

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. INDONESIA LIVE GARMENT
BIDANG PRODUKSI BAGIAN SEWING, KABUPATEN SRAGEN**

Lily Desianti Permatasari¹ & Agus Hermani D.S²
Administrasi Bisnis, Universitas Diponegoro
E-mail: lilydesianti7@gmail.com

Abstract: CV. Indonesia Live Garment is a garment company that working on clothing and pants orders from domestic and foreign brands. However, there are still employees who have low performance such as employees unable to achieve targets, the products produced are not in accordance with quality, and can not complete their work on time. This is allegedly because leadership has not been implemented properly and employee competencies are still low. This study aims to determine the effect of leadership and employee competence on the performance of sewing employees in the CV. Indonesia Live Garment. The type of research used is explanatory research. The sample used as many as 50 respondents in the sewing department employees CV. Indonesia Live Garment. Data collection using a questionnaire with a likert measurement scale. The results showed that the leadership and employee competency variables partially influenced employee performance positively and significantly with the regression coefficient values on the leadership variable (0.355) and employee competence (0.415) and the t-value of the leadership variable (2,593) and employee competency (3,085)) affect employee performance positively and significantly with the multiple regression coefficient values of leadership variables (0.320) and employee competencies (0.385) with F-count (8.433).

Keywords: *leadership, employee competence, employee performance.*

Abstrak: CV. Indonesia Live Garment merupakan perusahaan yang bergerak di bidang garment dengan mengerjakan pesanan pakaian dan celana dari merek dalam negeri maupun luar negeri. Akan tetapi masih terdapat karyawan yang memiliki kinerja yang rendah seperti karyawan tidak mampu untuk mencapai target, produk yang dihasilkan tidak sesuai dengan kualitas, dan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Hal tersebut diduga karena kepemimpinan belum dilaksanakan dengan baik dan kompetensi karyawan yang masih rendah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan bagian *sewing* pada CV. Indonesia Live Garment. Tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian *explanatory research*. Sampel yang digunakan sebanyak 50 responden pada karyawan bagian *sewing* CV. Indonesia Live Garment. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan dan kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan dengan nilai koefisien regresi pada variabel kepemimpinan (0,355) dan kompetensi karyawan (0,415) dan nilai t-hitung variabel kepemimpinan (2,593) dan kompetensi karyawan (3,085) berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan dengan nilai koefisien regresi berganda variabel kepemimpinan (0,320) dan kompetensi karyawan (0,385) dengan F-hitung (8,433).

Kata kunci: *kepemimpinan, kompetensi karyawan, kinerja karyawan.*

¹ Lily Desianti Permatasari, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, lilydesianti7@gmail.com

² Agus Hermani D.S, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Pendahuluan

Industri garmen merupakan salah satu industri yang perkembangannya semakin pesat dan maju seiring dengan adanya kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan, sehingga semakin banyak bermunculan industri garmen baru yang menghasilkan hasil produksi hampir sejenis dengan menawarkan banyak produk. Hal ini menimbulkan persaingan antar industri garmen untuk mendapatkan konsumen. Maka perusahaan dituntut untuk mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lainnya.

Untuk memenangkan persaingan perusahaan harus mampu untuk bekerja secara efektif dan efisien, salah satunya adalah dengan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi. Setiap perusahaan menginginkan adanya kinerja karyawan yang tinggi, maka perusahaan akan efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia adalah sarana untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu dengan memperbaiki sumber daya manusia itu sendiri. Maka akan terjadi peningkatan pada kinerja dan daya hasil perusahaan. Analisis terhadap faktor-faktor yang memengaruhi dan memperhatikan kebutuhan dari para karyawan diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Sudarmanto (2014) mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain yaitu kepemimpinan dan kompetensi. Kepemimpinan diperlukan karena merupakan faktor yang berkaitan langsung dengan karyawan. Kepemimpinan yang baik diperlukan agar menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi, dimana pemimpin dapat memberikan kejelasan dalam memberikan perintah tugas dan tanggung jawab terhadap karyawannya. Tingkat kompetensi juga dapat menjadi faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sehingga kompetensi menjadi hal yang sangat diperhatikan oleh perusahaan dalam merekrut karyawannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan dan semakin tinggi kompetensi karyawan yang dimiliki, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Indonesia Live Garment Bidang Produksi Bagian Sewing Kabupaten Sragen”**.

Rumusan Masalah

Terdapat kesenjangan pada CV. Indonesia Live Garment dimana perusahaan menginginkan adanya kinerja karyawan yang tinggi, akan tetapi pada kenyataannya kinerja karyawan masih tergolong rendah. Perusahaan menginginkan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, kualitas produk dengan standar kualitas yang telah ditetapkan, serta karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. Kinerja karyawan yang rendah mengakibatkan tidak tercapainya target yang telah ditentukan, kualitas produk tidak sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan, pekerjaan tidak selesai secara tepat waktu, hal tersebut akan merugikan bagi perusahaan.

Berdasarkan data yang diperoleh, kinerja karyawan masih tergolong rendah dimana pencapaian target produksi CV. Indonesia Live Garment pada tahun 2018 tidak ada yang mencapai target yang telah ditetapkan. Rata-rata produk yang dihasilkan karyawan pada tahun 2018 adalah 62,38% dari target yang telah ditetapkan perusahaan, dimana presentase tertinggi yaitu 73,01% terjadi pada bulan Maret karyawan dapat menghasilkan 15.323 dari target yang telah ditetapkan perusahaan yaitu 20.987 produk. Sedangkan presentase terendah terjadi pada bulan Agustus yaitu 52,76% dimana karyawan dapat menghasilkan 9.899 produk dari target yang telah ditetapkan perusahaan yaitu 18.764 produk. Kualitas produk yang dihasilkan masih ditemui produk yang tidak sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan, misalnya jahitan produk kurang rapi, cara penjahitan yang tidak sesuai dengan pedoman produksi, kurang lengkapnya material penunjang yang akan digunakan, seperti label, kancing, dan benang, kesalahan pada ukuran pakaian. Sehingga karyawan membutuhkan waktu tambahan untuk dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Akibatnya biaya produksi lebih mahal, sebab karyawan membutuhkan waktu lebih untuk dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya sesuai dengan target dan standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan. Perusahaan kehilangan kesempatan, sehingga perusahaan mengalami kesulitan untuk menghadapi persaingan, karena produk yang dijual harganya akan lebih mahal, kualitas produk yang kurang baik dan konsumen akan lebih memilih produk pesaing dengan harga yang lebih murah dan kualitas yang dihasilkan baik. Hal tersebut akan menyebabkan perusahaan tidak dapat mencapai

pendapatan yang diharapkan, sehingga keseluruhan biaya produksi perusahaan terganggu, sebab perusahaan kesulitan dalam memperoleh pendapatan.

Permasalahan yang telah peneliti paparkan di atas, kinerja yang rendah pada CV. Indonesia Live Garment kemungkinan disebabkan oleh buruknya kepemimpinan dan rendahnya kompetensi karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, sehingga permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan bidang produksi bagian *sewing* pada CV. Indonesia Live Garment?
2. Bagaimana kompetensi karyawan bidang produksi bagian *sewing* pada CV. Indonesia Live Garment?
3. Bagaimana tingkat kinerja karyawan bidang produksi bagian *sewing* pada CV. Indonesia Live Garment?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bidang produksi bagian *sewing* pada CV. Indonesia Live Garment?
5. Bagaimana pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan bidang produksi bagian *sewing* pada CV. Indonesia Live Garment?
6. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan bidang produksi bagian *sewing* pada CV. Indonesia Live Garment?

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2011) dalam buku manajemen sumber daya manusia perusahaan mengatakan bahwa: Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pengorganisasian, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (Thoha Miftah, 2013).

Kompetensi Karyawan

Kompetensi karyawan merupakan kemampuan lebih yang dimiliki oleh seseorang membuatnya berbeda dari orang lain yang memiliki kemampuan rata-rata atau biasa, kemampuan tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik kepribadian yang memengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya (Mangkunegara, 2007).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk, arahan yang diberikan oleh pimpinan, kompetensi dan kemampuan karyawan pada saat bekerja (Abdullah, 2014).

Pengaruh Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan

Kepemimpinan adalah aktivitas untuk memengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila kepemimpinan dalam suatu perusahaan baik, pemimpin dapat melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan dengan baik maka kinerja karyawan akan tinggi. Sebaliknya jika kepemimpinan yang terjadi pada perusahaan buruk maka kinerja karyawan akan rendah.

Kepemimpinan dan kinerja karyawan memiliki keterhubungan, sesuai dengan penjelasan dari Siagian (2006) mengemukakan bahwa keberhasilan suatu lembaga atau instansi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu lembaga atau instansi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam lembaga atau instansi yang bersangkutan. Dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu lembaga atau instansi memainkan

peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan lembaga atau instansi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya.

Pengaruh Kompetensi Karyawan dengan Kinerja Karyawan

Kompetensi merupakan suatu kemampuan dan keterampilan untuk melakukan sesuatu dengan standar profesionalisme di tempat kerja yang dibekali oleh pengetahuan dan pengalaman. Pada umumnya kompetensi tinggi akan memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, apabila karyawan memiliki kompetensi yang tinggi maka kinerja karyawan juga tinggi, begitupun sebaliknya jika karyawan memiliki kompetensi yang rendah maka kinerja karyawan juga akan rendah.

Keterkaitan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan, Romberg (2007) menyatakan bahwa seorang pegawai memiliki kompetensi yang tinggi apabila pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian atau pengetahuan, dan memiliki keterampilan. Sedangkan Sedangkan Sutrisno (2009:158) menyatakan bahwa pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja karena seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Karyawan dengan Kinerja Karyawan

Kepemimpinan, kompetensi dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang erat dan saling terkait satu sama lain. Untuk mewujudkan kinerja karyawan yang tinggi, dibutuhkan kepemimpinan yang baik. Semakin baik kepemimpinan yang terjadi dalam perusahaan, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang berarti karyawan dapat memahami perintah atau instruksi tugas pekerjaan yang harus dikerjakannya. Tanpa adanya kepemimpinan yang baik dari para karyawan, maka perusahaan akan kesulitan dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Maka dari itu pemimpin perlu melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan yang baik kepada karyawannya.

Kompetensi juga memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan. Karyawan perlu memiliki kompetensi yang tinggi pada perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu merekrut karyawan yang memiliki kompetensi dalam bidangnya dan membantu karyawan untuk meningkatkan kompetensi yang dimilikinya. Dengan adanya kompetensi yang tinggi maka kinerja karyawan juga akan tinggi sehingga dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Hipotesis

Penelitian ini hendak membahas bagaimana Kepemimpinan dan Kompetensi yang perlu dimiliki oleh perusahaan CV. Indonesia Live Garment sehingga dapat meningkatkan Kinerja Karyawan seperti yang telah ditetapkan atau direncanakan, sehingga hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H1 : Diduga terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) bidang produksi bagian *sewing* pada CV. Indonesia Live Garment.
- H2 : Diduga terdapat pengaruh positif antara kompetensi karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) bidang produksi bagian *sewing* pada CV. Indonesia Live Garment.
- H3 : Diduga terdapat pengaruh antara kepemimpinan (X1) dan kompetensi karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) bidang produksi bagian *sewing* pada CV. Indonesia Live Garment.

Metodologi Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* menurut Sugiyono (2010), penelitian eksplanasi merupakan penelitian yang digunakan untuk menjelaskan kedudukan-kedudukan dari variabel-variabel yang di teliti serta bermaksud untuk menjelaskan pengaruh antar variabel satu dengan lainnya. Pada penelitian ini akan dijelaskan pengaruh variabel independen yaitu kepemimpinan (X1), kompetensi karyawan (X2), terhadap kinerja karyawan (Y). Populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan bagian *sewing* CV. Indonesia Live Garment yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *nonprobability sampling* yang digunakan adalah *sampling* jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel

dikarenakan jumlah populasi yang relatif kecil, dimana bidang produksi CV. Indonesia Live Garment yang akan diteliti adalah bagian *sewing*.

Hasil Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan bagian *sewing* pada CV. Indonesia Live Garment. Hasil pada penelitian ini dapat dilihat bahwa kepemimpinan bagian *sewing* cukup baik. Terutama kepemimpinan bagian *sewing* pada CV. Indonesia Live Garment dalam memberikan instruksi kerja dengan jelas kepada bawahan, memberikan motivasi kerja dengan baik kepada bawahan, memberikan pengarahan kerja dengan jelas kepada bawahan, hubungan kerja antara atasan dengan bawahan terjalin dengan baik, kegiatan pengawasan kerja kepada bawahan dilakukan dengan baik.

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya apabila kepemimpinan mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Adapun besarnya pengaruh dapat dilihat dari tabel 3.25 (Hasil Regresi Linier Sederhana Variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan) bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh sebesar 0,355. Kontribusi pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 12,3% sedangkan sisanya sebesar 87,7% diperoleh dari variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hipotesis pertama (H1) yang berbunyi: “Diduga terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) bidang produksi bagian *sewing* pada CV. Indonesia Live Garment” telah **terbukti**. Hal ini sesuai dengan penjelasan Siagian (2006) menyatakan adanya hubungan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yaitu: “Keberhasilan suatu lembaga atau instansi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu lembaga atau instansi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam lembaga atau instansi yang bersangkutan. Dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu lembaga atau instansi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan lembaga atau instansi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya”. Kemudian sesuai pula dengan hasil penelitian Rifa’i dan Jumiaty Sasmita (2015) bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Riau Pulp Pangkalan Kerinci Pelalawan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang kecil terhadap kinerja karyawan, dimana sumbangan yang diberikan yaitu 12,3%. Maka dari itu, apabila perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan, hal-hal yang perlu dilakukan terkait dengan kepemimpinan yang paling utama sebaiknya peran kepemimpinan dilakukan dengan baik agar karyawan dapat mengetahui apa yang menjadi tugas pekerjaannya melalui pemberian instruksi kerja, motivasi kerja, pengarahan kerja, hubungan kerja, dan pengawasan kerja. Kepemimpinan yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang pemimpin dalam menjalankan peran kepemimpinannya. Jika peran kepemimpinan yang terjadi pada perusahaan baik, maka instruksi kerja dan pengarahan kerja dapat tersampaikan dengan jelas, hubungan kerja antara atasan dengan bawahan dapat terjalin dengan baik, pemberian motivasi kerja dapat tersampaikan dengan baik, dan pengawasan kerja dapat dilakukan dengan baik, sehingga kinerja karyawan pun semakin tinggi.

Selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa kompetensi karyawan bagian *sewing* pada CV. Indonesia Live Garment dalam kategori cukup tinggi. Terutama karyawan bagian *sewing* pada CV. Indonesia Live Garment mengetahui tugas-tugas yang perlu dilakukan di bidang *sewing*, karyawan tidak pernah mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas di bidang *sewing*, karyawan memiliki banyak pengalaman kerja di bidang garmen, karyawan sangat mengetahui atau mengetahui permasalahan kerja yang dihadapi.

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya apabila kompetensi karyawan mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Adapun besarnya pengaruh dapat diketahui dari tabel 3.27 (Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan) bahwa kompetensi karyawan memberikan pengaruh sebesar 0,415. Kontribusi pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi 16,6%

sedangkan sisanya sebesar 83,4% diperoleh dari variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hipotesis kedua (H2) yang berbunyi: “Diduga terdapat pengaruh positif antara kompetensi karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) bidang produksi bagian *sewing* pada CV. Indonesia Live Garment” telah **terbukti**. Hal ini sesuai dengan penjelasan Wibowo (2009) menyatakan adanya hubungan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan yaitu: “kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik”. Kemudian sesuai pula dengan hasil penelitian Fansyuri Ilham Mudayana dan Sri Suryoko (2016) bahwa kompetensi karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sai Apparel Industries Garment Semarang.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang kecil terhadap kinerja karyawan, dimana sumbangan yang diberikan yaitu 16,6%. Maka dari itu, apabila perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan, maka hal-hal yang perlu dilakukan terkait kompetensi yang paling utama sebaiknya perusahaan meningkatkan pengetahuan kerja agar karyawan mengetahui apa yang menjadi tugas pekerjaannya, keterampilan kerja agar karyawan tidak kesulitan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya, pengalaman kerja di bidang *sewing*, tingkat pemecahan masalah kerja agar karyawan mengetahui masalah kerja yang dihadapi.

Uji regresi berganda dalam penelitian ini dilakukan dengan perhitungan antara variabel kepemimpinan (X1) dan kompetensi karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Apabila kepemimpinan dan kompetensi karyawan tinggi, maka kinerja karyawan akan tinggi. Berdasarkan tabel 3.30 (Uji F) diketahui bahwa F hitung (8,433) > F tabel (2,42) yang berarti terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan signifikan. Kontribusi pengaruh variabel kepemimpinan dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 26,4% sedangkan sisanya sebesar 73,6% diperoleh dari variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian.

Berdasarkan analisis yang dilakukan, maka hipotesis ketiga (H3) yang berbunyi: “Diduga terdapat pengaruh antara kepemimpinan (X1) dan kompetensi karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) bidang produksi bagian *sewing* pada CV. Indonesia Live Garment” telah **terbukti**. Maka dari itu, apabila kepemimpinan mengalami peningkatan dan kompetensi karyawan mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan bagian *sewing* pada CV. Indonesia Live Garment juga akan mengalami peningkatan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompetensi karyawan memiliki pengaruh yang kecil terhadap kinerja karyawan, dimana sumbangan yang diberikan yaitu 26,4%, hal ini menunjukkan banyaknya faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan cukup baik dan kompetensi karyawan cukup tinggi, sehingga kepemimpinan dan kompetensi karyawan bukanlah faktor yang menyebabkan kinerja karyawan bagian *sewing* pada CV. Indonesia Live Garment rendah. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian mengenai variabel-variabel bebas lain diluar variabel kepemimpinan dan kompetensi karyawan yang kemungkinan dapat memberikan pengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan bagian *sewing* pada CV. Indonesia Live Garment, melalui variabel-variabel atau faktor-faktor lain seperti: motivasi kerja, kepuasan kerja, desain pekerjaan, komitmen, partisipasi, fungsi-fungsi manajemen, sistem penghargaan, dan lain-lain.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan bagian *sewing* pada CV. Indonesia Live Garment berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden (60%) cenderung menilai kepemimpinan cukup baik, hal ini ditunjukkan dengan pemberian instruksi kerja yang jelas kepada bawahan, pemberian motivasi kerja yang baik kepada bawahan, pemberian pengarahan kerja yang jelas kepada

- bawahan, hubungan kerja antara atasan dengan bawahan terjalin dengan baik, kegiatan pengawasan kerja kepada bawahan dilakukan dengan baik.
2. Kompetensi karyawan bagian *sewing* pada CV. Indonesia Live Garment berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden (36%) cenderung memiliki kompetensi karyawan cukup tinggi, hal ini ditunjukkan dengan karyawan mengetahui tugas-tugas yang perlu dilakukan di bidang *sewing*, karyawan tidak pernah mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas di bidang *sewing*, karyawan memiliki banyak pengalaman kerja di bidang garmen, karyawan mengetahui permasalahan kerja yang dihadapi.
 3. Kinerja karyawan bagian *sewing* pada CV. Indonesia Live Garment berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden (42%) memiliki kinerja yang cukup tinggi, akan tetapi responden (34%) memiliki kinerja yang sangat tinggi, responden (20%) memiliki kinerja tinggi, dan sebagian kecil responden (4%) memiliki kinerja rendah. Karyawan cenderung memiliki kinerja yang cukup tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karyawan sangat dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya sebelum waktu selesai pekerjaan, karyawan cepat dalam mengatasi permasalahan kerja yang dihadapinya.
 4. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga ada kecenderungan bahwa apabila kepemimpinan dinilai baik maka kinerja karyawan tinggi, begitupun sebaliknya apabila kepemimpinan dinilai buruk maka kinerja karyawan rendah. Disamping itu, kepemimpinan memiliki sumbangan pengaruh yang kecil terhadap kinerja karyawan, karena hanya memiliki sumbangan pengaruh sebesar 12,3%.
 5. Pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga ada kecenderungan bahwa apabila kompetensi karyawan tinggi maka kinerja karyawan tinggi, begitupun sebaliknya apabila kompetensi karyawan rendah maka kinerja karyawan rendah. Disamping itu, kompetensi memiliki sumbangan pengaruh yang kecil terhadap kinerja karyawan, karena hanya memiliki sumbangan pengaruh sebesar 16,6%. Kompetensi karyawan memiliki sumbangan pengaruh yang lebih besar dibanding dengan kepemimpinan.
 6. Pengaruh kepemimpinan dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompetensi karyawan keduanya secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga ada kecenderungan bahwa apabila kepemimpinan dan kompetensi tinggi maka kinerja karyawan tinggi, begitupun sebaliknya apabila kepemimpinan dan kompetensi karyawan rendah maka kinerja karyawan rendah. Disamping itu, kepemimpinan dan kompetensi secara bersama-sama memiliki sumbangan pengaruh yang kecil terhadap kinerja karyawan, karena hanya memiliki sumbangan pengaruh sebesar 26,4%.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat disimpulkan beberapa saran yang dapat bermanfaat dan berguna bahan pertimbangan CV. Indonesia Live Garment diwaktu yang akan datang yaitu:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang kecil terhadap kinerja karyawan, dimana sumbangan yang diberikan yaitu 12,3%. Maka dari itu, apabila perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan, maka hal-hal yang perlu dilakukan terkait dengan kepemimpinan adalah dalam pemberian instruksi kerja sebaiknya dapat disampaikan dengan jelas, pemberian motivasi kerja sebaiknya dapat disampaikan dengan baik, pemberian pengarahan kerja sebaiknya dapat disampaikan dengan jelas, hubungan kerja antara atasan dengan bawahan sebaiknya dapat terjalin dengan baik, dan kegiatan pengawasan kerja dapat dilakukan dengan baik. Kepemimpinan bagian *sewing* pada CV. Indonesia Live Garment cukup tinggi, maka perlu ditingkatkan agar kinerja karyawan semakin tinggi.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi karyawan memiliki pengaruh yang kecil terhadap kinerja karyawan, dimana sumbangan yang diberikan yaitu 16,6%. Maka dari itu,

apabila perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan, maka hal-hal yang perlu dilakukan terkait dengan kompetensi karyawan yang paling utama sebaiknya perusahaan meningkatkan pengetahuan kerja karyawan di bidang *sewing* agar karyawan mengetahui tugas-tugas yang perlu dilakukan di bidang *sewing*, keterampilan kerja karyawan di bidang *sewing* agar karyawan tidak mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas di bidang *sewing*, pengalaman kerja karyawan di bidang *sewing*, kemampuan pemecahan masalah kerja yang dihadapi agar karyawan mengatasi permasalahan (persoalan) dalam bekerja. Kompetensi karyawan di bagian *sewing* pada CV. Indonesia Live Garment cukup tinggi, maka perlu ditingkatkan agar kinerja karyawan semakin tinggi.

3. Perlu dilakukan penelitian lanjutan oleh manajemen atau pihak luar perusahaan mengenai variabel-variabel bebas lain diluar variabel kepemimpinan dan kompetensi karyawan yang kemungkinan dapat memberikan pengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan bagian *sewing* pada CV. Indonesia Live Garment, melalui variabel-variabel atau faktor-faktor lain seperti: motivasi kerja, kepuasan kerja, desain pekerjaan, komitmen, partisipasi, fungsi-fungsi manajemen, sistem penghargaan, dan lain-lain.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Aswaja Pressindo.
- Achua, C. F. dan Lussier, R.N. 2010. *Effective leadership*. South Western: Delmar Cengage Learning
- Andrew, Dubrin. 2005. *Leadership (Terjemahan)*. Jakarta : Prenada Media.
- Antwi John Osei. 2015. *Employee's Competency and Organizational Performance In The Pharmaceutical Industry An Empirical Study Of Pharmaceutical Firms In Ghana*. International Journal of Economi Volume 3. Dalam <http://ijecm.co.uk/wp-content/uploads/2015/03/3323.pdf>. Diunduh pada tanggal 23 Oktober 2018 pukul 16.00 WIB.
- Bernardin, H. John, dan Joyce E.A Russel. 2003. *Human resource management (An Experimental Approach International Edition)*. Singapore : Mc. Graw-Hill Inc.
- Danim, Sudarman. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta : Penerbit Rineka Cipta
- Dessler, Gary. 2008. *Human Resources Management*. New Jersey : Prentice Hall, Inc.
- Dharma, Surya. 2004. *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori, dan Penerapannya*. Jakarta: Program Pascasarjana FISIP.
- Donnelly, Gibson. 1996. *Organisasi, Prilaku, Struktur, Proses*. Jakarta : Erlangga.
- Fansyuri Ilham dan Sri Suryoko. 2016. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sai Apparel Industries Garment Semarang. Jurnal Administrasi Bisnis Volume 5, No. 1. Dalam <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/10426/10128>. Diunduh pada tanggal 18 Oktober 2018 pukul 15.00WIB.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hill, Caroll, dkk. 1997. *Organizational Theory and Management: A Macro Approach*. New York : John Willey and Sons Inc.
- Hutapea, dkk. 2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Moehersono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Purnawanto, Budy. 2010. *Manajemen SDM Berbasis Proses: Pola Pikir Baru Mengelola SDM pada Era Knowledge Economy*. Jakarta : PT. Gramedia.
- Rifa'I dan Jumiati Sasmita. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Riau Pulp Pangkalan Kerinci Pelalawan. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis Vol 7, No. 1.

Dalam <https://ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/viewFile/2663/2614>. Diunduh pada tanggal 20 Oktober 2018 pukul 15.00 WIB.

- Robbins, S.P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sarjono, Haryadi, dkk. 2011. *SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta : Penerbit Salemba empat.
- Siagian, Sondang. 2004. *Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid I*. Jakarta: Penerbit Binarupa Aksara.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- _____. 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- _____. 2016. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Thoha, Miftah. 2013. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.
- _____. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Indeks.