI)  
 (TERAKREDITASI)  
 (TERAKREDITASI)

### PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap

: SEREPINA ROTUA HASIBUAN

Tempat/Tgl. Lahir

: MEDAN / 02 Februari 1996

Nomor Pokok Mahasiswa

: 1825310936

Program Studi

: Manajemen

Konsentrasi

: Manajemen SDM

Jumlah Kredit yang telah dicapai

: 138 SKS, IPK 3.12

Nomor Hp

: 082277083425

Angka ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.

Judul

Pengaruh Keahlian dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Politeknik LP3I Medan

Isian : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Isian Yang Tidak Perlu

Rektor I  
  
 ( Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D. )



Medan, 15 Agustus 2019

Pemohon,

( Serepina Rotua Hasibuan )

Tanggal : .....

Disahkan oleh  
 Dekan

( Dr. Surya Nita S.H., M.Hum. )



Tanggal : 15/8/2019

Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing I :

( Husni Muharram Ritonga, BA., MSc )

Tanggal : 20/8/19

Disetujui oleh:  
 Ka. Prodi Manajemen

( Nurafriah Siregar, SE., M.Si. )

Tanggal : .....

Disetujui oleh:  
 Dosen Pembimbing II :

( Rindi Andika, SE., MM )

No: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi

Fakultas : SOSIAL SAINS

Dosen Pembimbing I : HUSNI MUHAMMAD, BA., MSc

Dosen Pembimbing II : RINDI ANDIKA, SE., LM

Nama Mahasiswa : SEREPINA ROTUA HASIBUAN

Jurusan/Program Studi : Manajemen

Nomor Pokok Mahasiswa : 1825310936

Mata Kuliah Pendidikan

Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH KEAHLIAN DAN KEPENYUJUNAN TERHADAP KINERJA  
 KARYAWAN PADA POLITEKNIK LP3I MEDAN

| TANGGAL    | PEMBAHASAN MATERI                     | PARAF | KETERANGAN |
|------------|---------------------------------------|-------|------------|
|            | - Perubahan judul penelitian          | f     | Perbaikan  |
|            | - Cari faktor untuk variabel x        | f     | ~          |
|            | - Identifikasi masalah di perbaikan   | f     | ~          |
|            | - Tambahkan indikator setiap variabel | f     | ~          |
|            | - Perbaikan (margin paragraf)         | f     | ~          |
|            | - Perbaiki metode penelitian          |       |            |
|            | - uji validitas                       |       |            |
|            | - uji reliabilitas                    |       |            |
| 12/09/2019 | - Ace Seminar                         | Ace   | Seminar    |

12/09/2019  
  
 H.M.R.

Medan, 13 September 2019

Diketahui/Ditetujui oleh :

Dekan,



Dr. Surya Nisa, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : MUSNI MUHAMMAD, B.A., M.Sc  
 Dosen Pembimbing II : RINDI ANDIKA, S.E.,M.M  
 Nama Mahasiswa : SEREPINA ROTUA HASIBUAN  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1825310936  
 Bidang Pendidikan :  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH KEAHLIAN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA POLITEKNIK LP3I MEDAN

| TANGGAL  | PEMBAHASAN MATERI          | PARAF | KETERANGAN |
|----------|----------------------------|-------|------------|
|          | - Mochak - lugan           |       |            |
|          | - cover di'sebener' kan.   |       |            |
|          | - BYD MAB I                |       |            |
|          | U<br>-<br>U<br>U<br>U<br>U |       |            |
| 19<br>10 | Acc Glang wep / bar        |       |            |

Medan, 11 Desember 2019  
Diketahui/Disetujui oleh :  
Dekan



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id  
Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : HUSNI MUHARRAM, B.A., M.Sc  
 Dosen Pembimbing II : RINDI ANDIKA, SE., M.M  
 Nama Mahasiswa : SEREPINA ROTUA HASIBUAN  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1825310936  
 Bidang Pendidikan :  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH KEAHLIAN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA POLITEKNIK LPSI MEDAN

| TANGGAL | PEMBAHASAN MATERI  | PARAF | KETERANGAN |
|---------|--|-------|------------|
|         | - Tambah teori Literatur<br>- Uji validitas<br>- uji Reliabilitas<br>- Uji asumsi klasik<br>- Analisis Regresi linear berganda | J     | perbaikan  |
|         | - Uji T<br>- Uji Determinasi   | J     | —          |
|         | - Uji -N<br>- kesimpulan<br>- Saran  | J     | —          |
|         | - Acc sidang   | Acc   | Acc Sidang |

*[Signature]*  
AMR

Medan, 11 Desember 2019  
 Diketahui/Disetujui oleh:  
 Dekan,  
*[Signature]*

Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id  
Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : MUSNI MUHARRAM, B.A., M.Sc  
 Dosen Pembimbing II : PINDI ANDIKA SE, MM.  
 Nama Mahasiswa : SEREPINA ROTUA HASIBUAN  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1825310936  
 Bidang Pendidikan :  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH KEMULIHAN DAN KEPENYUAPAN TERHADAP  
 KINERJA KARYAWAN PADA POLITEKNIK IPSI MEDAN.

| TANGGAL | PEMBAHASAN MATERI                            | PARAF       | KETERANGAN |
|---------|--|-------------|------------|
| 10/9 19 | Bab 2<br>Bab 3<br>Bab 4 } penulisan proposal | [Signature] |            |
| 15/9 19 | Daftar pustaka                               | [Signature] |            |
| 22/9 19 | ACC Seminar proposal                         | [Signature] |            |

Medan, 11 Desember 2019  
Diketahui/Disetujui oleh :  
Dekan,



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



Ass Seminar  
14/9/19  
  
Himre

**PENGARUH KEAHLIAN DAN KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
POLITEKNIK LP3I MEDAN**

**PROPOSAL**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh

**SERPINA ROTUA HASIBUAN**  
NPM 1825310642

PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2019

Acc Sidang  
18/12/19  
fmr



**PENGARUH KEAHLIAN DAN KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
POLITEKNIK LP3I MEDAN**

PROPOSAL

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh

**SERPINA ROTUA HASIBUAN**  
NPM 1825310936

PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2019



Dec 2019  
01/02/2019

**PENGARUH KEAHLIAN DAN KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
POLITEKNIK LP3I MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh

**SERPINA ROTUA HASIBUAN**  
NPM 1825310936

PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2019

100  
2020  
Jitri Lax  
HMR

## ABSTRAK

Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang penting bagi organisasi karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Sehingga perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk dapat mencapai tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah keahlian, kepemimpinan secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Politeknik LP3I Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 22.0. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Politeknik LP3I Medan, dan sampel sebanyak 40 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keahlian dan kepemimpinan secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Politeknik LP3I Medan. Berdasarkan hasil yang diperoleh melalui program SPSS versi 22.0 bahwa faktor kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, dimana hasil  $t_{hitung}$  4.383 sedangkan  $t_{tabel}$  1.697 dan signifikan  $0.000 < 0.05$  yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja dan faktor keahlian dimana  $t_{hitung}$  sebesar 2.208 dan sedangkan  $t_{tabel}$  1.697 dan signifikan  $0,034 < 0,05$  maka dinyatakan keahlian berpengaruh secara parsial terhadap kinerja.

**Kata Kunci :** Keahlian, Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

*Employees are you one of the important resources for the organization because they have the talent, energy and creativity that are needed by the organization to achieve its goals. In improving employee performance, companies must know the factors that can affect performance. So the company has quality human resources to achieve its goals. This study aims to determine whether expertise, leadership partially and simultaneously have a positive and significant effect on the performance of Medan LP3I Polytechnic employees. The data analysis technique used is the associative method with the help of SPSS version 22,0. This study uses multiple linear regression analysis. The population in this study were all LP3I Polytechnic employees in Medan, and a sample of 40 respondents. Retrieval of primary data using a questionnaire. The results showed that expertise and leadership partially and simultaneously had a positive and significant effect on employee performance at the Medan LP3I Polytechnic. Based on the results obtained through the SPSS program version 22,0 that expertise factor simultaneously influence employee performance where the tcount is 2,208 and while the table is 1,697 and  $0,034 < 0,05$  significant results are stated that expertise has a partially significant effect on performance and leadership factors obtained results tcount of 4,383 and t table 1,697 and a significant value of  $0,000 < 0,05$  expressed leadership factors partially significant effect on performance*

**Keywords :** *Expertise, Leadership and Employee Performance*

## DAFTAR ISI

|   | <b>Halaman</b> |
|---|----------------|
| <b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....                             | <b>i</b>       |
| <b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....                            | <b>ii</b>      |
| <b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....                             | <b>iii</b>     |
| <b>ABSTRAK</b> .....  | <b>iv</b>      |
| <b>ABSTRACT</b> .....                                       | <b>v</b>       |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....                                 | <b>vii</b>     |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....                                     | <b>viii</b>    |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....                                   | <b>x</b>       |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....                                  | <b>xii</b>     |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....                              | <b>1</b>       |
| A. Latar Belakang .....                                     | 1              |
| B. Identifikasi Masalah .....                               | 5              |
| 1. Identifikasi Masalah .....                               | 5              |
| 2. Batasan Masalah.....                                     | 5              |
| C. Rumusan Masalah .....                                    | 6              |
| D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....                      | 6              |
| 1. Tujuan Penelitian .....                                  | 6              |
| 2. Manfaat Penelitian .....                                 | 7              |
| E. Keaslian Penulisan .....                                 | 7              |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....                        | <b>9</b>       |
| A. Pengertian Keahlian .....                                | 9              |
| 1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keahlian.....            | 12             |
| 2. Indikator Keahlian.....                                  | 13             |
| B. Pengertian Kepemimpinan .....                            | 14             |
| 1. Tipe-tipe Kepemimpinan .....                             | 15             |
| 2. Sebab-Sebab Munculnya Pemimpinan .....                   | 16             |
| 3. Ciri-Ciri Pemimpinan.....                                | 17             |
| 4. Nilai-Nilai Kepemimpinan.....                            | 18             |
| 5. Indikator Kepemimpinan .....                             | 19             |
| 6. Hubungan Kepemimpinan dan Karyawan .....                 | 19             |
| C. Pengertian Kinerja.....                                  | 20             |
| 1. Fungsi dan Peran Manajemen Kinerja .....                 | 22             |
| 2. Prinsip Dasar Penilaian/Evaluasi Kinerja .....           | 23             |
| 3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja ..... | 24             |
| 4. Indikator Kinerja .....                                  | 25             |

|  |           |
|--|-----------|
| 5. Pengukuran Kinerja.....                           | 26        |
| D. Penelitian Terdahulu .....                        | 26        |
| E. Kerangka Konseptual .....                         | 28        |
| F. Hipotesis.....                                    | 29        |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>               | <b>30</b> |
| A. Pendekatan Penelitian .....                       | 30        |
| B. Tempat dan Waktu Penelitian .....                 | 30        |
| C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel..... | 31        |
| 1. Definisi Operasional .....                        | 31        |
| 2. Pengukuran Variabel.....                          | 32        |
| D. Populasi, Sampel, Jenis dan Sumber Data .....     | 33        |
| 1. Populasi .....                                    | 33        |
| 2. Sampel.....                                       | 33        |
| 3. Jenis Data .....                                  | 34        |
| 4. Sumber Data.....                                  | 34        |
| E. Teknik Pengumpulan Data.....                      | 35        |
| F. Teknik Analisis Data.....                         | 35        |
| 1. Uji Validitas .....                               | 35        |
| 2. Uji Reabilitas.....                               | 36        |
| 3. Uji Asumsi Klasik.....                            | 36        |
| a. Uji Normalitas.....                               | 36        |
| b. Uji Heteroskedastisitas .....                     | 37        |
| c. Uji Multikolinearitas .....                       | 37        |
| 4. Model Analisis Regresi Linear Berganda .....      | 37        |
| 5. Uji F (Uji Serentak).....                         | 38        |
| 6. Uji-T (Uji Parsial) .....                         | 39        |
| 7. Uji Determinasi .....                             | 39        |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>   | <b>40</b> |
| A. Hasil Penelitian .....                            | 40        |
| 1. Deskripsi Objek Penelitian.....                   | 40        |
| a. Sejarah Singkat Politeknik LP3I Medan .....       | 40        |
| b. Visi dan Misi Politeknik LP3I Medan .....         | 41        |
| 2. Struktur Organisasi.....                          | 43        |
| 3. Deskripsi Karakteristik Responden.....            | 44        |
| 4. Deskripsi Variabel Penelitian.....                | 46        |
| a. Variabel X <sub>1</sub> (Keahlian).....           | 46        |
| b. Variabel X <sub>2</sub> (Kepemimpinan) .....      | 50        |
| c. Variabel Y (Kinerja Karyawan) .....               | 54        |
| B. Uji Multikolinearitas .....                       | 64        |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>              | <b>71</b> |
| A. Kesimpulan .....                                  | 71        |
| B. Saran .....                                       | 71        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                          | <b>73</b> |

## DAFTAR TABEL

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1.1 Tabel Daftar Karyawan.....</b>                                    | <b>5</b>  |
| <b>2.1 Tabel Peneliti Terdahulu.....</b>                                 | <b>26</b> |
| <b>3.1 Jadwal Penelitian dan Proses Skripsi .....</b>                    | <b>30</b> |
| <b>3.2 Operasionalisasi Variabel.....</b>                                | <b>32</b> |
| <b>3.3 Instrumen Skala Likert .....</b>                                  | <b>33</b> |
| <b>4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....</b>       | <b>44</b> |
| <b>4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....</b>                | <b>44</b> |
| <b>4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....</b> | <b>45</b> |
| <b>4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....</b>          | <b>45</b> |
| <b>4.5 Pertanyaan X1.2 .....</b>   | <b>46</b> |
| <b>4.6 Pertanyaan X1.3 .....</b>   | <b>46</b> |
| <b>4.7 Pertanyaan X1.4 .....</b>   | <b>47</b> |
| <b>4.8 Pertanyaan X1.5 .....</b>   | <b>48</b> |
| <b>4.9 Pertanyaan X1.6 .....</b>   | <b>48</b> |
| <b>4.10 Pertanyaan X1.7 .....</b>  | <b>49</b> |
| <b>4.11 Pertanyaan X1.5 .....</b>  | <b>49</b> |
| <b>4.12 Pertanyaan X2.2 .....</b>  | <b>50</b> |
| <b>4.13 Pertanyaan X2.3 .....</b>  | <b>50</b> |
| <b>4.14 Pertanyaan X2.4 .....</b>  | <b>51</b> |
| <b>4.15 Pertanyaan X2.5 .....</b>  | <b>51</b> |
| <b>4.16 Pertanyaan X2.6 .....</b>  | <b>52</b> |
| <b>4.17 Pertanyaan X2.7 .....</b>  | <b>52</b> |
| <b>4.18 Pertanyaan X2.8 .....</b>  | <b>53</b> |
| <b>4.19 Pertanyaan Y.1 .....</b>   | <b>54</b> |

|             |   |           |
|-------------|---|-----------|
| <b>4.20</b> | <b>Pertanyaan Y.2</b>                                   | <b>54</b> |
| <b>4.21</b> | <b>Pertanyaan Y.3</b>                                   | <b>55</b> |
| <b>4.22</b> | <b>Pertanyaan Y.4</b>                                   | <b>55</b> |
| <b>4.23</b> | <b>Pertanyaan Y.5</b>                                   | <b>56</b> |
| <b>4.24</b> | <b>Pertanyaan Y.6</b>                                   | <b>56</b> |
| <b>4.25</b> | <b>Pertanyaan Y.7</b>                                   | <b>57</b> |
| <b>4.26</b> | <b>Pertanyaan Y.8</b>                                   | <b>57</b> |
| <b>4.27</b> | <b>Uji Validitas (X1) Keahlian</b>                      | <b>58</b> |
| <b>4.28</b> | <b>Uji Validitas (X2) Kepemimpinan</b>                  | <b>59</b> |
| <b>4.29</b> | <b>Uji Validitas (Y) Kinerja</b>                        | <b>59</b> |
| <b>4.30</b> | <b>Uji Reliabilitas (X1) Keahlian</b>                   | <b>60</b> |
| <b>4.31</b> | <b>Uji Reliabilitas (X2) Kepemimpinan</b>               | <b>61</b> |
| <b>4.32</b> | <b>Uji Reliabilitas (Y) Kinerja</b>                     | <b>61</b> |
| <b>4.33</b> | <b>Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Sminov Test</b> | <b>63</b> |
| <b>4.34</b> | <b>Uji Multikolienarisitas</b>                          | <b>64</b> |
| <b>4.35</b> | <b>Regresi Linear Berganda</b>                          | <b>65</b> |
| <b>4.36</b> | <b>Uji Simultan</b>                                     | <b>66</b> |
| <b>4.37</b> | <b>Uji Parsial</b>                                      | <b>67</b> |
| <b>4.38</b> | <b>Koefisien Determinasi</b>                            | <b>68</b> |

## DAFTAR GAMBAR

|  |           |
|--|-----------|
| <b>2.1 Kerangka Konseptual .....</b>                 | <b>29</b> |
| <b>4.1 Struktur Organisasi .....</b>                 | <b>43</b> |
| <b>4.2 Histogram Uji Normalitas .....</b>            | <b>62</b> |
| <b>4.3 PP Plot Uji Normalitas.....</b>               | <b>62</b> |
| <b>4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas .....</b> | <b>65</b> |

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji Syukur bagi Tuhan yang Maha Esa, Tuhan Semesta Alam segala berkat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini tepat pada waktunya.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE., MM selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi
2. Ibu Dr. Surya Nita, SH., M.Hum, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi
3. Ibu Nurafrina Siregar, SE., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi
4. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA., M.Sc, selaku Dosen Pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengoreksi penelitian penulis serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.
5. Bapak Rindi Andika, SE., MM, selaku Dosen Pembimbing II yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penulisan skripsi ini sehingga penulis dapat lebih mudah menulis skripsi ini
6. Serta rekan-rekan mahasiswa pogram studi manajemen fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi yang telah memberikan dorongan yang luar biasa selama proses penulisan skripsi.

7. Serta kedua orang tua yang saya sayangi dan cinta yang memberikan motivasi serta dorongan dan materi sehingga dapat menyelesaikan skripsi

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, seperti kata pepatah “tiada daging yang tak retak”. Orang hebat bukan yang berhasil menyusun skripsi dengan sempurna, tetapi orang hebat adalah orang-orang yang dengan lapang dada menerima berbagai kritikan, masukan, dan saran untuk selalu menjadi lebih baik hari-demi hari. Oleh karena itu, berbagai masukan, kritikan dan saran sangat penulis harapkan untuk perbaikan dari penelitian dan penulisan skripsi ini. Semoga kiranya penulis dapat menghasilkan berbagai penelitian yang lebih baik di suatu hari nanti

Medan, September 2019

Penulis

**Serepina Rotua Hasibuan**

**NPM 1825310936**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya dalam sebuah perusahaan. Di mana keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan salah satu asset terpenting bagi perusahaan, sebab perusahaan tidak akan maju dan berkembang tanpa di dukung oleh kemampuan tenaga kerjanya.

Dalam menjalankan usaha, sebuah perusahaan tentunya akan mengalami banyak tantangan dan permasalahan baik itu datangnya dari luar maupun dari dalam perusahaan itu sendiri. Permasalahan yang timbul dari dalam perusahaan yaitu dari sumber daya manusia yang dimilikinya, sedangkan permasalahan yang datang dari luar perusahaan disebabkan melalui persaingan dengan perusahaan yang lainnya. Apabila terjadi kesalahan dalam mengelola sumber daya ini akan menimbulkan berbagai macam permasalahan dan dapat mengganggu kinerja karyawan dan pada akhirnya apabila terjadi hal tersebut tidak diatasi dengan baik maka akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara menyeluruh.

Kinerja perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan, kinerja itu sendiri bisa dijabarkan sebagai suatu pencapaian seorang karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Menurut Mangkunegara (2017:9) bahwa kinerja

karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kepemimpinan merupakan kemauan yang dikehendaki untuk menggerakkan dan mengarahkan orang-orang pada tujuan yang dikehendaki oleh pemimpin Umam (Pamudji, 2017:273) dari waktu ke waktu kepemimpinan selalu menjadi perhatian manusia. Kepemimpinan selalu dibutuhkan manusia karena adanya suatu keterbatasan dan kelebihan tertentu pada manusia. Sejarah umat manusia telah memperlihatkan kepada kita bahwa jaman dahulu manusia yang hidup berkelompok sudah mengenal pemimpin. Kebutuhan akan pemimpin semakin mendesak dengan adanya muncul tuntutan tuntutan yang baru akibat perkembangan yang terjadi pada masyarakat seperti perkembangan globasasi, liberalisasi perdagangan, lingkungan hidup dan sebagainya. Dengan adanya kedudukan seorang pemimpin di dalam lingkungan, menyebabkan ia harus menerapkan gaya kepemimpinan yang tetap. Sebab dalam menggerakkan dan mengkoordinir kelompoknya untuk mencapai tujuan bersama bukanlah suatu hal yang mudah, karena yang digerakkan adalah manusia, sebab antar manusia yang satu dengan yang lainnya memiliki perbedaan akal, perasaan, maupun kebutuhan. Seorang pemimpin harus memiliki kualitas yang tinggi dalam kaitannya dengan pengarahan visi yang jelas dan pelaksanaan ide-ide yang cemerlang.

Pemimpin di dalam perusahaan juga merupakan elemen yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Untuk mengembangkan kemajuan dan perkembangan sangat bergantung pada sumber daya manusia sebagai pengelola langsung. Oleh sebab itu kepemimpinan mempunyai peran besar untuk meningkatkan kinerja setiap karyawan.

Kepemimpinan yang baik seharusnya dapat memberikan bimbingan, arahan, motivasi, tingkatan gaji serta keahlian dibidang masing-masing karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja bawahan. Selain gaya kepemimpinan, keahlian juga merupakan factor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan untuk mencapai keberhasilan perusahaan, setiap karyawan harus memiliki keahlian yang tinggi dengan demikian mampu memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan berperan penting bagi perusahaan, sehingga dibutuhkan karyawan yang memiliki keahlian dan jiwa yang terampil untuk mendukung pengembangan perusahaan. Setiap kegiatan yang dilaksanakan oleh karyawan didorong oleh suatu kekuatan dalam diri orang tersebut.

Keahlian karyawan merupakan bagian yang paling penting dalam meningkatkan kemampuan yang dimiliki setiap masing-masing karyawan pada suatu perusahaan. Keahlian yang dimiliki setiap karyawan mampu memberikan masukan yang baik perusahaan. Dalam hal ini seorang pemimpin harus mampu memberikan pelatihan-pelatihan khusus bagi setiap karyawan agar mampu bekerja lebih baik lagi.

Dengan demikian karyawan akan lebih semangat lagi dalam melakukan setiap pekerjaan yang dimilikinya. Fenomena yang ada di Politeknik LP3I Medan saat

ini adalah kepemimpinan kurang menyesuaikan dengan karakteristik karyawan dan tugas yang dimiliki, maka dapat membuat karyawan kurang percaya diri dalam bekerja (tidak memiliki kinerja yang bagus). Gaya kepemimpinan tersebut juga kurang dapat memberikan kemampuan/keahlian kerja bagi karyawan. Fenomena lainnya yaitu Politeknik LP3I Medan kurang memperhatikan keahlian dan kemampuan setiap karyawannya, serta kurang menyetarakan tingkatan keahlian yang dimiliki setiap karyawan sehingga kinerja karyawan menjadi menurun.

Berdasarkan fenomena diatas membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keahlian dan Kemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Politeknik LP3I Medan”**.

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Untuk memudahkan dalam penelitian ini maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Terlihat kinerja karyawan cenderung menurun sehingga pekerjaan yang dilakukan kurang efisien
2. Gaya kepemimpinan belum sesuai dengan karakteristik karyawan dengan tugas yang ada.
3. Kurangnya keahlian yang dimiliki setiap karyawan sehingga pekerjaan yang dilakukan kurang maksimal.

### **2. Batasan Masalah**

Untuk menghindari kesimpangsiuran didalam pembahasan dan analisis penelitian ini, maka penulis membatasi masalah hanya pada :

1. Ruang lingkup hanya meliputi Keahlian, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Politeknik LP3I Medan.
2. Subjek penelitian ini hanya meliputi karyawan pada Politeknik LP3I Medan.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah keahlian yang dimiliki setiap karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Politeknik LP3I Medan ?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Politeknik LP3I Medan ?
3. Apakah keahlian, kepemimpinan secara simultan (serempak) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Politeknik LP3I Medan ?

### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh keahlian terhadap kinerja karyawan pada Politeknik LP3I Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Politeknik LP3I Medan.

3. Untuk mengetahui keahlian, kepemimpinan secara simultan (serempak) terhadap kinerja karyawan pada Politeknik LP3I Medan.

## **2. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini juga diharapkan dapat member manfaat, baik bagi penulis, bagi pihak perusahaan dan juga bagi pihak lainnya. Adapun manfaat yang diharapkan adalah:

### **a. Bagi perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan informasi bagi perusahaan khususnya mengenai keahlian, kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan Politeknik LP3I Medan.

### **b. Bagi Penulis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dengan menghubungkan teori yang didapat dalam perkuliahan dengan kenyataannya serta dapat memperdalam pengetahuan penulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

### **c. Bagi Universitas**

Hasil penelitian ini diharpkan sebagai bahan masukan, referensi, dan perbandingan dalam penelitian dengan objek ataupun masalah yang sama dimasa yang akan datang untuk penelitian lanjutan.

## **E. Keaslian Penulis**

Berdasarkan informasi yang ada sepanjang penelusuran kepustakaan yang ada di lingkungan Universitas, khususnya di lingkungan Program

Study Manajemen Fakultas Sosial Sains, belum ada penelitian sebelumnya yang berjudul “Pengaruh Keahlian, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Politeknik LP3I Medan”. Namun ada beberapa penelitian yang menyangkut Tanggung Jawab notaries antara lain penelitian dilakukan oleh:

1. Suci Ramadhany (2018), Program Study Manajemen Departemen Manajemen Fakultas Sosial Sains, dengan Judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Tingkatan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inti United Utama Medan”, permasalahan yang diteliti yaitu :
  1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti United Utama Medan ?
  2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti United Utama Medan ?
  3. Apakah tingkatan gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti United Utama Medan ?
  4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi dan tingkatan gaji secara simultan (serempak) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti United Utama Medan ?

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Pengertian Keahlian**

Keahlian merupakan sesuatu minat atau bakat yang harus dimiliki oleh seseorang, dengan keahlian yang dimilikinya memungkinkan untuk dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas secara baik dengan hasil yang maksimal. Keahlian yang dimiliki seorang dapat diperoleh dari pendidikan formal maupun non formal yang nantinya harus terus menerus ditingkatkan. Salah satu sumber peningkatan keahlian dapat berasal dari pengalaman-pengalaman dalam bidang tertentu. Pengalaman tersebut dapat diperoleh melalui proses bertahap, seperti pelaksanaan tugas-tugas ataupun kegiatan lainnya yang berkaitan dengan pengembangan keahlian seseorang (Wardani 2009: 3). Keahlian juga merupakan perhatian utama kualifikasi seleksi. Hal ini yang akan menentukan mampu tidaknya seseorang menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Keahlian ini mencakup technical skill, human skill, conceptual skill, kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan serta kecermatan penggunaan peralatan yang dimiliki organisasi dalam mencapai tujuan (Hasibuan 2010:155). Keahlian merupakan kemahiran seseorang dalam suatu ilmu pengetahuan hal ini yang akan menentukan kemampuan seseorang menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Keahlian ini mencakup keterampilan, teknis, keterampilan manusia, keterampilan konseptual

kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan serta kecermatan penggunaan yang dimiliki organisasi dalam mencapai tujuan (Ginting 2010: 4).

Suatu tugas yang dilakukan secara berulang akan memberikan peluang untuk belajar melakukannya dengan terbaik. Keahlian merupakan kemampuan seseorang dalam mengoperasikan pekerjaan secara lebih mudah dan tepat sehingga mampu dikembangkan melalui latihan-latihan atau training dan pengalaman dengan melakukan berbagai tugas.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulannya bahwa keahlian merupakan suatu bentuk kemampuan yang mempergunakan pikiran dan perbuatan dalam menyelesaikan atau mengerjakan sesuatu dengan efektif dan efisien. Selain itu keahlian setiap orang harus terus-menerus diasah dan kembangkan melalui program training ataupun bimbingan. Training dan sebagainya pun harus didukung oleh kemampuan dasar yang sudah dimiliki orang tersebut dalam dirinya. Kemampuan dasar ini dapat menghasilkan sesuatu yang lebih bermanfaat dan bernilai tambah bagi dirinya maupun bagi orang lain apabila dikombinasikan dengan bimbingan ataupun training. Keahlian juga dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan kapasitas yang diperoleh melalui usaha yang sistematis dan berkelanjutan secara lancar dan adaptif dalam melaksanakan aktivitas-aktivitas yang kompleks atau fungsi pekerjaan yang melibatkan ide-ide atau keterampilan kognitif, hal-hal atau keterampilan teknis, dan orang-orang atau keterampilan interpersonal.

Dengan semakin banyaknya lulusan baru yang memenuhi pasar tenaga kerja, perusahaan cenderung mencari calon pegawai yang memiliki

keterampilan baik dan memiliki pengalaman kerja. Tergantung pada sector karir dan profesi yang dipilih, sehingga keahlian, kemampuan dan pengetahuan spesifik sangatlah dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut. Tetapi secara umum, ada beberapa keahlian/keterampilan yang dibutuhkan dalam dunia kerja saat ini, sebagai berikut :

- a. Kesadaran komersial, yakni memiliki naluri atau jiwa bisnis.
- b. Komunikasi baik secara verbal ataupun tertulis
- c. Mampu bekerja dalam tim
- d. Negoisasi dan persuasi, yakni mampu untuk mewujudkan misi-misi perusahaan melalui teknik negoisasi dan persuasi yang handal
- e. Pemecahan masalah, harus mampu menunjukkan kemampuan untuk mengambil pendekatan yang logis dan analitis untuk memecahkan masalah dan menangani berbagai macam isu
- f. Kepemimpinan, secara tidak langsung ketika anda memegang posisi tertinggi, maka harus menunjukkan potensi kemampuan dalam memotivasi tim
- g. Organisasi, yakni mengenai kemampuan bahwa mampu menentukan prioritas, bekerja secara efektif dan produktif, dan mengelola waktu dengan baik
- h. Motivasi dan ketekunan, dalam dunia kerja menyajikan banyak sekali tantangan dan tentunya perlu menunjukkan kepada pimpinan bahwa anda adalah orang yang akan menemukan jalan keluar ketika situasi sedang genting

- i. Kemampuan untuk bekerja dibawah tekanan, yakni mengenai sikap yang tetap tenang dalam menghadapi krisis
- j. Kepercayaan diri, perlu menunjukkan sikap percaya diri, tetapi tidak arogan dan juga harus memiliki kepercayaan diri terhadap para kolega dan perusahaan tempat kita bekerja.

### **1. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Keahlian**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi keahlian audit (karyawan) ternyata faktor pengetahuan kognitif merupakan faktor yang sangat penting bagi auditor (karyawan). Faktor lain juga penting adalah psikologi dan strategi dalam pengambilan keputusan.

Menurut Murtanto dan Gudono (Wijarnako 2008:22) menunjukkan komponen keahlian auditor di Indonesia terdiri atas :

1. Komponen pengetahuan, yang merupakan komponen penting dalam suatu keahlian. Komponen ini meliputi pengetahuan terhadap fakta-fakta, prosedur-prosedur dan pengalaman. Pengalaman sering digunakan sebagai pengganti dari pengetahuan, sebab pengalaman akan memberikan hasil dalam menghimpun dan member kemajuan bagi pengetahuan.
2. Ciri-ciri psikologis, seperti kemampuan berkomunikasi, kreativitas, kemampuan bekerja sama dengan lain, dan kepercayaan kepada keahlian merupakan komponen ciri-ciri psikologis.
3. Kemampuan berfikir, merupakan kemampuan untuk mengakumulasi dan mengolah informasi. Beberapa karakteristik yang dapat dimasukkan sebagai unsur kemampuan berfikir

misalnya kemampuan beradaptasi pada situasi yang baru dan ambigu, perhatian terhadap fakta-fakta yang relevan dan kemampuan untuk mengabaikan fakta yang tidak relevan merupakan suatu kemampuan yang efektif untuk menghindari tekanan-tekanan.

4. Strategi penentuan keputusan, baik formal maupun informal akan membantu dalam membuat keputusan yang sistematis dan membantu keahlian di dalam mengatasi keterbatasan manusia.
5. Analisis tugas, banyak dipengaruhi oleh pengalaman-pengalaman audit dan analisis tugas ini akan mempunyai pengaruh terhadap penentuan keputusan. Kompleksitas tugas akan mempengaruhi pilihan terhadap bantuan keputusan oleh auditor yang telah tinggi pengalamannya dan digunakan untuk mengembangkan kerangka umum dari lingkungan tugas dalam audit.

### **1. Indikator Keahlian**

Menurut (Ginting 2010), menyatakan bahwa keahlian seseorang pada dasarnya adalah kemampuan yang dilakukan melalui latihan dan pengalaman dengan melakukan berbagai tugas. Adapun indikator keahlian, yaitu sebagai berikut:

- a. *Basic literacy skill* : suatu keahlian dasar yang dimiliki oleh setiap orang seperti menulis, membaca, mendengarkan, maupun kemampuan dalam berhitung

- b. *Technical skill* : suatu keahlian yang didapat melalui pembelajaran dalam bidang teknik seperti menggunakan computer, memperbaiki handphone, dan lain sebagainya
- c. *Interpersonal skill* : keahlian setiap orang dalam melakukan komunikasi antar sesama, seperti mengemukakan pendapat dan bekerja secara dalam tim
- d. *Problem solving* : keahlian seseorang dalam memecahkan masalahnya dengan menggunakan logikanya.

#### **A. Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Di dalam sebuah perusahaan pemimpin sangat diperlukan untuk mampu meningkatkan kinerja perusahaan, tanpa adanya seorang pemimpin dalam perusahaan , maka perusahaan tersebut tidak akan mampu mencapai target di dalam suatu pekerjaan . Untuk memahami defenisi kepemimpinan secara lebih dalam, ada beberapa defenisi yang dikemukakan oleh para ahli yaitu menurut,

- a. Fahmi (Stephen P. Robbins 2017;122), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan.
- b. Fahmi (Ricky W. Griffin 2017;122), mengatakan pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan.

Dorongan dan semangat kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin mampu menggerakkan suatu organisasi ke arah yang diinginkan, namun begitu pula sebaliknya jika kualitas dan kompetensi seorang pemimpin belum mencukupi untuk membantu dan mendorong ke arah kemajuan maka artinya pemimpin tersebut hanya memimpin dengan tujuan pribadinya dan bukan untuk tujuan keinginan organisasi. Karena tujuan perusahaan ingin menerapkan serta mewujudkan visi dan misi yang dimiliki oleh perusahaan tersebut dan menempatkan kepentingan pribadi bukan sebagai kepentingan utama.

Ada yang harus dipahami oleh para pemimpin bahwa pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mengerti dengan benar dimana ia meletakkan setiap tipe kepemimpinan tersebut sesuai dengan tempatnya.

### **1. Tipe-Tipe Kepemimpinan**

Mengenai penjelasan setiap tipe pemimpin, menurut Fahmi (Buchari Alma 2017;126) menjelaskan bahwa tipe tipe pemimpin sebagai berikut:

- a. Pemimpin Kharismatik, merupakan kekuatan energy, daya tarik yang luar biasa yang akan diikuti oleh para pengikutnya
- b. Pemimpin Paternalistik, bersikap melindungi bawahan sebagai seorang bapak atau sebagai seorang ibu yang penuh kasih sayang.
- c. Pemimpin Militeristik, banyak menggunakan system perintah, system komando, dari atasan kebawahan sifatnya keras sangat otoriter, menghendaki bawahan agar selalu patuh, penuh acara formalitas.

- d. Pemimpin Otokratis, berdasarkan pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi.
- e. Pemimpin Laissez Faire, membiarkan bawahan berbuat semaunya sendiri semua pekerjaan dan tanggung jawab dilakukan oleh bawahan.
- f. Pemimpin Populistik, ini mampu menjadi pemimpin rakyat. Dia berpegang pada nilai-nilai masyarakat tradisional.
- g. Pemimpin Demokratis, berorientasi pada manusia dan membiarkan bimbingan kepada pengikutnya.

Seorang pemimpin yang pada dasarnya menganut dan menggunakan gaya demokratis, misalnya ada kalanya harus bertindak otoriter bila :

- 1. Organisasi berhadapan dengan situasi yang gawat
- 2. Organisasi menghadapi ancaman terhadap eksistensinya
- 3. Para bawahan menunjukkan perilaku yang cenderung menjurus kepada bentuk-bentuk yang negative atau bahkan mungkin destruktif.

## 2. Sebab-sebab munculnya Pemimpin

Ada 3 (tiga) teori yang menjelaskan bagaimana munculnya pemimpin i Kartono (Fahmi 2017;128) sebagai berikut :

### a. Teori Genetis

Teori ini menyatakan bahwa pemimpin itu sudah ada bakat sejak lahir dan tidak dapat dibuat. Dia memang sudah ditakdirkan untuk menjadi

pemimpin. Teori ini menganut pandangan deterministik artinya pandangan yang sudah ditentukan sejak dahulu.

b. Teori Sosial

Teori ini menyatakan bahwa seorang pemimpin tidak dilahirkan akan tetapi seorang calon pemimpin dapat disiapkan dididik, dan dibentuk agar dia menjadi pemimpin yang hebat dikemudian hari. Setiap orang bisa menjadi pemimpin melalui pendidikan dan dorongan berbagai pihak.

c. Teori Ekologis atau Sintesis

Teori ini menyatakan bahwa seseorang akan sukses menjadi pemimpin apabila dia memang memiliki bakat-bakat pemimpin. Kemudian bakat ini dikembangkan melalui pendidikan, dorongan dan pengalaman yang akan membentuk pribadi seorang pemimpin.

### **3. Ciri-ciri Pemimpin**

Menurut Fahmi 2017;128 untuk mewujudkan seseorang menjadi pemimpin yang ideal dibutuhkan syarat-syarat yang tergambar dalam bentuk ciri-ciri yang dimiliki. Adapun ciri-ciri untuk menjadi seorang pemimpin adalah :

- a. Memiliki kompetensi yang sesuai dengan zamannya. Artinya kompetensi yang dimilikinya sangat berguna untuk diterapkan pada saat itu, dan kompetensi tersebut diakui oleh banyak pihak serta pakar khususnya. Misalnya pada saat situasi ekonomi sedang mengalami fluktuasi dan inflasi yang tidak diharapkan, maka

pemimpin perusahaan masih mampu mempertahankan perusahaan dengan segala karyawan yang dimiliki.

- b. Memahami setiap permasalahan secara lebih dalam dibandingkan dengan orang lain, serta mampu memberikan keputusan terhadap permasalahan tersebut.
- c. Mampu menerapkan *the right man and the right place* secara tepat dan baik. *The right man and the right place* adalah menempatkan orang sesuai dengan tempatnya dan kemampuan atau kompetensi yang dimilikinya.

#### **4. Nilai-nilai Kepemimpinan**

Kepemimpinan tidak dapat terlepas dari nilai-nilai yang dimiliki oleh pemimpin seperti diungkapkan oleh Guth dan Taguri (Fahmi 2017;132), yaitu :

- a. Teoritik, yaitu nilai-nilai yang berhubungan dengan usaha mencari kebenaran dan mencari pembenaran secara rasional
- b. Ekonomis, yaitu yang tertarik pada aspek-aspek kehidupan yang penuh keindahan, menikmati setiap peristiwa untuk kepentingan sendiri.
- c. Sosial, menaruh belas kasihan pada orang lain, simpatik, tidak mementingkan diri sendiri.
- d. Politis, berorientasi pada kekuasaan dan melihat kompetisi sebagai factor yang sangat vital dalam kehidupannya.
- e. Religius, selalu menghubungkan setiap aktivitas dengan kekuasaan Sang Pencipta.

## 5. Indikator Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam penelitian ini adalah proses mengarahkan, mempengaruhi, dan mengambil suatu keputusan untuk menentukan kebijakan perusahaan, tingkah dan motivasi pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam penelitian ini, Menurut Katiandagho, dkk 2014 indikator pengukuran yang digunakan untuk variabel kepemimpinan adalah sebagai berikut :

- a. *Telling* yaitu, kemampuan untuk memberitahu anggota apa yang harus mereka kerjakan
- b. *Selling* yaitu, kemampuan menjual/memberikan ide-ide kepada anggota
- c. *Participating* yaitu, kemampuan berpartisipasi dengan anggota/karyawan
- d. *Delegating* yaitu, kemampuan mendelegasikan kepada anggota/karyawan.

## 6. Hubungan Pemimpin dan Karyawan

Dalam konteks hubungan antara pemimpin dan karyawan/ pegawai, sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang dimiliki. Ini disebabkan pemimpin memiliki kekuasaan dan otoritas lebih dalam usaha membentuk terwujudnya suatu model manajemen organisasi yang diharapkan. Dari berbagai literature dalam konteks hubungan antara pemimpin dan karyawan ada 2 (dua) gaya kepemimpinan yang diterapkan, yaitu :

- a. Pemimpin dengan gaya orientasi tugas (*task-oriented*), adalah cenderung sangat mengejar target penjualan atau pengerjaan project dengan hasil maksimal, dan menempatkan para karyawan serta seluruh sumber daya yang dimiliki demi tercapainya target.
- b. Pemimpin dengan gaya orientasi pegawai (*employee-oriented*), adalah pemimpin yang memiliki pandangan dan konsep kaderisasi. Konsep kaderisasi tersebut terlihat dengan cara pemimpin berusaha membesarkan para karyawan yang dianggap memiliki potensi untuk didik dan diberikan pelatihan kepemimpinan, dengan tujuan pegawai tersebut suatu saat diharapkan akan mampu member pengaruh bagi kemajuan organisasi serta dapat meningkatkan penjualan perusahaan. Hingga akhirnya pegawai tersebut diberi kesempatan untuk memimpin organisasi secara legitimit. Konsep gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pegawai (*employee-oriented*) dianggap lebih demokratis.

#### **A. Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2017;9)

Amstrong dan Baron (Fahmi 2017;176) Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan

kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Fahmi (Bastian Indra 2017;176), kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.

Dalam kinerja setiap karyawan mempunyai beberapa elemen yaitu, menurut Fahmi (Harbani Pasolong 2017;179) :

1. Hasil kerja dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau kelompok.
2. Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk ditindaklanjuti, sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik.
3. Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.
4. Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai moral dan etika yang berlaku umum.

## 1. Fungsi dan Peran Manajemen Kinerja

Menurut Fahmi 2017;183 fungsi manajemen kinerja adalah mencoba memberikan suatu pencerahan dan jawaban dari berbagai permasalahan yang terjadi di suatu organisasi baik disebabkan oleh faktor internal dan eksternal, sehingga apa yang dialami pada saat ini tidak membawa pengaruh bagi aktivitas perusahaan pada saat ini dan yang akan datang.

Ada beberapa syarat yang harus dipenuhi oleh suatu organisasi agar berfungsi dan berperannya manajemen kinerja dengan baik, yaitu :

- a. Pihak manajemen perusahaan harus mengedepankan konsep komunikasi yang bersifat multi komunikasi (*multicommunication*). Multi komunikasi artinya pihak manajemen perusahaan tidak menutup diri dari berbagai informasi yang masuk dan mengkomunikasi berbagai komunikasi tersebut namun tetap mengedepankan konsep *filter information* yang artinya informasi masuk diterima namun kemudian diseleksi atau dipilah-pilah mana informasi yang dianggap layak (*feasible*) dan tidak layak (*infeasible*) untuk dijadikan input dan selanjutnya informasi tersebut di jadikan sebagai bahan kajian.
- b. Perolehan berbagai informasi yang diterima dari proses *filter information* di jadikan sebagai bahan kajian pada forum berbagai pertemuan dalam pengembangan manajemen kinerja terhadap pencapaian hasil kerja dan sebagainya.

- c. Pihak manajemen suatu organisasi menerapkan system standart prosedur yang bersertifikasi dan diakui oleh lembaga yang berkompeten dalam bidangnya.

## 2. Prinsip Dasar Penilaian/Evaluasi Kinerja

Secara singkat dapat disimpulkan bahwa prinsip dasar evaluasi kinerja menurut Mangkunegara 2017;13 sebagai berikut :

- a. Fokusnya adalah membina kekuatan untuk menyelesaikan setiap persoalan yang timbul dalam melaksanakan evaluasi kinerja. Jadi bukan semata-mata menyelesaikan persoalan itu sendiri, namun pimpinan dan karyawan mampu menyelesaikan persoalannya dengan baik setiap saat, setiap ada persoalan baru. Jadi yang penting adalah kemampuannya.
- b. Selalu didasarkan atas suatu pertemuan pendapat, misalnya dari hasil diskusi antara karyawan dengan penyelia langsung, suatu diskusi yang konstruktif untuk mencari jalan terbaik dalam meningkatkan mutu dan baku yang tinggi.
- c. Suatu proses manajemen yang alami, jangan merasa dan menimbulkan kesan terpaksa, namun dimasukkan secara sadar ke dalam *corporate planning*, dilakukan secara periodic, terarah dan terprogram, bukan kegiatan yang hanya setahun sekali atau kegiatan yang dilakukan jika manajer ingat saja.

## 3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Menurut Simamora (Mangkunegara 2017;14) kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh 3 (tiga) factor, yaitu :

- a. Faktor individual yang terdiri dari : kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi
- b. Faktor psikologis yang terdiri dari : persepsi, attitude, personality, pembelajaran, dan motivasi
- c. Faktor organisasi yang terdiri dari : sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job design

Kinerja individu adalah hasil kinerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi.

Dengan kata lain, kinerja individu adalah hasil :

- a. Atribut individu, yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu. Atribut individu meliputi factor individu (kemampuan dan keahlian, latar belakang serta demografi) dan factor psikologis meliputi persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi.
- b. Upaya kerja (*work effort*), yang membentuk keinginan untuk mencapai sesuatu.
- c. Dukungan organisasi, yang memberikan kesempatan untuk berbuat sesuatu. Dukungan organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, lingkungan kerja, struktur organisasi dan *job design*.

#### 4. Indikator Kinerja

Mathis dan Jackson (2016:78) menyatakan bahwa kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan oleh seseorang. Adapun indikator kinerja, yaitu sebagai berikut :

a. Kualitas dari hasil

Kualitas dari hasil atau kualitas kerja adalah ketelitian, kerapian, dan keterikatan hasil kerja yang dilakukan dengan baik agar dapat menghindari kesalahan didalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

b. Kuantitas dari hasil

Kuantitas dari hasil merupakan volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas juga menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efektivitas kinerja dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan agar pekerjaan selesai tepat waktu pada waktu yang ditetapkan.

d. Kemampuan bekerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar pimpinan dan karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

#### 5. Pengukuran Kinerja

Sehubungan dengan ukuran penilaian prestasi kerja maka kinerja karyawan, menurut Robbins (2016:155), diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Kuantitas hasil kerja, yaitu jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan atau diselesaikan. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b. Kualitas hasil kerja, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

## B. Penelitian Terdahulu

| Peneliti          | Judul Penelitian   | Variabel   | Metode  |
|-------------------|--|--|---|
| Alah Putri (2014) | Pengaruh kepemimpinan, dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Kurnia Alam Perita Kudus | Variabel bebas :<br>1. Kepemimpinan<br>2. Loyalitas kerja<br><br>Variabel terikat :<br>1. Kinerja karyawan | pemimpinan dan loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Kurnia Alam Perita Kudus |
| Handayani (2010)  | Analisis pengaruh kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai                           | Variabel bebas :<br>1. Kepemimpinan<br>2. Motivasi<br><br>Variabel terikat :                               | pemimpinan dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif  |

|  |                               |  |   |   |
|--|-------------------------------|--|---|---|
|  |                               | pada Balai Kesehatan dan Keselamatan kerja Provinsi Lampung  | 1. Kinerja pegawai  | dan signifikan  |
|  | a Suryaningsih Wardani (2009) | ngaruh kompensasi, keahlian dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Muara Tawar | riabel bebas :<br>1. Kompensasi<br>2. Keahlian<br>3. Motivasi<br><br>riabel terikat :<br>1. Prestasi kerja      | ompensasi, keahlian dan motivasi kerja mempunyai pengaruh besar terhadap prestasi kerja karyawan  |
|  | atrisma Ginting (2010)        | ngaruh kompensasi, motivasi dan keahlian terhadap produktivitas kerja guru pada Yayasan Setia Kabanjahe                                | riabel bebas :<br>1. Kompensasi<br>2. Motivasi<br>3. Keahlian<br><br>riabel terikat :<br>1. Produktivitas kerja | otivasi dan keahlian sangat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan kompensasi kurang berpengaruh terhadap produktivitas kerja |
|  | rdiyanti Rise (2010)          | ngaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan   | riabel bebas:<br>1. Gaya Kepemimpinan<br><br>riabel terikat<br>1. Kinerja Kerja<br>2. Kepuasan Kerja            | ya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja  |

### C. Kerangka Konseptual

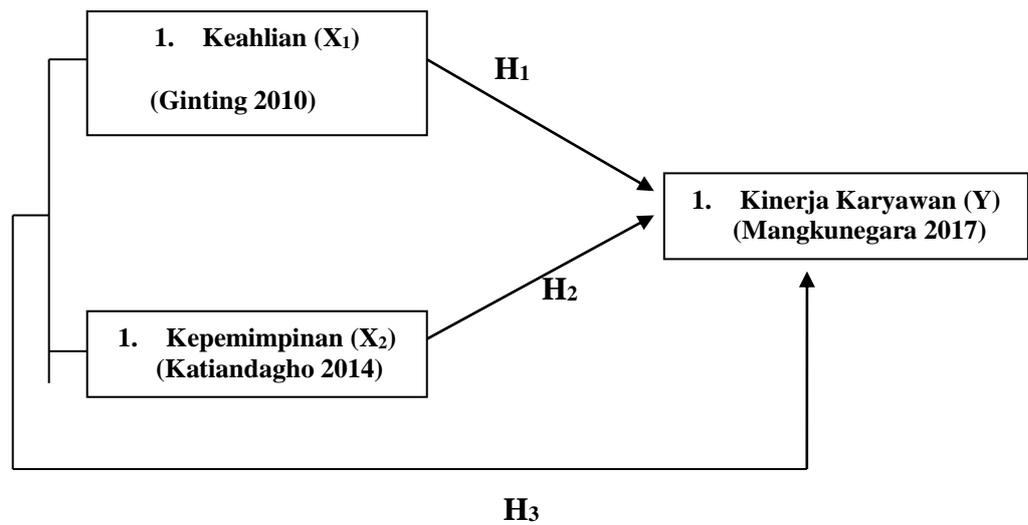
Kerangka konseptual merupakan hubungan yang berkaitan antar satu konsep lainnya atau variabel satu dengan variabel lainnya yang sedang atau akan diteliti (Notoadmojo 2013: 85).

Kerangka konsep berkaitan dengan bagaimana seorang peneliti menyusun teori atau menghubungkan secara logis beberapa factor yang dianggap penting untuk masalah.

Untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya salah satunya melalui keahlian yang merupakan faktor individual, kepemimpinan yang merupakan faktor organisasi menurut Mangkunegara (2017).

Seandainya pemimpin tidak dapat membawahi karyawannya, maka akan dapat menimbulkan masalah dalam proses peningkatan kinerja karyawannya, karena para karyawan tidak dapat bekerja dengan baik sehingga kinerja mereka menurun. Oleh karena itu, pemimpin harus dapat menyesuaikan keahlian dari karyawannya dengan pekerjaan sehingga dapat menjadi salah satu penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kepemimpinan seorang pemimpin sangat diperlukan untuk pengembangan kinerja karyawan yang baik dan meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi. Kinerja karyawan tergantung kepada pemimpin yang berperan untuk memutuskan, mengarahkan dan mengawasi karyawannya. Oleh sebab itu kepemimpinan mempunyai peran besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut maka dapat dibentuk kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut :



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian yang masih perlu diuji kebenarannya. Berdasarkan perumusan masalah yang telah ditetapkan maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Keahlian secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Politeknik LP3I Medan.
2. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Politeknik LP3I Medan.
3. Keahlian, kepemimpinan secara simultan (serempak) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Politeknik LP3I Medan.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto 2016;12 yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta pembahasan hasilnya.

#### B. Tempat dan Waktu Penelitian

##### 1. Tempat

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian pada Politeknik LP3I Medan yang beralamat di Jl. Sei Serayu No.48 D Medan.

##### 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dan proses skripsi mulai dari bulan Juli 2019 sampai selesai.

**Tabel 3.1 Jadwal Penelitian dan Proses Skripsi**

| No | Kegiatan                       | Juli |   |   |   | Agustus |   |   |   | September |   |   |   | Oktober |   |   |   |
|----|--------------------------------|------|---|---|---|---------|---|---|---|-----------|---|---|---|---------|---|---|---|
|    |                                | 1    | 2 | 3 | 4 | 1       | 2 | 3 | 4 | 1         | 2 | 3 | 4 | 1       | 2 | 3 | 4 |
| 1  | Riset awal/<br>Pengajuan Judul |      |   |   | ■ |         |   |   |   |           |   |   |   |         |   |   |   |
| 2  | Penyusunan<br>Proposal         |      |   |   |   | ■       | ■ | ■ | ■ | ■         | ■ |   |   |         |   |   |   |
| 3  | Seminar Proposal               |      |   |   |   |         |   |   |   |           |   |   | ■ | ■       | ■ |   |   |
| 4  | Perbaikan/acc<br>Proposal      |      |   |   |   |         |   |   |   |           |   |   |   |         |   |   |   |
| 5  | Pengolahan Data                |      |   |   | ■ | ■       | ■ | ■ | ■ | ■         | ■ | ■ |   |         |   |   |   |
| 6  | Penyusunan Skripsi             |      |   |   |   |         |   |   |   |           |   |   |   |         |   |   |   |
| 7  | Bimbingan Skripsi              |      |   |   |   |         |   |   |   |           |   |   |   |         |   |   |   |

## C. Defenisi Operasional dan Pengukuran Variable

### 1. Defenisi Operasional

Defenisi operasional variable akan menuntut peneliti untuk memenuhi unsure penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variable. Operasional variable dalam penelitian ini adalah :

#### a. Variable bebas

##### 1) Keahlian ( $X_1$ )

Keahlian adalah sesuatu minat atau bakat yang harus dimiliki oleh seseorang, dengan keahlian yang dimilikinya memungkinkan untuk dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas secara baik dengan hasil yang maksimal.

##### 2) Kepemimpinan ( $X_2$ )

Kepemimpinan adalah suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

#### b. Variable terkait yaitu Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan hasil pencapaian yang dapat dilaksanakan oleh seseorang baik kualitas dan kuantitas yang akan dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan definisi operasional di atas, maka peneliti merumuskan mekanisme penganalisan variabel dalam penelitian ini. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 3.2 di bawah ini

**Tabel 3.2**  
**Operasionalisasi Variabel**

| <b>Variabel Peneliti<br/>n</b> | <b>Defenisi</b>   | <b>Indikator</b>   | <b>Skala</b>  |
|--------------------------------|---|--|---------------|
| Keahlian (X <sub>1</sub> )     | keahlian dalah sesuatu minat atau bakat yang harus dimiliki oleh seseorang, dengan keahlian yang dimilikinya memungkinkan untuk dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas secara baik dengan hasil yang maksimal. (Ginting 2010)                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>a. <i>Basic literacy skill</i></li> <li>b. <i>Technical skill</i></li> <li>c. <i>Interpersonal skill</i></li> <li>d. <i>Problem solving</i></li> </ul> (Ginting 2010) | <i>Likert</i> |
| Kepemimpinan (X <sub>2</sub> ) | Kepemimpinan adalah adalah suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. (Katiangdagho 2014)   | <ul style="list-style-type: none"> <li>a. <i>Telling</i></li> <li>b. <i>Selling</i></li> <li>c. <i>Participating</i></li> <li>d. <i>Delegating</i></li> </ul> (Katiangdagho 2014)                            | <i>Likert</i> |
| Kinerja Karyawan (Y)           | Kinerja karyawan adalah hasil pencapaian yang dapat dilaksanakan oleh seseorang baik kualitas dan kuantitas yang akan dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara 2017) | <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kualitas hasil</li> <li>b. Kuantitas hasil</li> <li>c. Pemanfaatan waktu</li> <li>d. Kemampuan bekerja sama</li> </ul> (Mangkunegara 2017)                         | <i>Likert</i> |

## 1. Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Skala *likert* adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuesioner, dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survey. Nama skala ini diambil dari nama Rensis Likert, yang menerbitkan suatu laporan yang menjelaskan penggunaannya. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pernyataan. Sewaktu menanggapi pertanyaan dalam skala Likert, responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia.

Dalam penelitian ini untuk keperluan mengolah data kuantitatif maka setiap pertanyaan akan diberi skala sangat baik sampai buruk sekali. Skala likert menggunakan 5 (lima) tingkatan jawaban yang dapat dilihat dari tabel 3.3.

**Table 3.3**

### **Instrumen Skala *Likert***

| <b>No</b> | <b>Pertanyaan</b>         | <b>Skor</b> |
|-----------|---------------------------|-------------|
|           | Sangat Setuju (SS)        | 5           |
| 2         | Setuju (S)                | 4           |
| 3         | Kurang setuju (KR)        | 3           |
| 4         | Tidak Setuju (TS)         | 2           |
| 5         | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1           |

## **D. Populasi, Sampel, Jenis dan Sumber Data**

### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2013:115). Populasi dalam penelitian ini adalah 40 orang yang merupakan karyawan pada Politeknik LP3I Medan.

### **2. Sampel**

Sugiyono (2013:118) berpendapat bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sedangkan menurut Arikunto (2013:174) bahwa sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Berdasarkan definisi diatas maka penulis mengambil seluruh jumlah populasi yaitu 40 orang karyawan pada Politeknik LP3I Medan karena jumlah populasi kurang dari 100.

### **3. Jenis Data**

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode *survey* eksplansi. Adapun disetiap variabel yang mempunyai kinerja karyawan di instansi tersebut dan yang menjadi permasalahan yang ingin diteliti adalah keahlian, kepemimpinan, dan kinerja karyawan.

#### **4. Sumber Data**

Guna mendukung penelitian maka jenis data yang digunakan sebagai berikut:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh dari responden dengan memberikan kuesioner atau daftar pertanyaan dan wawancara langsung kepada karyawan Politeknik LP3I Medan.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen, laporan-laporan tertulis, dan literature-literatur yang ada di Politeknik LP3I Medan dan tulisan lain yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Wawancara, yaitu mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada responden. Dalam hal ini data yang diperoleh dengan melakukan wawancara dengan pihak pimpinan, kepala bagian, dan beberapa karyawan untuk mendapatkan informasi yang diinginkan.
2. Kuesioner, merupakan metode pengumpulan data melalui penyebaran daftar pertanyaan yang diajukan sehubungan dengan materi penelitian kepada responden yang telah terpilih.
3. Observasi, merupakan metode pengumpulan data melalui pengamatan kegiatan sehari-hari karyawan.

## **F. Teknik Analisis Data**

### **1. Uji Validitas**

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti (Zulganef 2016). Dalam penelitian ini Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 16.0.

### **2. Uji Reliabilitas**

Reabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian keprilakuan mempunyai keandalan sebagai alat ukur, diantaranya di ukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu. Jika fenomena yang diukur tidak berubah (Zulganef 2016). Sama halnya Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 16.0.

### **3. Uji Asumsi Klasik**

Sebelum melakukan analisis linear berganda, agar dapat perkiraan yang tidak biasa maka dilakukan pengujian asumsi klasik. Adapun criteria persyaratan asumsi klasik yang harus dipenuhi, yakni:

#### **a. Uji Normalitas**

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal (Situmorang dan Lutfi 2015:107). Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *kolmogrov-smirnov* dengan menggunakan tingkat signifikan 5% maka nilai *Asymp.Sig* (2

*tailed*) diatas nilai signifikan 5% artinya variabel residual berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Analisis regresi bertujuan untuk melihat seberapa besar peranan variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji heteroskedastisitas juga pada prinsipnya ingin menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama diantara anggota grup tersebut. Jika probabilitasnya signifikannya diatas tingkat kepercayaan 5% dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisitas (Situmorang dan Lutfi 2015:119).

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan linier yang sempurna diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Faktor* (VIF) melalui program SPSS. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian multikolinearitas yang dipakai menurut Situmorang dan Lutfi (2011:137) adalah :

*Tolerance value* < 0,1 atau VIF > 10 = terjadi multikolinearitas

*Tolerance value* > 0,1 atau VIF < 10 = tidak terjadi multikolinearitas

#### 4. Model Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis regresi linear berganda yang digunakan oleh peneliti adalah untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas

(keahlian, kepemimpinan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Untuk memperoleh hasil yang lebih terarah, peneliti menggunakan bantuan *SPSS 16,0 for windows*. Menurut Sugiyono (2016:270) model Regresi Linear Berganda yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = kinerja karyawan  
 a = konstanta  
 X<sub>1</sub> = Keahlian  
 X<sub>2</sub> = kepemimpinan  
 e = tingkat kesahalan/error (5%)

### 5. Uji-F (Uji Serentak)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah secara serentak variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Model hipotesis yang digunakan dalam uji F ini adalah:

- a. H<sub>0</sub>: b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> ≠ 0 ( variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat)
- b. H<sub>0</sub>: b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = 0 (variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat)

Nilai F<sub>hitung</sub> kemudian akan dibandingkan dengan nilai F<sub>tabel</sub>.

Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

- a. H<sub>0</sub> diterima jika F<sub>hitung</sub> < F<sub>tabel</sub> pada α = 5%
- b. H<sub>0</sub> ditolak jika F<sub>hitung</sub> ≥ F<sub>tabel</sub> pada α = 5%

## 6. Uji-T ( Uji Parsial)

Uji t bertujuan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Bentuk pengujiannya:

- a.  $H_0: b_1 = 0$  (variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat)
- b.  $H_0: b_1 \neq 0$  (variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat).

Nilai  $t_{hitung}$  akan dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ . Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

- a.  $H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$
- b.  $H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

## 7. Uji Determinasi

Uji determinasi menurut Sugiyono (2012:252) bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Dimana:

D = Determinasi

R = Nilai Korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang diperoleh adalah:

1. Faktor keahlian berpengaruh positif dan signifikan  $t_{hitung}$  2.208 dan  $t_{tabel}$  1.697 signifikannya  $0.034 < 0.05$  terhadap Kinerja Karyawan pada Politeknik LP3I Medan
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan  $t_{hitung}$  4.383 dan  $t_{tabel}$  1.697 signifikannya  $0.000 < 0.05$  terhadap kinerja karyawan pada Politeknik LP3I Medan
3. Faktor keahlian dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Politeknik LP3I Medan

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan maka penulis mencoba untuk memberikan saran sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Politeknik LP3I Medan untuk memperhatikan keahlian kerja karyawan pada bidang masing-masing dan memberikan penambahan tugas dan tanggung jawab di posisi yang sama (*job enrichment*) dan pelatihan, sehingga karyawan dapat termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan mencapai tujuan perusahaan.

2. Disarankan kepada Politeknik LP3I Medan untuk memperhatikan karyawan dengan menempatkan karyawan yang harus sesuai dengan keahlian dan kemampuan dibidang masing-masing.dengan kebutuhan perusahaan sehingga dapat memberikan *feedback* yang positif bagi Politeknik LP3I Medan
3. Disarankan kepada Politeknik LP3I Medan untuk memperhatikan kinerja karyawan dengan memberikan kesempatan dan lebih terbuka kepada setiap karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian untuk dapat lebih mengembangkan potensi yang dimilikinya, misalnya dengan cara memberikan promosi jabatan sehingga memiliki daya guna yang tinggi bagi Politeknik LP3I Medan.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Objek Penelitian**

###### **a. Sejarah Singkat POLITEKNIK LP3I MEDAN**

Adanya kesenjangan atau ketidakserasian antara pendidikan dengan dunia kerja merupakan masalah yang telah diantisipasi dan teratasi oleh Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi Indonesia (LP3I) sejak berdirinya pada tanggal 29 Maret 1989. LP3I memiliki prinsip dasar pendidikan yaitu harus dapat memenuhi tuntutan dan kebutuhan dunia kerja. Melihat keberhasilan model pendidikan yang dijalankan oleh LP3I, animo masyarakat pun semakin besar. Peserta didik hanya penduduk ibukota dan kota – kota besar saja, bahkan dari beberapa daerah yang cukup jauh. Oleh sebab itulah LP3I membuka kampus – kampus di hampir setiap ibukota propinsi. LP3I Medan hadir pertama kali tahun 1996 dengan nama LP3I Business College dan pada tahun 1999 berdiri lagi dengan nama LP3I Technology College, kedua LP3I tersebut berada di bawah naungan Diklusepora (Dinas Pendidikan Luar Sekolah Pemuda Olahraga) .

Seiring dengan perkembangan waktu, permintaan pasar dan perusahaan, maka pada tanggal 10 Oktober 2003 LP3I Medan berubah status menjadi Politeknik LP3I Medan dibawah naungan DIKTI (PendidikanTinggi) yang menyelenggarakan pendidikan Diploma III (D3) dengan Gelar Ahli Madya (AMD), berdasarkan surat keputusan Mendiknas No.175/D/O/2003 tentang pemberian ijin penyelenggaraan program-program studi dan pendirian Politeknik

LP3I Medan yang diselenggarakan oleh yayasan Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi Indonesia.

Politeknik LP3I Medan merupakan salah satu lembaga pendidikan tinggi di bawah bendera LP3I Grup yang harus tetap dalam pakemnya, yaitu sebagai payung dari program LP3I sebelumnya. Karena itu, format dasarnya harus selalu mengacu pada terbentuknya calon sumber daya manusia unggul yang siap memasuki dunia kerja, bukan yang siap untuk dilatih kerja. Dengan format ini maka dilahirkanlah bentuk Politeknik dengan pondasi keahlian atau “Vocational based Polytechnic” yang memungkinkan mahasiswa/lulusan Politeknik LP3I Medan dapat mudah diterima dunia kerja sebagai tujuan akhir dari seluruh proses pendidikan. Dengan format “Vocational based Polytechnic”, maka Politeknik LP3I Medan memproyeksikan mahasiswanya dipromosikan untuk magang atau kerja setelah menyelesaikan seluruh mata kuliah sampai dengan semester IV sesuai dengan ketentuan dan syarat tertentu.

#### **b. Visi dan Misi POLITEKNIK LP3I MEDAN**

##### **1. VISI**

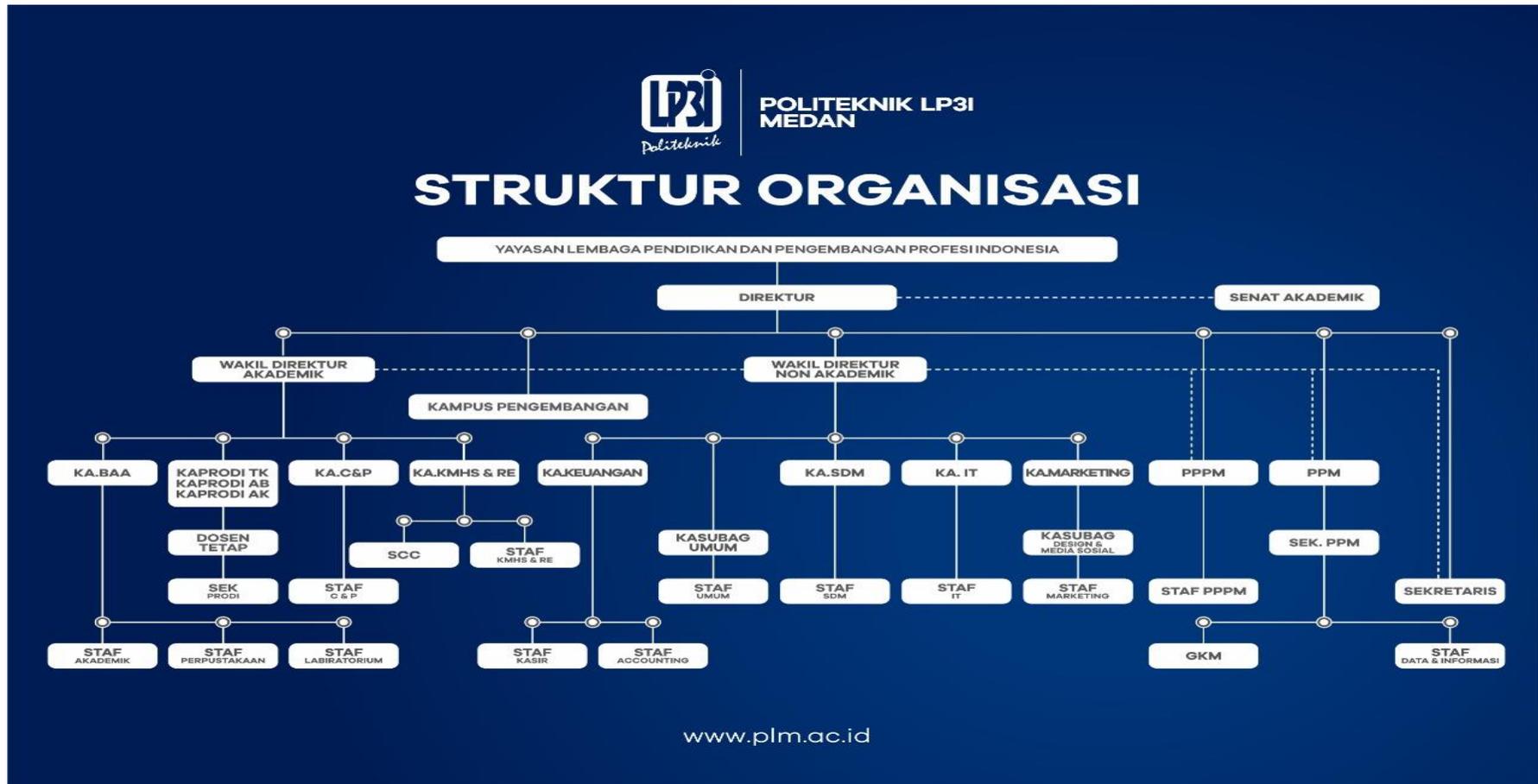
Menjadi institusi vokasi terbaik di Indonesia yang berorientasi pada kebutuhan pasar kerja”

##### **2. MISI**

- a. Menyelenggarakan dan mengembangkan pendidikan vokasi berbasis kompetensi yang inovatif, berkualitas dan berdaya saing.
- b. Mengembangkan kurikulum berbasis link and match dengan dunia usaha, dunia industri dan asosiasi profesi didalam dan diluar negeri

- c. Melaksanakan penelitian terapan berorientasi inovasi dan pengabdian masyarakat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan keterampilan untuk kesejahteraan masyarakat
- d. Membangun jaringan dan kemitraan dengan lembaga pendidikan, dunia usaha dan industri didalam dan diluar negeri
- e. Mengembangkan kualitas sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan mutu dan daya saing.

## 2. Struktur Organisasi



### 3. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi :

#### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1**

|       |           | Jenis Kelamin |         |               |                    |
|-------|-----------|---------------|---------|---------------|--------------------|
|       |           | Frequency     | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Laki-laki | 21            | 52.5    | 52.5          | 52.5               |
|       | Wanita    | 19            | 47.5    | 47.5          | 100.0              |
|       | Total     | 40            | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan Politeknik LP3I Medan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 21 orang atau sebesar 52,5% dari total responden.

#### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2**

|       |             | Usia      |         |               |                    |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 21-25 tahun | 6         | 15.0    | 15.0          | 15.0               |
|       | 26-30 tahun | 6         | 15.0    | 15.0          | 30.0               |
|       | 31-35 tahun | 16        | 40.0    | 40.0          | 70.0               |
|       | >35 tahun   | 12        | 30.0    | 30.0          | 100.0              |
|       | Total       | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan Politeknik LP3I Medan yang menjadi responden berusia 31-35 tahun, yaitu sebanyak 16 orang atau sebesar 40.0% dari total responden.

## c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.3**

|       |         | Pendidikan |         |               |                    |
|-------|---------|------------|---------|---------------|--------------------|
|       |         | Frequency  | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | SMA/SMK | 1          | 2.5     | 2.5           | 2.5                |
|       | D3      | 6          | 15.0    | 15.0          | 17.5               |
|       | S1      | 16         | 40.0    | 40.0          | 57.5               |
|       | S2/S3   | 17         | 42.5    | 42.5          | 100.0              |
|       | Total   | 40         | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan Politeknik LP3I Medan yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir S2/S3 yaitu sebanyak 17 orang atau sebesar 42.5% dari total responden.

## d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

**Tabel 4.4**

|       |           | Masa Kerja |         |               |                    |
|-------|-----------|------------|---------|---------------|--------------------|
|       |           | Frequency  | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1-2 tahun | 6          | 15.0    | 15.0          | 15.0               |
|       | 2-3 tahun | 6          | 15.0    | 15.0          | 30.0               |
|       | >3 tahun  | 28         | 70.0    | 70.0          | 100.0              |
|       | Total     | 40         | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan Politeknik LP3I Medan yang menjadi responden memiliki masa kerja >3 tahun yaitu sebanyak 28 orang atau sebesar 70.0% total responden.

**4. Deskripsi Variabel Penelitian**

Penelitian ini 2(dua) variabel bebas yaitu keahlian dan kepemimpinan, serta 1(satu) variabel terikat yaitu kinerja. Dalam penyebaran angket, masing-masing

butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 40 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

**a. Variabel X<sub>1</sub> (Keahlian)**

**Tabel 4.5**  
**Saya mampu mengikuti setiap kegiatan perusahaan untuk mencapai target**

**Pertanyaan X1.2**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | S     | 27        | 67.5    | 67.5          | 67.5               |
|       | SS    | 13        | 32.5    | 32.5          | 100.0              |
|       | Total | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

D

*Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (32.5%), dan setuju sebanyak 27 orang (67.5%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (67.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya mampu mengikuti setiap kegiatan perusahaan untuk mencapai target.

**Tabel 4.6**  
**Saya mampu bekerja dibidang tertentu yang mampu mendukung perusahaan mencapai tujuannya**

**Pertanyaan X1.3**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS    | 6         | 15.0    | 15.0          | 15.0               |
|       | S     | 22        | 55.0    | 55.0          | 70.0               |
|       | SS    | 12        | 30.0    | 30.0          | 100.0              |
|       | Total | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, dapat disimpulkan bahwa yang menyatakan sangat setuju 12 orang (30.0%), setuju sebanyak 22 orang (55.0%), dan sebanyak 6 orang (15.0%) responden yang menyatakan kurang setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (55.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya mampu bekerja dibidang tertentu yang mampu mendukung perusahaan mencapai tujuannya.

**Tabel 4.7**  
**Saya mampu menggunakan fasilitas yang diberikan perusahaan dalam mendukung pekerjaan**

**Pertanyaan X1.4**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS    | 1         | 2.5     | 2.5           | 2.5                |
|       | S     | 24        | 60.0    | 60.0          | 62.5               |
|       | SS    | 15        | 37.5    | 37.5          | 100.0              |
|       | Total | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju 15 orang (37.5%), setuju sebanyak 24 orang (60.0%), dan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 1 orang (2.5%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (60.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya mampu menggunakan fasilitas yang diberikan perusahaan dalam mendukung pekerjaan.

**Tabel 4.8**  
**Saya mampu berkomunikasi dengan baik pada atasan**

**Pertanyaan X1.5**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS    | 1         | 2.5     | 2.5           | 2.5                |
|       | S     | 26        | 65.0    | 65.0          | 67.5               |
|       | SS    | 13        | 32.5    | 32.5          | 100.0              |
|       | Total | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju 13 orang (32.5%), setuju sebanyak 26 orang (65.0%), dan sebanyak 1 orang (2.5%) yang menyatakan kurang setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (65.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya mampu berkomunikasi dengan baik pada atasan.

**Tabel 4.9**  
**Saya mampu menyampaikan dengan baik setiap tugas yang diberikan atasan**

**Pertanyaan X1.6**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS    | 1         | 2.5     | 2.5           | 2.5                |
|       | S     | 22        | 55.0    | 55.0          | 57.5               |
|       | SS    | 17        | 42.5    | 42.5          | 100.0              |
|       | Total | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (42.5%), setuju sebanyak 22 orang (55.0%), dan sebanyak 1 orang (2.5%) yang menyatakan kurang setuju. Dari jawaban

responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (55.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya mampu menyampaikan dengan baik setiap tugas yang diberikan atasan.

**Tabel 4.10**  
**Saya mampu mengatasi semua masalah dalam melakukan pekerjaan**

**Pertanyaan X1.7**

|          | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TS | 1         | 2.5     | 2.5           | 2.5                |
| KS       | 6         | 15.0    | 15.0          | 17.5               |
| S        | 24        | 60.0    | 60.0          | 77.5               |
| SS       | 9         | 22.5    | 22.5          | 100.0              |
| Total    | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju 9 orang (22.5%), setuju sebanyak 24 orang (60.0%), kurang setuju sebanyak 6 orang (15.0%), dan sebanyak 1 orang (2.5%) yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (60.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya mampu mengatasi semua masalah dalam melakukan pekerjaan.

**Tabel 4.11**  
**Saya mampu menyelesaikan masalah tanpa melibatkan pekerjaan**

**Pertanyaan X1.8**

|          | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid KS | 5         | 12.5    | 12.5          | 12.5               |
| S        | 23        | 57.5    | 57.5          | 70.0               |
| SS       | 12        | 30.0    | 30.0          | 100.0              |
| Total    | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju 12 orang (30.0%), setuju sebanyak 23 orang (57.5%), dan sebanyak 5 orang (12.5%) yang menyatakan kurang setuju. Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya mampu menyelesaikan masalah tanpa melibatkan pekerjaan.

**b. Variabel X<sub>2</sub> (Kepemimpinan)**

**Tabel 4.12**  
**Sebelum memberikan kegiatan kerja pimpinan selalu mengarahkan kepada karyawan terlebih dahulu**

|       |       | Pertanyaan X2.2 |         |               |                    |
|-------|-------|-----------------|---------|---------------|--------------------|
|       |       | Frequency       | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | TS    | 2               | 5.0     | 5.0           | 5.0                |
|       | KS    | 7               | 17.5    | 17.5          | 22.5               |
|       | S     | 25              | 62.5    | 62.5          | 85.0               |
|       | SS    | 6               | 15.0    | 15.0          | 100.0              |
|       | Total | 40              | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju 6 orang (15.0%), setuju sebanyak 25 orang (62.5%), kurang setuju 7 orang (17.5%), dan sebanyak 2 orang (5.0%) yang menyatakan tidak setuju. Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa sebelum melakukan kegiatan kerja pimpinan selalu mengarahkan kepada karyawan terlebih dahulu.

**Tabel 4.13**  
**Pimpinan memberikan support dalam melaksanakan pekerjaan**  
**Pertanyaan X2.3**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS    | 5         | 12.5    | 12.5          | 12.5               |
|       | S     | 27        | 67.5    | 67.5          | 80.0               |
|       | SS    | 8         | 20.0    | 20.0          | 100.0              |
|       | Total | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju 8 orang (20.0%), setuju 27 orang (67.5%), dan sebanyak 5 orang (12.5%) yang menyatakan kurang setuju. Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pimpinan memberikan support dalam melaksanakan pekerjaan.

**Tabel 4.14**  
**Sebelum menyerahkan pekerjaan kepada karyawan pimpinan terlebih dahulu memberikan arahan**

**Pertanyaan X2.4**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS    | 8         | 20.0    | 20.0          | 20.0               |
|       | S     | 25        | 62.5    | 62.5          | 82.5               |
|       | SS    | 7         | 17.5    | 17.5          | 100.0              |
|       | Total | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0*

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (17.5%), setuju sebanyak 25 orang (62.5%), dan

sebanyak 8 orang (20.0%) yang menyatakan kurang setuju. Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa sebelum menyerahkan pekerjaan kepada karyawan pimpinan terlebih dahulu memberikan arahan.

**Tabel 4.15**  
**Pimpinan akan merasa senang apabila memiliki karyawan yang mempunyai kemampuan dan kemauan**

**Pertanyaan X2.5**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS    | 1         | 2.5     | 2.5           | 2.5                |
|       | S     | 22        | 55.0    | 55.0          | 57.5               |
|       | SS    | 17        | 42.5    | 42.5          | 100.0              |
|       | Total | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (42.5%), setuju sebanyak 22 orang (55.0%), dan sebanyak 1 orang (2.5%) yang menyatakan kurang setuju. Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pimpinan akan merasa senang apabila memiliki karyawan yang mempunyai kemampuan dan kemauan.

**Tabel 4.16**  
**Pimpinan tidak akan merasa kesulitan dengan mengikut sertakan karyawan yang sudah memiliki kemampuan yang tinggi**

**Pertanyaan X2.6**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS    | 6         | 15.0    | 15.0          | 15.0               |
|       | S     | 21        | 52.5    | 52.5          | 67.5               |
|       | SS    | 13        | 32.5    | 32.5          | 100.0              |
|       | Total | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (32.55), setuju sebanyak 21 orang (52.5%), dan sebanyak 6 orang (15.0%) yang menyatakan kurang setuju. Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pimpinan tidak akan merasa kesulitan dengan mengikut sertakan karyawan yang sudah memiliki kemampuan yang tinggi.

**Tabel 4.17**  
**Pemimpin akan lebih efektif bila karyawan memiliki kematangan dalam berfikir**

**Pertanyaan X2.7**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS    | 1         | 2.5     | 2.5           | 2.5                |
|       | KS    | 4         | 10.0    | 10.0          | 12.5               |
|       | S     | 21        | 52.5    | 52.5          | 65.0               |
|       | SS    | 14        | 35.0    | 35.0          | 100.0              |
|       | Total | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (35.0%), setuju sebanyak 21 orang (52.5%), kurang setuju sebanyak 4 orang (10.0%), dan sebanyak 1 orang (2.5%) yang menyatakan tidak setuju. Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pemimpin akan lebih efektif bila karyawan memiliki kematangan dalam berfikir.

**Tabel 4.18**  
**Karyawan mampu menunjukkan kemampuan dan keahlian dalam bidang pekerjaan**

**Pertanyaan X2.8**

|           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid STS | 1         | 2.5     | 2.5           | 2.5                |
| KS        | 5         | 12.5    | 12.5          | 15.0               |
| S         | 23        | 57.5    | 57.5          | 72.5               |
| SS        | 11        | 27.5    | 27.5          | 100.0              |
| Total     | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber :

Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.18 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (27.5%), setuju sebanyak 23 orang ( 57.5%), kurang setuju sebanyak 5 orang (12.5%), dan sebanyak 1 orang (2.5%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan mampu menunjukkan kemampuan dan keahlian dalam bidang pekerjaan.

**c. Variabel Y ( Kinerja Karyawan)**

**Tabel 4.19**  
**Saya mampu menciptakan hal-hal baru yang bersifat inovatif**

**Pertanyaan Y.1**

|          | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid KS | 4         | 10.0    | 10.0          | 10.0               |
| S        | 23        | 57.5    | 57.5          | 67.5               |
| SS       | 13        | 32.5    | 32.5          | 100.0              |
| Total    | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.19 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (32.5%), setuju sebanyak 23 orang ( 57.5%), dan

sebanyak 4 orang (10.0%) yang menyatakan kurang setuju. Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya mampu menciptakan hal-hal yang bersifat inovatif.

**Tabel 4.20**  
**Saya adalah pekerja yang bekerja sesuai dengan standart prosedur perusahaan**

**Pertanyaan Y.2**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS   | 4         | 10.0    | 10.0          | 10.0               |
|       | TS    | 1         | 2.5     | 2.5           | 12.5               |
|       | KS    | 2         | 5.0     | 5.0           | 17.5               |
|       | S     | 21        | 52.5    | 52.5          | 70.0               |
|       | SS    | 12        | 30.0    | 30.0          | 100.0              |
|       | Total | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.20 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang (30.0%), setuju sebanyak 21 orang (52.5%), kurang setuju sebanyak 2 orang (5.0%), tidak setuju sebanyak 1 orang (2.5%), dan sebanyak 4 orang (10.0%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya adalah pekerja yang bekerja sesuai dengan standart prosedur perusahaan.

**Tabel 4.21**  
**Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan efisien dalam bekerja**

**Pertanyaan Y.3**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS   | 4         | 10.0    | 10.3          | 10.3               |
|       | KS    | 4         | 10.0    | 10.3          | 20.5               |
|       | S     | 21        | 52.5    | 53.8          | 74.4               |
|       | SS    | 10        | 25.0    | 25.6          | 100.0              |
|       | Total | 39        | 97.5    | 100.0         |                    |

|                |    |       |  |
|----------------|----|-------|--|
| Missing System | 1  | 2.5   |  |
| Total          | 40 | 100.0 |  |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.21 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (25.0%), setuju sebanyak 21 orang (52.5%), kurang setuju sebanyak 4 orang (10.0%), dan sebanyak 4 orang (10.0%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan efisien dalam bekerja.

**Tabel 4.22**  
**Saya mampu membuat rencana kerja yang matang dan berusaha**  
**menciptakan system kerja yang lebih efektif dan efisien**

Pertanyaan Y.4

|          | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid KS | 3         | 7.5     | 7.5           | 7.5                |
| S        | 28        | 70.0    | 70.0          | 77.5               |
| SS       | 9         | 22.5    | 22.5          | 100.0              |
| Total    | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.22 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju 9 orang (22.5%), setuju sebanyak 28 orang (70.0%), dan sebanyak 3 orang (7.5%) yang menyatakan kurang setuju. Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya mampu membuat rencana kerja yang matang dan berusaha menciptakan system kerja yang lebih efektif dan efisien.

**Tabel 4.23**  
**Saya mampu mencapai target pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan**

**Pertanyaan Y.5**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS   | 1         | 2.5     | 2.5           | 2.5                |
|       | KS    | 7         | 17.5    | 17.5          | 20.0               |
|       | S     | 25        | 62.5    | 62.5          | 82.5               |
|       | SS    | 7         | 17.5    | 17.5          | 100.0              |
|       | Total | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.23 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju 7 orang (17.5%), setuju sebanyak 25 orang (62.5%), kurang setuju sebanyak 7 orang (17.5%), dan sebanyak 1 orang (2.5%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya mampu mencapai target pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan

**Tabel 4.24**  
**Saya tidak pernah membuang-buang waktu untuk sesuai yang tidak berhubungan dengan pekerjaan**

**Pertanyaan Y.6**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS    | 1         | 2.5     | 2.5           | 2.5                |
|       | KS    | 7         | 17.5    | 17.5          | 20.0               |
|       | S     | 25        | 62.5    | 62.5          | 82.5               |
|       | SS    | 7         | 17.5    | 17.5          | 100.0              |
|       | Total | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.24 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju 7 orang (17.5%), setuju sebanyak 25 orang (62.5%), kurang setuju sebanyak 7 orang (17.5%), dan sebanyak 1 orang (2.5%) yang menyatakan tidak

setuju. Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya tidak pernah membuang-buang waktu untuk sesuai yang tidak berhubungan dengan pekerjaan.

**Tabel 4.25**  
**Saya mampu bekerja sama dalam tim untuk mencapai target**

**Pertanyaan Y.7**

|       |    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | S  | 23        | 57.5    | 57.5          | 57.5               |
|       | SS | 17        | 42.5    | 42.5          | 100.0              |
| Total |    | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.25 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (42.5%), dan sebanyak 23 orang (57.5%) yang menyatakan setuju. Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya mampu bekerja dalam tim untuk mencapai target.

**Tabel 4.26**  
**Saya mampu mengkoordinasikan pekerjaan saya kepada rekan-rekan kerja**

**Pertanyaan Y.8**

|       |    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 1         | 2.5     | 2.5           | 2.5                |
|       | S  | 25        | 62.5    | 62.5          | 65.0               |
|       | SS | 14        | 35.0    | 35.0          | 100.0              |
| Total |    | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.26 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (35.0%), setuju sebanyak 25 orang (62.5%), dan sebanyak 1 orang (2.5%) yang menyatakan kurang setuju. Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya mampu mengkoordinasikan pekerjaan saya kepada rekan-rekan kerja.

## 5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

### a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

**Tabel 4.27**  
**Uji Validitas (X<sub>1</sub>) Keahlian**

| Item-Total Statistics |                               |                                   |                                      |  |
|-----------------------|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|--|
|                       | Scale Mean if<br>Item Deleted | Scale Variance if<br>Item Deleted | Corrected Item-<br>Total Correlation | Cronbach's<br>Alpha if Item<br>Deleted |
| Pertanyaan X1.1       | 26.28                         | 5.487                             | .421                                 | .788                                   |
| Pertanyaan X1.2       | 25.93                         | 5.558                             | .437                                 | .786                                   |
| Pertanyaan X1.3       | 26.20                         | 5.190                             | .477                                 | .780                                   |
| Pertanyaan X1.4       | 26.33                         | 5.097                             | .557                                 | .765                                   |
| Pertanyaan X1.5       | 26.20                         | 4.933                             | .594                                 | .758                                   |
| Pertanyaan X1.6       | 26.50                         | 4.615                             | .633                                 | .749                                   |
| Pertanyaan X1.7       | 26.48                         | 4.717                             | .569                                 | .763                                   |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

Dari tabel 4.27 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 7 (orang) butir pertanyaan pada variabel pemberdayaan sdm dapat dinyatakan valid (sah) karena semua koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.28**  
**Uji Validitas (X<sub>2</sub>) Kepemimpinan**

| Item-Total Statistics |                               |                                   |                                      |                                     |
|-----------------------|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
|                       | Scale Mean if<br>Item Deleted | Scale Variance if<br>Item Deleted | Corrected Item-<br>Total Correlation | Cronbach's Alpha if<br>Item Deleted |
| Pertanyaan X2.1       | 21.63                         | 6.189                             | .331                                 | .824                                |
| Pertanyaan X2.2       | 21.68                         | 6.071                             | .350                                 | .822                                |
| Pertanyaan X2.4       | 22.00                         | 5.128                             | .639                                 | .770                                |
| Pertanyaan X2.5       | 22.25                         | 4.346                             | .788                                 | .728                                |
| Pertanyaan X2.6       | 22.23                         | 4.230                             | .762                                 | .733                                |
| Pertanyaan X2.7       | 22.35                         | 4.387                             | .598                                 | .784                                |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

Dari tabel 4.28 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai kolerasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 7 (orang) butir pertanyaan pada variabel pemberdayaan sdm dapat dinyatakan valid (sah) karena semua koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.29**  
**Uji Validitas (Y) Kinerja**

| Item-Total Statistics |                               |                                   |                                      |                                     |
|-----------------------|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
|                       | Scale Mean if<br>Item Deleted | Scale Variance if<br>Item Deleted | Corrected Item-<br>Total Correlation | Cronbach's Alpha if<br>Item Deleted |
| Pertanyaan Y.2        | 29.00                         | 11.487                            | .565                                 | .731                                |
| Pertanyaan Y.3        | 28.83                         | 11.379                            | .697                                 | .691                                |
| Pertanyaan Y.4        | 28.65                         | 15.413                            | .463                                 | .746                                |
| Pertanyaan Y.5        | 28.63                         | 14.907                            | .422                                 | .749                                |
| Pertanyaan Y.6        | 28.88                         | 13.138                            | .742                                 | .695                                |
| Pertanyaan Y.7        | 28.50                         | 15.590                            | .401                                 | .753                                |
| Pertanyaan Y.8        | 28.60                         | 15.221                            | .478                                 | .743                                |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

Dari tabel 4.29 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai kolerasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (orang) butir pertanyaan pada variabel pemberdayaan sdm dapat dinyatakan valid (sah) karena semua koefisien lebih besar dari 0,30.

#### **b. Pengujian Reliabilitas**

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Butir angket dikatakan *reliable* atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menemukan angket *reliable* atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach*  $> 0,60$  dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabel dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.30**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>1</sub>) Keahlian**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .797                   | 7          |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

Dari tabel 4.30 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,797 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah

disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel keahlian adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.31**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>2</sub>) Kepemimpinan**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .812             | 6          |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

Dari tabel 4.31 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,812 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel keahlian adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.32**  
**Uji Reliabilitas (Y) Kinerja**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .767             | 8          |

Sumber : Hasil

Pengolahan SPSS Versi 22.0

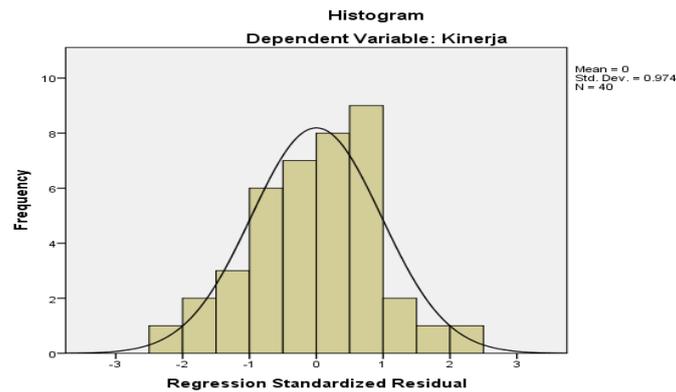
(2019)

Dari tabel 4.32 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,767 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel keahlian adalah reliabel atau dikatakan handal.

## 6. Pengujian Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas data

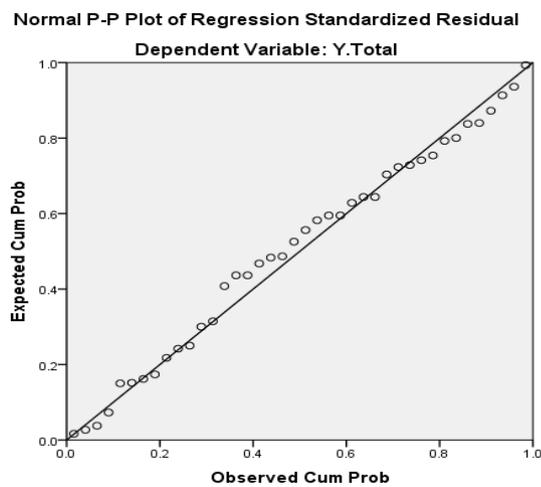
Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

**Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas**

Berdasarkan Gambar 4.2 diatas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

**Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas**

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik yang menyebar berada di sekitar garis diagonal data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar diatas maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data-data untuk variabel keahlian dan kepemimpinan terhadap kinerja berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Bila nilai  $Asym.sig (2\text{ tailed}) > \text{taraf nyata } (\alpha = 0,050)$  maka data residual berdistribusi normal.

**Tabel 4.33**  
**Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Sminov Test***

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |                                |
|------------------------------------|----------------|--------------------------------|
|                                    |                | Unstandardized Predicted Value |
| N                                  |                | 40                             |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | 32.7500000                     |
|                                    | Std. Deviation | 2.55019397                     |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | .096                           |
|                                    | Positive       | .096                           |
|                                    | Negative       | -.095                          |
| Test Statistic                     |                | .096                           |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | .200 <sup>c,d</sup>            |

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

Pada tabel 4.33 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikan *kolmogorov Sminov* sebesar 0.200 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal dimana nilai signifikasinya lebih besar daro 0,05 ( $p = 0,200 > 0,05$ ).

Dengan demikian secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Multikolienarisitas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.34**  
**Uji Multikolienarisitas**

| Model |              | Coefficients <sup>a</sup>   |       |       |      | Collinearity Statistics |       |
|-------|--------------|-----------------------------|-------|-------|------|-------------------------|-------|
|       |              | Unstandardized Coefficients |       | t     | Sig. | Tolerance               | VIF   |
| B     | Std. Error   |                             |       |       |      |                         |       |
| 1     | (Constant)   | 7.259                       | 8.438 | .860  | .395 |                         |       |
|       | Keahlian     | .437                        | .198  | 2.208 | .034 | .999                    | 1.001 |
|       | Kepemimpinan | .847                        | .193  | 4.383 | .000 | .999                    | 1.001 |

a. Dependent Variable: Kinerja

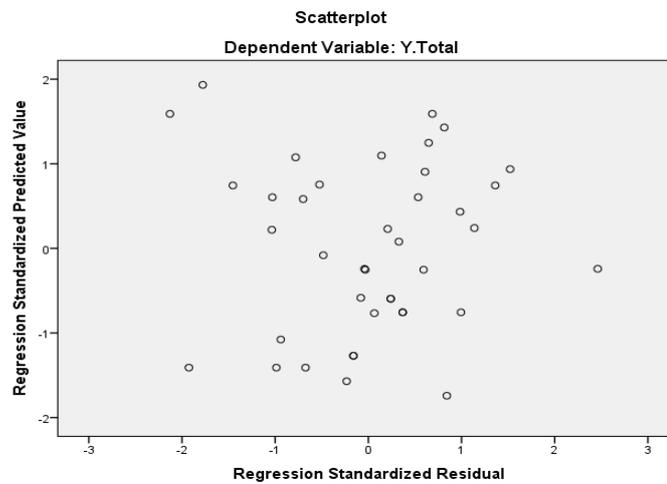
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.34 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebi kecil dari 10 antara lain adalah keahlian  $1.001 < 10$  dan kepemimpinan  $1.001 < 10$  serta nilai *Tolerance* keahlian  $0,999 > 0,10$  dan kepemimpinan  $0.999 < 0,10$  sehingga terbebas dari multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

**Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan Gambar 4.4 di atas gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu Gambar diatas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas dengan perkataan lain variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

## 7. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |       |       |                         |      |       |
|---------------------------|-----------------------------|------------|-------|-------|-------------------------|------|-------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | t     | Sig.  | Collinearity Statistics |      |       |
|                           | B                           | Std. Error |       |       | Tolerance               | VIF  |       |
| 1                         | (Constant)                  | 7.259      | 8.438 | .860  | .395                    |      |       |
|                           | Keahlian                    | .437       | .198  | 2.208 | .034                    | .999 | 1.001 |
|                           | Kepemimpinan                | .847       | .193  | 4.383 | .000                    | .999 | 1.001 |

a. Dependent Variable: Kinerja  
 Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

**Tabel 4.35**  
**Regresi Linear Berganda**

Berdasarkan tabel 4.35 tersebut diperoleh regresi linear berganda sebagai berikut

$$Y = 7,259 + 0,437 X_1 + 0,847 X_2 + e$$

Interprestasi dari persamaan regresi linear berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja (Y) adalah sebesar 7,259
- b. Jika terjadi peningkatan keahlian I, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,437
- c. Jika terjadi peningkatan kepemimpinan sebesar 1, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,847

## 8. Uji Kesesuaian ( *Test Goodness of Fit* )

### a) Uji Signifikan Simultan ( Uji F )

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan dengan melihat *level of significant* (=0,05). Jika nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 maka H0 akan ditolak dan Ha diterima.

**Tabel 4.36**  
**Uji Simultan**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 253.636        | 2  | 126.818     | 12.418 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 377.864        | 37 | 10.213      |        |                   |
|                    | Total      | 631.500        | 39 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Keahlian  
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.36 di atas dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 12.418 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 0.39 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (dilihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,0000 < 0,05$  maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini keahlian dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

#### b) Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 5%.

**Tabel 4.37**  
**Uji Parsial**

| Coefficients <sup>a</sup> |              |                             |            |       |      |                         |       |
|---------------------------|--------------|-----------------------------|------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model                     |              | Unstandardized Coefficients |            | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                           |              | B                           | Std. Error |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | (Constant)   | 7.259                       | 8.438      | .860  | .395 |                         |       |
|                           | Keahlian     | .437                        | .198       | 2.208 | .034 | .999                    | 1.001 |
|                           | Kepemimpinan | .847                        | .193       | 4.383 | .000 | .999                    | 1.001 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

### 1) Pengaruh keahlian terhadap kinerja

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig\ t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig\ t > \alpha$

$T_{hitung}$  sebesar 2.208 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,697 dan signifikan sebesar 0,050 sehingga  $t_{hitung} 2.027 > t_{tabel} 1,697$  dan signifikan  $0,034 < 0,05$  maka Ha diterima dan H0 ditolak yang menyatakan keahlian berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja.

### 2) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig\ t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig\ t = \alpha$

$T_{hitung}$  sebesar 4.383 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,697 dan signifikan sebesar 0,0000 sehingga  $t_{hitung} 4.383 > t_{tabel} 1,697$  dan signifikan  $0,0000 < 0,05$  maka Ha diterima dan H0 ditolak yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja.

#### a. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar atau mendekati satu sama lain maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.38**  
**Koefisien Determinasi**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .634 <sup>a</sup> | .402     | .369              | 3.196                      |

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Keahlian

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.38 diatas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,369 yang didapat disebut koefisien determinasi yang didalam hal ini berarti 36,9% kinerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh keahlian dan kepemimpinan. Sedangkan sisanya  $100\% - 36,9\% = 63,1\%$  dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model seperti promosi jabatan, upah, pelatihan dan lain-lain.

## **B. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Keahlian Terhadap Kinerja**

Faktor keahlian berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Politeknik LP3I Medan, dimana hasil dari koefisien regresi menunjukkan nilai sebesar 0,437 dan signifikan sebesar  $0,034 < 0,05$ . Menurut Hasibuan (2010;155) Keahlian merupakan perhatian utama kualifikasi seleksi. Hal ini yang akan menentukan mampu tidaknya seseorang menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Keahlian ini mencakup technical skill, human skill, conceptual skill, kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan serta kecermatan penggunaan peralatan yang dimiliki organisasi dalam mencapai tujuan.

## **2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja**

Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Politeknik LP3I Medan, dimana hasil nilai sebesar 0,847 dan signifikan sebesar  $0,0000 < 0,05$ . Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

## **3. Pengaruh Keahlian dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja**

Faktor keahlian dan kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Politeknik LP3I Medan, dimana hasil nilai  $F_{hitung}$  sebesar 12.418 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 0,39. Keahlian merupakan perhatian utama kualifikasi seleksi. Hal ini yang akan menentukan mampu tidaknya seseorang menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Keahlian ini mencakup technical skill, human skill, conceptual skill, kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan serta kecermatan penggunaan peralatan yang dimiliki organisasi dalam mencapai tujuan.

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja Politeknik LP3I Medan adalah keahlian dan kepemimpinan. Faktor keahlian dan kepemimpinan dapat memacu semangat kerja maka diharapkan kinerja Politeknik LP3I Medan dapat meningkat dengan baik, sehingga permasalahan yang belum selesai dapat terselesaikan dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Arikunto, S. (2016). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta. Jakarta
- Arikunto, Suharsimi, (2010). *Metode penelitian*, Jakarta : penerbit PT Dunia Jawa
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi)*. Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta
- Hasibuan MSP, (2010). *Manajemen- edisi revisi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. PT. RajaGrafindo Persada, Depok
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Kedelapan. Bandung : CV. Refika Aditama
- Mathis, R.L & J.H Jackson, (2016). *Human Resource Management: Manajemen sumber. Daya manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Salemba empat. Jakarta
- Situmorang dan Mushlich Lutfi. (2015). *Analisis data untuk riset. Manajemen dan bisnis*. Edisi 2. USU Press. Medan.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif Kualitatif dan R&D*. AlfaBeta. Bandung
- Suhendi, Hendi dan Anggara Sahya. (2018). *Perilaku Organisasi*. Cetakan Ketiga. Bandung : CV. Pustaka Setia
- Robbins, Stephen P. (2016). *Organizational Behavior, New Jersey*. Prentice-Hall.
- Zulganef . (2016). *Metode penelitian sosial & bisnis*. Graha Ilmu. Yogyakarta.

### Jurnal

- Agus, Handayani, (2010). *Analisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Kesehatan dan Keselamatan Kerja Provinsi Lampung*
- Chrisna, H. (2019). PENGARUH PERILAKU BELAJAR, PENGENDALIAN DIRI, MOTIVASI, EMPATI, KETERAMPILAN, DAN KEPERCAYAAN DIRI TERHADAP PRESTASI AKADEMIK MAHASISWA PRODI AKUNTANSI UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 10(1), 87-100.

- Dwilita, H. (2019). PERBANDINGAN KINERJA PERBANKAN INDONESIA STUDI PADA BANK UMUM KONVENSIONAL DAN BANK UMUM SYARIAH YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2008-2017. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 10(1), 145-162.
- Efendi, B. (2019). Efektivitas Kebijakan Makroprudensial Terhadap Stabilitas Sistem Keuangan Di Indonesia. *JEpa*, 4(2), 72-78.
- Faried, A. I., & Sembiring, R. (2019). Perekonomian Indonesia: Antara Konsep dan Realita Keberlanjutan Pembangunan. Yayasan Kita Menulis.
- Fadly, Y. (2019). PERFORMA MAHASISWA AKUNTANSI DALAM IMPLEMENTASI ENGLISH FOR SPECIFIC PURPOSE (ESP) DI UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI (UNPAB) MEDAN. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(2), 190-201.
- Ginting, Ekatrisma (2010). *Pengaruh motivasi, dan keahlian terhadap produktivitas kerja guru yayasan setia kabanjahe*
- Indah Putri (2014), *Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan PT Kurnia Alam Perita Kudus.*
- Nasution, N. A. (2019). TATA CARA PELAPORAN PAJAK TERHUTANG SURAT PEMBERITAHUAN MASA TERHADAP PAJAK PERTAMBAHAN NILAI PADA CV. BINA REKAYASA. *JURNAL PERPAJAKAN*, 1(1), 37-53.
- Nasution, D. P., & Lubis, I. (2019). The Development of Demand for Small and Medium Industries in Indonesia. *Development*, 4(10).
- Nasution, L. N. (2019, August). Financial Performance and Profitability Of Islamic Banking On Economic Growth In Indonesia. In INTERNATIONAL HALAL CONFERENCE & EXHIBITION 2019 (IHCE) (Vol. 1, No. 1, pp. 28-34).
- Siregar, O. K. (2019). Pengaruh Deviden Yield Dan Price Earning Ratio Terhadap Return Saham Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2016 Sub Sektor Industri Otomotif. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(2), 60-77.
- Supraja, G. (2019). PENGARUH IMPLEMENTASI STANDAR AKUNTANSI PEMERINTAHAN BERBASIS AKRUAL DAN EFEKTIVITAS FUNGSI PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN DELI SERDANG. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 10(1), 115-130.

- Wardani, Eka Suryaningsih (2009). *Pengaruh kompensasi, keahlian dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Muara Tawar*
- Wijarnako, Chandra (2008). *Pengaruh keahlian audit dan independensi terhadap pendapat audit atas kelangsungan usaha.*
- Yusuf, M., & Ichsan, R. N. (2019). Analisis Efektifitas Penggunaan Cadangan Devisa, Utang Luar Negeri dan Ekspor Terhadap Stabilitas Nilai Tukar. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 4(2), 544-561.
- Yunus, R. N. (2019). KEMAMPUAN MENULIS ARGUMENTASI DALAM LATAR BELAKANG SKRIPSI MAHASISWA MANAJEMEN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI. *JUMANT*, 11(1), 207-216.

**PENGARUH KEAHLIAN DAN KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
POLITEKNIK LP3I MEDAN**

**Petunjuk:**

1. Mohon untuk mengisi jawaban pernyataan dengan kondisi yang sebenarnya untuk pertanyaan isian
2. Beri tanda silang (X) untuk pilihan jawaban yang tersedia menurut bapak/ibu paling sesuai
3. Jawaban kuesioner ini hanya untuk tujuan penelitian dan tidak akan di publikasikan.

**I. Identifikasi Responden**

Nama :

Usia :

Departemen :

Pendidikan :

- a. Akademi/DIII
- b. Sarjana
- c. Pascasarjana

Lama Bekerja :

- a. 2 tahun
- b. 3-5 tahun
- c. > 5 tahun

- II. Isilah jawaban berikut sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberikan tanda silang (X) pada kolom yang tersedia. Adapun makna tanda dalam kolom ada sebagai berikut:**

Sangat Sejutu (SS) = 5

Sejutu (S) = 4

Kurang Setuju (KS) = 3

Tidak Setuju (TS) = 2

Sangat Tidak Sejutu = 1

### Keahlian (X1)

| No                          | Pertanyaan  | SS | S | KS | TS | S |
|-----------------------------|---|----|---|----|----|---|
| <b>Basic Literacy Skill</b> |   |    |   |    |    |   |
| 1                           | Saya mampu mendengarkan setiap arahan yang diberikan atas                               |    |   |    |    |   |
| 2                           | Saya mampu mengikuti setiap kegiatan perusahaan untuk mencapai target                   |    |   |    |    |   |
| <b>Technical Skill</b>      |   |    |   |    |    |   |
| 3                           | Saya mampu bekerja dibidang tertentu yang mampu mendukung perusahaan mencapai tujuannya |    |   |    |    |   |
| 4                           | Saya mampu menggunakan faasilitas yang diberikan perusahaan dalam mendukung pekerjaan   |    |   |    |    |   |
| <b>Interpersonal Skill</b>  |   |    |   |    |    |   |
| 5                           | Saya mampu berkomunikasi dengan baik pada atasan  |    |   |    |    |   |
| 6                           | Saya mampu menyampaikan dengan baik setiap tugas yang diberikan atasan                  |    |   |    |    |   |
| <b>Problem Solving</b>      |   |    |   |    |    |   |
| 7                           | Saya mampu mengatasi semua masalah dalam melakukan pekerjaan                            |    |   |    |    |   |

### Kepemimpinan (X2)

| No             | Pertanyaan  | SS | S | KS | TS | S |
|----------------|---|----|---|----|----|---|
| <b>Telling</b> |   |    |   |    |    |   |
| 1              | Dalam kegiatan pimpinan akan mengawasi pekerjaan setiap karyawan                              |    |   |    |    |   |
| 2              | Sebelum memberikan kegiatan kerja pimpinan selalu mengarahkan kepada karyawan terlebih dahulu |    |   |    |    |   |

| <b>Selling</b>       |  |  |  |  |  |
|----------------------|--|--|--|--|--|
| 3                    | Pimpinan memberikan support dalam melaksanakan pekerjaan   |  |  |  |  |
| 4                    | Sebelum menyerahkan pekerjaan kepada karyawan pimpinan terlebih dahulu memberikan arahan                         |  |  |  |  |
| <b>Participating</b> |  |  |  |  |  |
| 5                    | Pimpinan akan merasa senang apabila memiliki karyawan yang mempunyai kemampuan dan kemauan                       |  |  |  |  |
| 6                    | Pimpinan tidak akan merasa kesulitan dengan mengikut sertakan karyawan yang sudah memiliki kemampuan yang tinggi |  |  |  |  |
| <b>Delegating</b>    |  |  |  |  |  |
| 7                    | Pemimpin akan lebih efektif bila karyawan memiliki kematangan dalam berfikir                                     |  |  |  |  |
| 8                    | Karyawan mampu menunjukkan kemampuan dan keahlian dalam bidang pekerjaan   |  |  |  |  |

### Kinerja Karyawan (Y)

| No                            | Pertanyaan  | SS | S | KS | TS | S |
|-------------------------------|---|----|---|----|----|---|
| <b>Kualitas</b>               |   |    |   |    |    |   |
| 1                             | Saya mampu menciptakan hal-hal baru yang bersifat inovatif  |    |   |    |    |   |
| 2                             | Saya adalah pekerja yang bekerja sesuai dengan standard prosedur perusahaan                                       |    |   |    |    |   |
| <b>Kuantitas</b>              |   |    |   |    |    |   |
| 3                             | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan efisien dalam bekerja   |    |   |    |    |   |
| 4                             | Saya mampu membuat rencana kerja yang matang dan berusaha menciptakan system kerja yang lebih efektif dan efisien |    |   |    |    |   |
| <b>Ketepatan Waktu</b>        |   |    |   |    |    |   |
| 5                             | Saya mampu maencapai target pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan   |    |   |    |    |   |
| 6                             | Saya tidak pernah membuang-buang waktu untuk sesuai yang tidak berhubungan dengan pekerjaan                       |    |   |    |    |   |
| <b>Kemampuan Bekerja Sama</b> |   |    |   |    |    |   |
| 7                             | Saya mampu bekerja sama dalam tim untuk mencapai target   |    |   |    |    |   |
| 8                             | Saya mampu mengkoordinasikan pekerjaan saya kepada rekan-rekan kerja  |    |   |    |    |   |

| y        |     |     |     |     |     |     |     |     |         |
|----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---------|
| Total X2 | y_1 | y_2 | y_3 | y_4 | y_5 | y_6 | y_7 | y_8 | Total Y |
| 30       | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 32      |
| 31       | 3   | 4   |     | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 27      |
| 31       | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 32      |
| 35       | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 30      |
| 31       | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 36      |
| 35       | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 32      |
| 30       | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 31      |
| 31       | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 32      |
| 33       | 4   | 5   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 32      |
| 34       | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 30      |
| 35       | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 5   | 5   | 33      |
| 35       | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 38      |
| 33       | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 5   | 5   | 33      |
| 30       | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 32      |
| 35       | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 39      |
| 31       | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 34      |
| 30       | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 29      |
| 31       | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 32      |
| 26       | 4   | 2   | 4   | 3   | 5   | 2   | 5   | 3   | 28      |
| 31       | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 37      |
| 32       | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 34      |
| 35       | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 5   | 5   | 30      |
| 34       | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 34      |
| 31       | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 31      |
| 31       | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 31      |
| 33       | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 36      |
| 34       | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 39      |
| 35       | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 37      |
| 30       | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 40      |
| 30       | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 32      |
| 26       | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 31      |
| 30       | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 34      |
| 33       | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 37      |
| 30       | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 29      |
| 28       | 5   | 1   | 1   | 4   | 4   | 3   | 5   | 4   | 27      |
| 27       | 5   | 1   | 1   | 4   | 5   | 3   | 4   | 4   | 27      |
| 27       | 5   | 1   | 1   | 4   | 1   | 3   | 4   | 4   | 23      |
| 27       | 5   | 1   | 1   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 26      |
| 32       | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 40      |
| 34       | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 39      |

|        |     |     |     |     |     |     |     |     |       |
|--------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| 1257   | 169 | 156 | 150 | 166 | 157 | 158 | 177 | 173 | 1306  |
| 31.425 | 4.2 | 3.9 | 3.8 | 4.2 | 3.9 | 4   | 4.4 | 4.3 | 32.65 |

| RESPONDEN | JENIS KELAMIN | USIA | PENDIDIKAN | MASA KERJA |
|-----------|---------------|------|------------|------------|
| 1         | 2             | 4    | 4          | 4          |
| 2         | 2             | 2    | 2          | 2          |
| 3         | 1             | 4    | 4          | 4          |
| 4         | 2             | 2    | 2          | 2          |
| 5         | 2             | 4    | 3          | 3          |
| 6         | 2             | 2    | 2          | 2          |
| 7         | 1             | 4    | 4          | 4          |
| 8         | 2             | 3    | 3          | 3          |
| 9         | 1             | 2    | 2          | 2          |
| 10        | 2             | 2    | 2          | 2          |
| 11        | 2             | 2    | 2          | 2          |
| 12        | 2             | 4    | 4          | 4          |
| 13        | 1             | 4    | 4          | 3          |
| 14        | 1             | 5    | 4          | 4          |
| 15        | 1             | 4    | 4          | 4          |
| 16        | 2             | 5    | 4          | 4          |
| 17        | 1             | 3    | 4          | 4          |
| 18        | 1             | 5    | 4          | 4          |
| 19        | 1             | 5    | 3          | 4          |
| 20        | 1             | 5    | 3          | 4          |
| 21        | 1             | 5    | 3          | 4          |
| 22        | 1             | 5    | 3          | 4          |
| 23        | 2             | 4    | 3          | 3          |

KET =

1. JENIS KELAMIN

1 = LAKI-LAKI 21  
2 = WANITA 19

2. USIA

1 = < 21 TAHUN 0  
2 = 21-25 TAHUN 6  
3 = 26- 30 TAHUN 6  
4 = 31- 35 TAHUN 16  
5 = > 35TAHUN 12

3. PENDIDIKAN

1 = SMA/SMK 1  
2 = D3 6  
3 = S1 15  
4 = S2/S3 18

4. MASA KERJA

1 = < 1 TAHUN 0  
2 = 1-2 TAHUN 6

|    |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|
| 24 | 1 | 3 | 3 | 4 |
| 25 | 2 | 4 | 3 | 3 |
| 26 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| 27 | 1 | 4 | 4 | 4 |
| 28 | 2 | 4 | 3 | 4 |
| 29 | 1 | 5 | 3 | 4 |
| 30 | 1 | 5 | 4 | 4 |
| 31 | 2 | 3 | 3 | 4 |
| 32 | 1 | 4 | 1 | 4 |
| 33 | 2 | 3 | 3 | 4 |
| 34 | 2 | 5 | 4 | 4 |
| 35 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 36 | 1 | 4 | 3 | 4 |
| 37 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 38 | 1 | 5 | 3 | 4 |
| 39 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 40 | 1 | 5 | 4 | 4 |

3 = 2-3 TAHUN

6

4 = > 3 TAHUN

28