

ISSN 2599-3097 Vol. II No. 1, Januari 2019



BISECER

BUSINESS ECONOMIC ENTREPRENEURSHIP



"BISECER"
(Business Economic Entrepreneurship)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
UNDARIS

Editor In-Chief

Dr. Dra Hj Edy Dwi Kurniati, S.E., M.M.

Associate Editor

Fajar Suryatama, S.Sos., SE., MM

Nurmiyati, SE., MM

Idul Hanzah Ahid, SH

Editorial Advisory Board

Dr. Eka Handriani, SE., MM

Dr. Sri Subanu, M.Si

Dr. Tri Purwani, S.E., M.M.

Pitaloka Dharma Ayu, SE., MBA

Nunuk Supraptini, SE., M.M.

Hj. Tjiptowati Endang Irianti, SE., M.Si

Sri Rahayu S.E., M.M.

Editorial Review Board

Dr. Eka Handriani, SE., M.M.

Dr. Sri Gustina Pane, SE., M.Si

Alamat

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI

Jl. Tentara Pelajar No. 13, Kabupaten Semarang 50519, (024)76911929

Email : bisecer_undaris @ gmail . com

DAFTAR JURNAL

1. **ANALISIS STRATEGI PEMBERDAYAAN EKONOMI MASYARAKAT NELAYAN DI KECAMATAN BONANG KABUPATEN DEMAK**
Dewantari Haurra Faricandy
Hal 1 - 13
2. **ANALISIS JUMLAH OBYEK WISATA, PENDAPATAN OBYEK WISATA, JUMLAH WISATAWAN NUSANTARA, DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA SEKTOR PARIWISATA DI KABUPATEN SEMARANG TAHUN 2013-2017**
Dwi Suharani Raja Guk Guk, Nenik Woyanti, Edy Yusuf Agung Gunanto
Hal 14 - 29
3. **PENGARUH LINGKUNGAN INDUSTRI TERHADAP KAPASITAS INOVASI DAN KINERJA USAHA SEKTOR PENGOLAHAN INDUSTRI KECIL**
Edy Dwi Kurniati
Hal 30 - 45
4. **ANALISIS HUBUNGAN PERTUMBUHAN EKONOMI, INVESTASI DAN KETIMPANGAN PENDAPATAN DI PROVINSI JAWA TIMUR TAHUN 2011-2015**
Muhammad Alfani Wildani
Hal 46 - 60
5. **TANTANGAN KOPERASI INDONESIA DI ERA GLOBALISASI**
Airlangga Ardhyatama
Hal 61 - 67
6. **PENGARUH KOMPETENSI, PERAN PEMIMPIN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Ungaran Sari Garments III Pringapus)**
Aranya Sekar Nurhani
Sri Rahayu
Hal 68 - 78

**PENGARUH KOMPETENSI, PERAN PEMIMPIN, DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus Pada PT. Ungaran Sari Garments III Pringapus)

Aranya Sekar Nurhani

Sri Rahayu

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman (UNDARIS) GUPPI
Ungaran

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, peran pemimpin dan kompetensi terhadap kinerja karyawan studi kasus pada PT. Ungaran Sari Garments III Pringapus. Penelitian ini merupakan jenis penelitian *explanatory research*, dengan lokasi penelitian pada karyawan PT. Ungaran Sari Garments III Pringapus bagian cutting pada PA1 sebanyak 1634 karyawan dengan sample sebanyak 289 karyawan sebagai responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi, analisis korelasi uji t dan uji f. Hasil uji T variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil t hitung 12,784 dan tingkat signifikansi 0,000. Hasil uji T variabel peran pemimpin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil t hitung 3,749 dan tingkat signifikansi 0,000. Hasil uji T variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil t hitung 3,385 dan tingkat signifikansi 0,001. Hasil uji F berpengaruh secara signifikan antara Kompetensi, peran pemimpin, dan kompensasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai F hitung 125,974, nilai signifikansi 0,000. Hasil nilai uji determinasi diperoleh hasil R^2 Adjusted sebesar 0,566 artinya terdapat pengaruh sebesar 56,6% antara kompetensi, peran pemimpin, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 43,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata kunci : kompetensi kerja, peran pemimpin, kompensasi kerja, kinerja karyawan.

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the influence of competence, role of leader and competence on employee performance at PT. Ungaran Sari Garments III Pringapus. This study is an explanatory research type, with the study location on the employees of PT. Ungaran Sari Garments III Pringapus who are in cutting division PA1 as many as 1634 employees with a sample of 289 employees as respondents. Data collection methods which are used in this study are questionnaires and documentation. Data analysis which are used are validity test, reliability test, regression analysis, correlation analysis, t test and f test. The results of the T test of the competency variable show that it have a significant effect on the employees' performance with the results of t count 12,784 and significance level 0,000. The results of the T test of the leader's role variable have a significant effect on the employees' performance with the results of t count 3,749 and the significance level 0,000. The T test results of compensation variable also have a significant effect on the employees' performance with the results of t count 3 385 and the significance level of 0.001. The F test results have a

significant effect between the competence, the leader's role, and the compensation on the employees' performance with F value of 125.974, the significance value of 0.000. The results of the determination test obtained that R^2 adjusted as many as 0.566 means that there is an influence of 56.6% between the competence, the role of leader, and the compensation on the employees' performance, while the remaining 43.4% is influenced by other factors which are not examined.

Keywords: work competency, leader's role, work compensation, employees' performance.

PENDAHULUAN

Pada umumnya tujuan utama dari suatu perusahaan adalah untuk mendapatkan keuntungan yang optimal sehingga mampu mempertahankan kegiatan usahanya dalam waktu yang lama. Untuk mewujudkan hal tersebut sumber daya manusia memegang peranan sangat penting dan perlu mendapat kajian serta perhatian yang lebih. Manusia adalah yang pada akhirnya menentukan dan memprediksi keberhasilan dan kegagalan suatu kebijakan, strategi maupun langkah-langkah kegiatan operasional yang akan dilaksanakan oleh perusahaan. Akan tetapi mengelola sumber daya manusia bukan merupakan hal yang mudah, karena manusia itu unik dan memiliki karakteristik yang berbeda antara satu dengan lainnya.

Untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dalam bidang kerja tertentu diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi memiliki peran yang amat penting, karena kompetensi pada umumnya menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Tanpa adanya kompetensi maka seseorang akan sulit menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Oleh karenanya perusahaan dapat mencapai keberhasilan apabila didukung oleh karyawan yang berkompentensi tinggi.

PT. Ungaran Sari Garment III Pringapus memiliki kualifikasi dalam merekrut tenaga kerja agar memperoleh karyawan yang memang berkompeten. Mulai dari latar belakang pendidikan dengan minimal lulusan SMA, SMK dan sederajat, pengalaman kerja, kemampuan serta ketrampilan menjadi perhatian perusahaan sebagai kualifikasi menilai kompetensi karyawan. Saat ini PT. Ungaran Sari Garment III Pringapus memiliki sekitar 959 orang karyawan, dari jumlah pegawai tersebut sebanyak 73,92 persen berpendidikan SMA dan SMK sedangkan sebanyak 6,92 persen berpendidikan Diploma Tiga dan 19,16 persen berpendidikan S1. Dengan karyawan sebanyak itu setiap karyawan pastinya sudah berada pada posisi atau bagian kerja yang sesuai dengan kompetensi yang karyawan itu miliki. Hal ini dikarenakan agar karyawan tersebut mampu menampilkan kinerja yang sesuai dengan apa yang di harapkan oleh perusahaan.

Dalam sebuah perusahaan bukan hanya karyawan saja, pemimpinnya pun juga harus berkompeten, mampu dan terampil dalam mengarahkan pegawainya. Faktor penting yang dapat menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan adalah peran seorang pemimpin.

Peran seorang pemimpin dalam PT Ungaran Sari Garments III Pringapus sangatlah penting. Sikap pemimpin yang tegas, bijaksana dalam pengambilan keputusan dan memotivasi karyawan agar dapat terus meningkatkan kinerjanya, menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya serta sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Selain peran pemimpin yang masuk dalam faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan, kompensasi dapat dikatakan sebagai faktor eksternal yang memotivasi pekerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi dapat diperoleh, apabila setiap karyawan memiliki dorongan untuk mencari dan mendapatkan metode kerja, guna memperbaiki dan berusaha untuk meningkatkan kemampuan kinerja karyawan ditempat organisasinya antara lain dengan memberikan suasana dan atau faktor-faktor yang dapat dijadikan rangsangan atau motivator kinerja karyawan. Sebagian besar masyarakat khususnya karyawan menganggap kompensasi sangat penting, sebab besarnya kompensasi bagi mereka mencerminkan ukuran nilai kerja mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Tingkat kompensasi karyawan menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi relative menunjukkan status, martabat, dan harga diri mereka.

Dalam hal pemberian kompensasi kepada karyawan PT Ungaran Sari Garments III Pringapus menetapkan kebijakan yang sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku di Kabupaten Semarang saat ini.

Pada akhirnya untuk mengetahui sejauh mana peran dan kontribusi sumber daya manusia, yang dalam hal ini adalah karyawan, dalam mencapai keberhasilan perusahaan tentu diperlukan kinerja. Tanpa dilakukannya evaluasi kinerja dalam mencapai tujuan perusahaan, maka tidak akan diketahui penyebab atau pun kendala, kegagalan perusahaan.

PT Ungaran Sari Garments III Pringapus merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi pakaian jadi dengan pasar internasional. Brand-brand ternama internasional seperti Express, Uniqlo, Philip Van Housen (PVH), Li Fung, Kohls, American Living, Polo dan lainnya mempercayakan produknya untuk ditangani oleh PT. Ungaran Sari Garments III Pringapus. Standar kualitas produk yang dihasilkan untuk dapat mencapai pasar tersebut sangatlah tinggi, sehingga dalam proses produksi sangat diperhatikan. Karyawan dituntut untuk bekerja dengan baik agar mampu menghasilkan produk sesuai permintaan pembeli dan memenuhi standar pasar. Hampir setiap tahunnya PT. Ungaran Sari Garment I

Pringapus merekrut tenaga kerja terampil dan kompeten dibidangnya untuk menghasilkan produk yang sesuai dengan standar pasar internasional.

Dari latar belakang yang dikemukakan di atas, maka penulis mengusulkan judul penelitian "**Pengaruh Kompetensi, Peran Pemimpin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Bagian Cutting PT. Ungaran Sari Garments III Pringapus)**

PERUMUSAN MASALAH

Dari latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, pokok masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini, dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada bagian cutting PT. Ungaran Sari Garments III Pringapus ?
2. Adakah pengaruh peran pemimpin terhadap kinerja karyawan pada bagian cutting PT Ungaran Sari Garments III Pringapus ?
3. Adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada bagian cutting PT Ungaran Sari Garments III Pringapus ?
4. Adakah pengaruh kompetensi, peran pemimpin dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada bagian cutting PT. Ungaran Sari Garments III Pringapus?

III TINJAUAN PUSTAKA

di 1. Kompetensi

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo,2007) Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu yang terpenting. Kompetensi sebagai karakteristik seseorang berhubungan dengan kinerja yang efektif dalam suatu pekerjaan atau situasi. Pengertian kompetensi sebagai kecakapan atau kemampuan secara lebih rinci, dijelaskan oleh Spencer dan Spencer dalam Palan (2007) mengemukakan bahwa kompetensi menunjukkan karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (*superior performer*) di tempat kerja. Ada 5 (lima) karakteristik yang membentuk kompetensi yakni 1). Faktor pengetahuan meliputi masalah teknis, administratif, proses kemanusiaan, dan sistem. 2). Keterampilan, merujuk pada kemampuan seseorang

untuk melakukan suatu kegiatan. 3) Konsep diri dan nilai-nilai, merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi. 4) Karakteristik pribadi, merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang dibawah tekanan. 5) Motif, merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan.

2. Peran Pemimpin

Peran pemimpin merupakan rangkaian perilaku dan upaya yang dilakukan pemimpin berkenaan dengan peningkatan kinerja karyawan (Miftah Thoha, 2011)

Siagian (2002) dalam Ida Ayu Brahmawati dan Agus Suprayetno (2008) mengemukakan bahwa peranan pemimpin atau kepemimpinan dalam organisasi ada tiga bentuk, yaitu:

a. Peran Interpersonal

Peranan interpersonal dalam organisasi adalah bahwa seorang pemimpin dalam perusahaan atau organisasi merupakan simbol akan keberadaan organisasi, seorang pemimpin bertanggungjawab untuk memotivasi dan memberikan arahan kepada bawahan dan seorang pemimpin mempunyai peran sebagai penghubung.

b. Peran Informasional

Peranan yang bersifat informasional mengandung arti bahwa seorang pemimpin dalam organisasi mempunyai peran sebagai pemberi, penerima dan penganalisis informasi.

c. Peran Pengambil Keputusan

Peran pemimpin dalam pengambilan keputusan mempunyai arti bahwa pemimpin mempunyai peran sebagai penentu kebijakan yang akan di ambil berupa strategi-strategi bisnis yang mampu untuk mengembangkan inovasi, mengambil peluang atau kesempatan dan bernegosiasi dan menjalankan usaha dengan konsisten.

3. Kompensasi

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Malayu S.P. Hasibuan, 2016)

Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi ialah yang akan dipergunakan karyawan beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dimiliki oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa

yang dimana karyawan semakin besar berarti kesejahteraannya semakin tinggi, status semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dirakmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya semakin baik. Disini letak pentingnya kompensasi bagi karyawan (Hasibuan, 2016)

Ukuran-ukuran atau indikator dari kompensasi menurut Hasibuan (2016) adalah

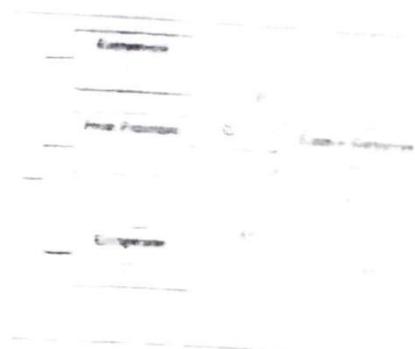
- a. Gaji adalah balas jasa yang dibayarkan secara periodik kepada pegawai serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja. Upah adalah balas jasa yang diberikan kepada pekerja dengan pedoman atas perjanjian yang disepakati membiayainya.
- b. Intensif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang berprestasi diatas standar. Intensif berupa gaji, bonus, lembur kerja, uang bensin, transportasi.
- c. Tunjangan atau benefit adalah kompensasi tambahan yang diberikan atau non materiel yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan instansi terhadap semua pegawai dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Tunjangan meliputi asuransi kesehatan.

4. Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2008)

Bernardin (dalam Sudarmanto, 2009) menyampaikan ada 6 kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja, yaitu

1. *Quality* (kualitas) terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan.
2. *Quantity* (kuantitas) terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan.
3. *Timeliness* (ketepatan waktu) terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.
4. *Cost-effectiveness* (efektifitas biaya) terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi.



- e. *Need for supervision* (kebutuhan akan pengawasan) terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan.
- f. *Interpersonal impact* (dampak antar pribadi) terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerja sama di antara sesama pekerja dan anak buah.

HIPOTESIS

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar kerangka pikir berikut ini

- Dengan demikian dapat dirumuskan suatu hipotesa yang hendak dilakukan yaitu
- H₁ Diduga kompetensi (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
 - H₂ Diduga peran pemimpin (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
 - H₃ Diduga kompensasi (X₃) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
 - H₄ Diduga kompetensi (X₁), peran pemimpin (X₂) dan kompensasi (X₃) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian *explanatory research* dengan pendekatannya yaitu kuantitatif. Berdasarkan jenis penelitian tingkat penjelasan, maka tipe penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Pada penelitian ini penulis berusaha menjelaskan hubungan antar variabel kompetensi, peran pemimpin dan kompetensi yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Ungaran Sari Garments III Pringapus, yang beralamat di jalan KH Syekh Basyaruddin KM 5, Pringapus, Kabupaten Semarang. Jumlah karyawan mencapai 6.959 orang karyawan, maka penulis fokus menetapkan populasi pada bidang cutting saja. Jumlah karywan pada bagian cutting ini sebanyak 1.634 orang karyawan. Dengan cara membaca tabel berdasarkan jumlah populasi yang telah diketahui dan menentukan tingkat kesalahan yang akan digunakan (1%, 5%, dan 10%). Jadi dalam penelitian ini dengan jumlah populasi sebanyak 1634 karyawan, ditentukan tingkat kesalahan sebesar 5% maka diperoleh jumlah sampel dengan tabel Isaac dan Michael sebesar 289 responden.

Dalam penelitian ini, diperoleh dari dua sumber, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya atau responden melalui

kuesioner, sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui perpustakaan, dokumen perusahaan, dan laporan penelitian terdahulu.

Uji Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian Validitas dalam penelitian ini adalah dengan menghitung korelasi diantara masing-masing pernyataan dengan skor total menggunakan korelasi *product moment*. Syarat minimum untuk dianggap valid adalah nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh *item* mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,444), sehingga instrumen pada penelitian ini dikatakan valid.

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara menghitung koefisien *cronbach alpha* (α). Variabel dikatakan reliabel jika *cronbach alpha* (α) memiliki nilai lebih dari 0,07. Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki koefisien *alpha* lebih besar dari 0,07 sehingga instrumen pada penelitian ini dikatakan reliabel.

Analisis Data

Analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi, analisis korelasi, uji t dan uji f.

HASIL PENELITIAN

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan pada bagian cutting PT Ungaran Sari Garments III Pringapus, dengan nilai korelasi sebesar 0,697. Kompetensi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, hal tersebut ditunjukkan persamaan regresi $Y = 15,213 + 0,579 X_1$ yang artinya setiap kompetensi meningkat 1% maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,579. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai t hitung 12,784 yang lebih besar dari t tabel 1,968. Tingkat signifikansi 0,000 yang nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang artinya jika kompetensi meningkat maka kinerja karyawan ada peningkatan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran pemimpin memiliki tingkat hubungan yang sedang terhadap kinerja karyawan, dengan nilai korelasi sebesar 0,536. Peran pemimpin memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, hal tersebut ditunjukkan persamaan regresi $Y = 17,719 + 0,484 X_2$ yang artinya setiap peran pemimpin meningkat 1%

maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,484. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel peran pemimpin secara parsial terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai t hitung 3,749 lebih besar dari t tabel 1,968. Tingkat signifikansi 0,000 yang nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang artinya jika peran pemimpin meningkat maka kinerja karyawan ada peningkatan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang sedang terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai korelasi sebesar 0,479. Kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, hal tersebut ditunjukkan persamaan regresi $Y = 22,362 + 0,350 X_3$ yang artinya setiap kompensasi meningkat 1% maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,350. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai t hitung 3,385 lebih besar dari t tabel 1,968. Tingkat signifikansi 0,001 yang nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, artinya jika peran pemimpin meningkat maka kinerja karyawan ada peningkatan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan kompetensi, peran pemimpin dan kompensasi berpengaruh memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai korelasi sebesar 0,755. Kompetensi, peran pemimpin dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 8,740 + 0,461 X_1 + 0,174 X_2 + 0,122 X_3$ yang artinya $b_1 = 0,461$ apabila variabel kompetensi mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka variabel kinerja karyawan juga mengalami peningkatan sebesar 0,462 satuan, dengan asumsi variabel peran pemimpin dan kompensasi dianggap tetap. Menunjukkan bahwa jika kompetensi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat $b_2 = 0,174$ berarti apabila variabel peran pemimpin mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka variabel kinerja karyawan juga mengalami peningkatan sebesar 0,174 satuan, dengan asumsi variabel kompetensi dan kompensasi dianggap tetap. Menunjukkan bahwa jika peran pemimpin meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat $b_3 = 0,122$ berarti apabila variabel kompensasi mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka variabel kinerja karyawan juga mengalami peningkatan sebesar 0,122 satuan, dengan asumsi variabel kompetensi dan peran pemimpin dianggap tetap. Menunjukkan bahwa jika kompensasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini menunjukkan besarnya nilai determinasi R^2 Adjusted sebesar 0,566. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kompetensi (X_1), peran pemimpin (X_2), dan kompensasi (X_3) dalam penelitian ini mampu mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 56,6% sedangkan sisanya sebesar 43,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak

diteliti. Dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kompetensi, peran pemimpin dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan nilai F_{hitung} adalah 125,974 lebih besar dari F tabel 2,64, dan nilai signifikansi (sig.) 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya apabila kompetensi karyawan baik, dengan peran pemimpin yang baik dan pemberian kompensasi yang sesuai akan berdampak semakin meningkatnya kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Terdapat beberapa kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil analisis serta pembahasan yang telah dilakukan, antara lain adalah :

1. Kompetensi memiliki nilai pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan nilai persamaan $Y = 15,213 + 0,579 X_1$ dan ditunjukkan dengan nilai t hitung 12,784 lebih besar dari t tabel 1,968. Tingkat signifikansi 0,000 yang nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian cutting PT. Ungaran Sari Garments III Pringapus.
2. Peran pemimpin memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan $Y = 17,719 + 0,484 X_2$ dan ditunjukkan dengan nilai t hitung 3,749 lebih besar dari t tabel 1,968. Tingkat signifikansi 0,000 yang nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa peran pemimpin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian cutting PT. Ungaran Sari Garments III Pringapus.
3. Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan $Y = 22,362 + 0,350 X_3$ dan ditunjukkan dengan nilai t hitung 3,385 lebih besar dari t tabel 1,968. Tingkat signifikansi 0,001 yang nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian cutting PT. Ungaran Sari Garments III Pringapus.
4. Secara simultan kompetensi, peran pemimpin dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan $Y = 8,740 + 0,461 X_1 + 0,174 X_2 + 0,122 X_3$ dan nilai F_{hitung} 125,974 lebih besar dari F tabel 2,64. Tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa kompetensi, peran pemimpin dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian cutting PT. Ungaran Sari Garments III Pringapus.

Saran yang dapat disampaikan setelah melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Meningkatkan kompetensi karyawan dengan memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan untuk mengikuti program pelatihan kerja yang berkaitan dengan kemampuan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan proses pekerjaan, sehingga karyawan lebih paham dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Serta melakukan evaluasi tiap bulannya pada hasil kerja karyawan.
2. Agar dapat mengurangi tingkat kesalahan atau penyimpangan kerja dari karyawan, hendaknya pemimpin lebih meningkatkan perannya yang selanjutnya dapat memberikan dampak yang baik bagi kinerja karyawan.
3. Kompensasi harus dipertahankan dan dikembangkan lebih baik mengenai pemberiannya kepada karyawan sesuai dengan kinerja yang mereka laksanakan. Dikarenakan hal ini mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Mereka merasa lebih dihargai jika mereka mendapatkan penghargaan oleh pimpinan. Penghargaan itu salah satunya dapat berupa pemberian kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Ke Sembilanbelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Palan. 2007. *Competency Management: Teknik Menganalisis dan Mengimplementasikan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Jakarta: PPM Indonesia.
- P. Siagian, Sondang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi, Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Thoha, Miftah. 2011. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.