

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN PT CITILINK INDONESIA MEDAN****Said Muttaqin Naina¹⁾, Mella Yunita²⁾**^{1,2)}Fakultas ekonomi dan Bisnis, Universitas Tjut Nyak Dhien, Program Studi Manajemen
Email: saidmuttaqinnaina@gmail.com**ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of leadership on work performance, determine the effect of competence on work performance, and determine the influence of leadership and competence simultaneously on work performance at PT Citilink Indonesia Medan. This quantitative descriptive study with a questionnaire instrument was carried out on a population of 38 permanent employees, the determination of the sample used a saturated sample so that the research sample was as much as. 38 people. The results obtained that the tcount coefficient of the Leadership variable is 3.296 and the ttable value is 2,026, the tcount > ttable (3.296 > 2.026) with sig < 0.05 (0.002 < 0.05), the t-count coefficient for the Competence variable is 3.046 and the ttable value is 2.026, the tcount > ttable (3,046 > 2,026), sig < 0.05 (0.004 < 0.05). Furthermore, the F value of the Leadership and Competence variable is 14,491 and the value of Ftable is 2,859, so Fcount > Ftable (14,491 > 2,859), sig value < 0.05 (0.000 < 0.05). The value of RSquare 0.716 or R² x 100% is 71.60%, meaning that the variable because it makes a big contribution to explaining work performance is 71.60% and the remaining 28.40% is another factor. The conclusion of the study is that leadership has a significant effect on work performance, competence has a significant effect on work performance and simultaneously leadership and competence have a significant effect on work performance at PT Citilink Indonesia Medan.

Keywords: Leadership, Competence, Job Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja, mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja, serta mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi secara serentak terhadap Prestasi Kerja pada PT Citilink Indonesia Medan. Penelitian ini deskriptif kuantitatif dengan instrumen kuisioner dilakukan pada populasi sebanyak 38 orang karyawan tetap, penentuan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga sampel penelitian sebanyak. 38 orang. Hasil penelitian diperoleh Nilai koefisien t_{hitung} variabel Kepemimpinan 3,296 dan nilai t_{tabel} 2,026 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,296 > 2,026) dengan nilai sig < 0,05 (0,002 < 0,05), Nilai koefisien t_{hitung} variabel Kompetensi 3,046 dan nilai t_{tabel} 2,026 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,046 > 2,026), nilai sig < 0,05 (0,004 < 0,05). Selanjutnya nilai F_{hitung} variabel Kepemimpinan dan Kompetensi 14,491 dan nilai F_{tabel} 2,859 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ (14,491 > 2,859), nilai sig < 0,05 (0,000 < 0,05). Nilai R_{Square} 0,716 atau $R^2 \times 100\%$ sebesar 71,60%, artinya variabel sebab memberi sumbangsih besar menjelaskan Prestasi Kerja sebesar 71,60% dan sisanya 28,40% merupakan faktor lain. Kesimpulan penelitian adalah Kepemimpinan berpengaruh signifikansi terhadap Prestasi Kerja, Kompetensi berpengaruh signifikansi terhadap Prestasi Kerja serta secara serentak Kepemimpinan dan Kompetensi berpengaruh signifikansi terhadap Prestasi Kerja pada PT Citilink Indonesia Medan.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kompetensi, Prestasi kerja

1. PENDAHULUAN

Industri penerbangan Indonesia adalah industri yang berkembang, semakin cerdas, sadar harga, dan memiliki persaingan yang kompetitif. Persaingan yang kompetitif ini dialami tidak hanya dengan maskapai penerbangan domestik tetapi juga dengan maskapai penerbangan internasional. Persaingan dengan maskapai penerbangan domestik yang semakin marak tentu saja berdampak pada pencapaian operasional perusahaan. Apalagi saat ini semakin banyak maskapai penerbangan Indonesia berbiaya rendah yang menawarkan tiket dengan harga murah dengan tujuan untuk merebut pangsa pasar yang lebih banyak di masyarakat salah satunya Citilink.

Citilink merupakan salah satu maskapai dengan penerbangan berbiaya rendah yang ada di Indonesia. Citilink merupakan salah satu Unit Bisnis Strategis dari maskapai penerbangan terbesar di Indonesia, yaitu Garuda Indonesia. Dengan kata lain, maskapai Citilink merupakan salah satu anak perusahaan Garuda Indonesia. Maskapai yang berdiri pada tahun 2001 ini ingin menguasai pasar LCC (*low cost carrier*) di Indonesia. Pesaing terdekat dari Citilink ialah Airasia dan Lion Air yang telah menguasai pasar Indonesia dan juga *brand image* yang kuat dari kedua maskapai tersebut.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat dilihat dengan adanya prestasi kerja yang tinggi. Prestasi Kerja tersebut nantinya akan membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Prestasi kerja dikatakan penting, karena dapat digunakan untuk mengetahui dan menilai sejauh mana karyawan melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan perusahaan, namun untuk mendapatkan prestasi kerja yang optimal dari karyawan tidak mudah, karena dibutuhkan kesadaran dan rasa tanggung jawab yang tinggi dari karyawan itu sendiri.

Berdasarkan survey awal penelitian pada bulan September 2021 dengan bagian personalia diperoleh fenomena tentang prestasi kerja yang kurang maksimal terlihat dari masih adanya komplain masyarakat yang menggunakan jasa penerbangan citilink, kurang tercapainya target kerja yang diberikan, pengawasan terhadap tanggung jawab karyawan atas tugas yang dikerjakan dan kurangnya ketelitian karyawan dalam membuat laporan-laporan yang di tugaskan.

Kesuksesan perusahaan dapat terwujud apabila perusahaan mampu untuk menciptakan kerja sama tim yang baik dan memaksimalkan pemanfaatan sumber daya perusahaan, sehingga dapat mendorong kinerja di dalam perusahaan menjadi lebih baik. Hal utama yang dibutuhkan

perusahaan adalah peran seorang pemimpin yang mampu menerapkan kepemimpinan yang baik untuk membangun relasi serta kolaborasi disetiap elemen perusahaan. Kepemimpinan juga berperan dalam membentuk karyawan yang berprestasi melalui pengelolaan sumber daya manusia dengan benar.

Kepemimpinan sebagai keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama. Setiap keputusan yang dikeluarkan oleh pemimpin diharapkan memberikan pengaruh besar baik bagi perusahaan maupun karyawan, terutama sebagai faktor yang dapat mendorong karyawan untuk mengikuti dan memberikan sikap segan terhadap pimpinan dengan wujud menjalankan tugas pekerjaan, sehingga dapat berimbas pada prestasi kerja yang baik.

Berdasarkan survey awal penelitian pada bulan September 2021 dengan bagian personalia diperoleh fenomena tentang kepemimpinan yang diterapkan yaitu pimpinan mendelegasikan perintah kepada bawahan melalui staf sehingga staf tersebut terkesan sombong, pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi masih jarang. Selain itu, pimpinan jarang memotivasi karyawan, wewenang dalam memberikan hukuman kepada karyawan yang melanggar peraturan kurang optimal dan karyawan sibuk mencari perhatian pimpinan namun pekerjaan kurang optimal.

Salah satu faktor yang memengaruhi prestasi kerja karyawan adalah kompetensi. Kompetensi memberikan dampak yang begitu besar bagi karyawan agar bekerja secara produktif dan berprestasi. Semakin tinggi tingkat kompetensi seorang karyawan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Dengan kompetensi yang baik diharapkan dapat membangun suatu sinergitas yang tinggi antara karyawan dan perusahaan. Adapun level kompetensi yang dimiliki seorang pegawai pada umumnya berupa keterampilan (*Skill*), pengetahuan (*knowledge*), konsep diri (*self-concept*), pandangan terhadap diri sendiri (*self image*), karakter (*trait*) dan dorongan (*motive*).

hasil wawancara dengan bagian personalia pada bulan September 2021, bahwa kompetensi karyawan PT. Citilink Indonesia Medan masih rendah seperti keterampilan berkomunikasi karyawan bagian *marketing* masih standard, karyawan bagian *bagasi* juga dirasa belum terlalu bersahabat kepada pelanggan, beberapa karyawan belum berupaya agar memiliki kompetensi yang meningkat dengan mengikuti pelatihan maupun seminar, beberapa karyawan yang belum mampu menghasilkan prestasi kerja, ketrampilan bagian teknisi masih perlu ditingkatkan dalam memberi *service*, selain itu kompetensi pengetahuan karyawan bidang khusus (tertentu) juga masih terbatas misalnya karyawan yang menguasai bahasa

internasional seperti bahasa Inggris, Arab dan Mandarin maupun dalam pemrograman komputer di pesawat (bahasa yang dapat dimengerti komputer).

Selain itu tingkat kompetensi pendidikan pegawai rata-rata SMK sederajat dan Diploma, masih sedikit tingkat pendidikan Sarjana (S1) dari berbagai disiplin ilmu, beberapa pegawai Sarjana memiliki jabatan yang tidak sesuai pendidikan masih sering terjadi, kemampuan teknis pegawai relatif rendah yaitu aspek pengetahuan teknis dan keahlian. Berdasarkan keadaan tersebut maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi secara serentak maupun terpisah terhadap Prestasi Kerja pada PT *Citilink* Indonesia Medan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Sutrisno (2016:149), berpendapat Prestasi Kerja adalah capaian upaya seseorang yang ditentukan kemampuan karakteristik diri sendiri serta persepsi diri atas peranan atas pekerjaan itu”. Dengan indikator penelitian menurut Mangkunegara (2014:18) adalah (1) Proses kerja dan kondisi saat kerja, (2) Waktu digunakan atau lama melakukan satu kerja, (3) Jumlah kesalahan saat melakukan kerja, (4) Ketepatan kerja dan kualitas kerja, (5) Kemampuan dalam bekerja.

Miftah (2016:9) berpendapat kepemimpinan adalah kegiatan memengaruhi perilaku bawahan, atau seni memengaruhi perilaku baik secara perorangan maupun kelompok dengan indikator penelitian menurut Tjuju dan Siswanto, (2016:169) (1) Memiliki kapasitas tanggungjawab tinggi memelopori adanya perubahan organisasional sehingga tercapai perbedaan berarti, (2) Terbuka atas ide inovatif membangun komunikasi interpersonal positif, (3) Berani menghadapi tantangan, (4) Mengembangkan dan upaya motivasi meningkatkan kemampuan SDM, (5) Mengoptimalkan penguasaan kompetensi sebagai pimpinan profesional.

Menurut Wibowo (2015:89) kompetensi adalah suatu daya mampu melakukan suatu kerja atau tugas dilandaskan atas terampil dan pengetahuan serta adanya sikap kerja serius sebagai tuntutan pekerjaan. Dengan indikator penelitian Menurut Moeheriono (2014:5) (1) Dorongan untuk lebih melatih karakteristik mental pegawai, (2) Dorongan saat bekerja agar lebih giat lagi dan serius bekerja (3) Dorongan dalam penampilan, tutur bahasa, dan perilaku adab, (4) Dorongan agar bisa memperluas pengetahuan tentang kerja, (5) Dorongan memiliki terampil agar mendapat hasil kerja yang baik

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan kuantitatif, dimana bersumber dari: (a) Data primer, meliputi wawancara dan isian kuesioner yang disebar, dan (b) Data skunder, meliputi buku, jurnal dan sebagainya. . Populasi pada penelitian seluruh karyawan PT Citilink Indonesia Medan sebanyak 38 orang. Mempertimbangkan besar populasi tidak lebih dari 100 orang maka peneliti memakai sampel jenuh atau total *sampling* dimana keseluruhan populasi menjadi sampel penelitian sebanyak 38 orang. Pengujian menggunakan alat bantu SPSS, dengan bentuk pengujian uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, dan uji determinasi.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Deskripsi Identitas

Analisa deskripsi atau penjelasan dapat berupa persentase identitas responden yang menjawab kuesioner penelitian, responden merupakan karyawan PT *Citilink* Indonesia sebanyak 38 orang, berikut:

a. Identitas Berdasar Jenis Kelamin

Tabel 1. Identitas Dilihat dari Jenis Kelamin

No	Karakteristik		Jumlah	Persentase
1	Jenis Kelamin	Perempuan	14	36.84
		Laki-Laki	24	63.16
	Jumlah		38	100.00

Sumber: Data Diolah SPSS (2022)

Identitas sampel terbesar laki-laki adalah 24 orang (63,16%) dan Perempuan adalah 14 orang (36,84%).

b. Identitas Berdasar Umur

Tabel 2. Identitas Dilihat dari Umur

No	Karakteristik		Jumlah	Persentase
2	Umur	18 – 27 thn	7	18.42
		28 – 37 thn	21	55.26
		> 38 thn	10	26.32
	Jumlah		38	100.00

Sumber: Data Diolah SPSS (2022)

Identitas sampel terbesar 28-37 tahun ada 21 orang (55,26%), > 38 tahun ada 10 orang (26,32%) dan 18-27 tahun ada 7 orang (18,42%).

c. Identitas Berdasar Pendidikan

Tabel 3. Identitas Dilihat dari Pendidikan

No	Karakteristik		Jumlah	Persentase
3	Pendidikan	SMA/SMK	9	23.68
		Diploma III (D3)	6	15.79
		Sarjana (S1)	21	55.26
		Magister (S2)	2	5.26
	Jumlah		38	100.00

Sumber: Data Diolah SPSS (2022)

Identitas sampel terbesar Sarjana (S1) ada 21 orang (55,26%), SMA/SMK ada 9 orang (23,68%), Diploma-III (D3) ada 6 orang (15,79%) dan Magister (S2) ada 2 orang (5,26%),.

d. Identitas Berdasar Lama Bekerja

Tabel 4. Identitas Dilihat dari Lama Bekerja

No	Karakteristik		Jumlah	Persentase
4	Lama Kerja	1 – 10 tahun	4	10.53
		11 – 20 tahun	11	28.95
		21 – 30 tahun	16	42.11
		> 31 tahun	7	18.42
	Jumlah		38	100.00

Sumber: Data Diolah SPSS (2022)

Identitas sampel terbesar lama kerja 21-30 tahun ada 16 orang (42,11%) bekerja 11-20 tahun ada 11 orang (28,95%), bekerja > 31 tahun ada 7 orang (18,42%) dan bekerja 1-10 tahun ada 4 orang (10,53%).

Teknik Analisis Data

a. Uji Kualitas Instrumen

1). Uji Kesahihan

Menguji kesahihan instrumen hubungan antara skor butir dengan skor total butir pada derajat bebas (df-1) = 38-1 = 37, diperoleh $r_{(0,05;37)}$, r_{table} adalah 0,316. Skor kesahihan setiap butir

Kepemimpinan (X_1) dan Kompetensi (X_2) serta Prestasi kerja (Y) ada di kolom *Corrected item total correlation* di Tabel 5, Tabel 6 dan Tabel 7, berikut:

Tabel 5. *Corrected Item Total Correlation* kepemimpinan

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	r_{tabel}	Keterangan
X1 ₁	16.5000	6.581	.482	.316	Sahih
X1 ₂	16.6842	7.033	.470	.316	Sahih
X1 ₃	16.7632	6.186	.664	.316	Sahih
X1 ₄	16.7632	7.753	.353	.316	Sahih
X1 ₅	16.6579	6.501	.666	.316	Sahih

Sumber : Data Diolah SPSS, (2022)

Data Tabel 5, nilai sah tertera di kolom *corrected item total correlation* > dari r_{tabel} (0,316) artinya dari 5 pertanyaan tentang Kepemimpinan yang diajukan, maka seluruh pernyataan terbukti valid (sah) sehingga kuisioner digunakan menguji reliabilitas.

Tabel 6. *Corrected Item Total Correlation* Kompetensi

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	r_{tabel}	Keterangan
X2 ₁	16.0000	6.595	.372	.316	Sahih
X2 ₂	16.0263	6.188	.538	.316	Sahih
X2 ₃	16.3158	7.141	.345	.316	Sahih
X2 ₄	16.0263	6.080	.733	.316	Sahih
X2 ₅	16.4737	5.391	.705	.316	Sahih

Sumber : Data Diolah SPSS, (2022)

Data Tabel 6, nilai sah tertera di kolom *corrected item total correlation* > dari r_{tabel} (0,316) artinya dari 5 pertanyaan tentang Kompetensi yang diajukan maka seluruh pernyataan terbukti valid (sah) sehingga kuisioner dapat digunakan menguji reliabilitas.

Tabel 7. *Corrected Item Total Correlation* Prestasi Kerja

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	r_{tabel}	Keterangan
Y1 ₁	16.4474	7.119	.639	.316	Sahih
Y1 ₂	16.3421	8.123	.567	.316	Sahih
Y1 ₃	16.5000	7.500	.659	.316	Sahih
Y1 ₄	16.4737	8.472	.540	.316	Sahih
Y1 ₅	16.4474	7.984	.647	.316	Sahih

Sumber : Data Diolah SPSS, (2022)

Data Tabel 7, nilai sah tertera di kolom *corrected item total correlation* > dari r_{tabel} (0,316) artinya dari 5 butir pertanyaan tentang Prestasi kerja yang diajukan maka seluruh pernyataan terbukti valid (sah) sehingga kuisioner dapat digunakan menguji reliabilitas.

2). Uji Reliabilitas

Adapun uji reliabel atau kehandalan variabel Kepemimpinan (X_1) dan Kompetensi (X_2) serta Prestasi kerja (Y) terlihat pada Tabel 8 berikut:

Tabel 8. Nilai Reliabel Kepemimpinan, Kompetensi dan Prestasi kerja

Reliability Statistics					
Variabel	Cronbach's Alpha ^a	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items ^a	N of Items	r_{tabel}	Keterangan
X1	.755	.756	5	.60	Reliabel
X2	.758	.765	5	.60	Reliabel
Y	.817	.818	5	.60	Reliabel

Sumber: Data Diolah SPSS (2022)

Data Tabel 8, nilai pada kolom Alpa Kronbach adalah nilai kehandalan atau r_{alpha} Kepemimpinan 0,755 dan nilai r_{tabel} 0,60 sehingga $0,755 > 0,60$, nilai kehandalan atau r_{alpha} Kompetensi 0,758 dan nilai r_{tabel} 0,60 sehingga $0,758 > 0,60$, nilai r_{alpha} Prestasi kerja 0,817 dan nilai r_{tabel} 0,60 sehingga $0,817 > 0,60$, maka kuesioner tentang Kepemimpinan, Kompetensi dan Prestasi kerja dinyatakan reliabel (handal) dilanjutkan uji asumsi klasik.

b. Uji Asumsi Klasik

1). Uji Normalitas

Data normal atau tidak normal dilakukan analisis uji *kolmogrov-smirnov* sig 5% (0,05) pada Tabel 9 berikut:

Tabel 10. Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Prestasi kerja
N			38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		20.5526
	Std. Deviation		3.42248
Most Extreme Differences	Absolute		.145
	Positive		.145
	Negative		-.140
Kolmogorov-Smirnov Z			.895
Asymp. Sig. (2-tailed)			.400

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Diolah SPSS (2022)

Data Tabel 9, butir berdistribusi normal dengan nilai test statistic sebesar 0,895, nilai *Asympy.Sig* (2-tailed) 0,400 nilai ini $> \text{sig } 0,05$ (5%) atau ($0,400 > 0,05$).

2). Uji Multikolinieritas

Terjadi tidaknya multikolinieritas dilihat nilai *Tolerance* dan nilai VIF dimana nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10,0 maka kolinieritas, terlihat tabel berikut:

Tabel 10. Uji Kolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	.131	7.643
	Kompetensi	.131	7.643

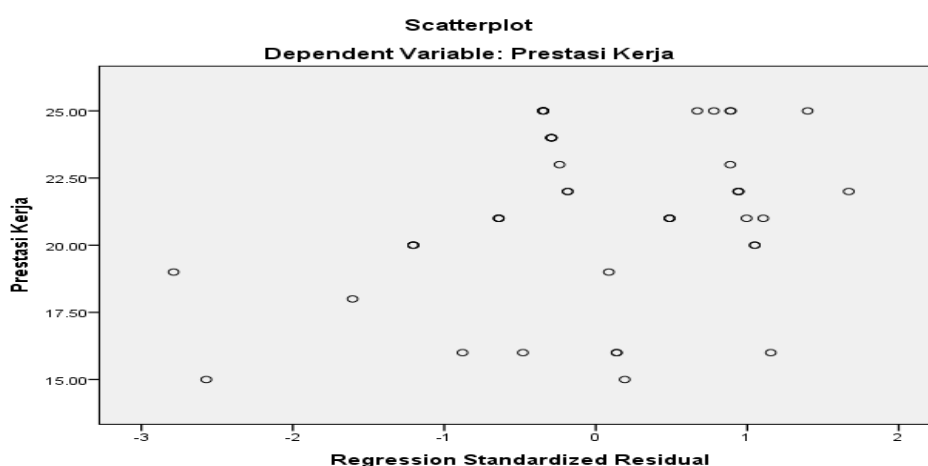
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data Diolah SPSS (2022)

Data Tabel 10. nilai pada kolom statistik kolinieritas variabel sebab dengan nilai *Tolerance* < 0,10 dan VIF > 10,0. Nilai *Tolerance* setiap variabel sebab 0,131 > 0,10; sedangkan nilai VIF setiap variabel sebab 7,643 < 10,0, artinya butir pertanyaan tidak terjadi multikolinieritas atau data kolinieritas.

3). Uji Heteroskedastisitas

Uji homoskedastisitas terlihat dari grafik *scatterplot*. Model regresi dianggap homoskedastisitas jika penyebaran titik-titik tidak beraturan dan tidak ada bentuk pola spesifik terdeteksi menyebar disekitar pusaran 0 (nol) sumbu Y, pada Gambar 1 berikut:



Gambar 1: Pengujian Homoskedastisitas.

Sumber : Data Diolah SPSS (2022)

Data Gambar 1, sebaran butir tidak beraturan dan tanpa terbentuk pola khusus, terdeteksi menyebar di seputar pusaran angka nol pada sumbu Y. Diasumsikan tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas, model regresi linier patut digunakan.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 11. Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.221	1.278			
Kepemimpinan	.540	.164	.500	.131	7.643
Kompetensi	.520	.171	.462	.131	7.643

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data Diolah SPSS (2022)

Data Tabel 11, model regresi linier berganda: $Y = 1,221 + 0,540X_1 + 0,520X_2 + 0..$

Penjelasan persamaan regresi linier berikut:

- Nilai konstan sebesar 1,221, menunjuk bila variabel sebab berupa Kepemimpinan dan Kompetensi nilainya 0 (nol), atau variabel sebab tidak ada, Prestasi kerja sebesar 1,221.
- Koefisien Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,540 berarti bila terjadi penambahan 1 kali Kepemimpinan dan variabel sebab lain tetap, maka Prestasi kerja ikut naik sebesar 0,540 kali, sebaliknya juga demikian.
- Koefisien Kompetensi (X_2) sebesar 0,520 berarti bila terjadi penambahan 1 kali Kompetensi dan variabel sebab lain tetap, maka prestasi kerja ikut naik sebesar 0,520 kali, sebaliknya juga demikian

d. Uji Hipotesis

1). Uji t (uji Parsial)

Uji individual adalah menguji secara sendiri pengaruh signifikansi variabel sebab yaitu Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap variabel akibat yaitu Prestasi kerja pada PT Citilink Indonesia, berikut:

Tabel 12. Nilai *Coefficients*

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.221	1.278		.956	.346		
Kepemimpinan	.540	.164	.500	3.296	.002	.131	7.643
Kompetensi	.520	.171	.462	3.046	.004	.131	7.643

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Data Tabel 12, nilai *coefficients* individu variabel sebab, penjelasannya:

- i. Nilai koefisien t_{hitung} Kepemimpinan 3,296 dan nilai t_{tabel} 2,026 (rumus Excel =TINV_(0.05,37); nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,296 > 2,026) nilai sig < 0,05. Secara sendiri Kepemimpinan pengaruh signifikansi terhadap Prestasi kerja.
- ii. Nilai koefisien t_{hitung} Kompetensi 3,046 dan nilai t_{tabel} 2,026 (rumus Excel =TINV_(0.05,37); nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,046 > 2,026) nilai sig < 0,05. Secara sendiri kompetensi pengaruh signifikansi terhadap Prestasi kerja.
- iii. Nilai koefisien terdominan. Nilai t_{hitung} Kepemimpinan 3,296, Nilai t_{hitung} Kompetensi 3,046, nilai t_{tabel} 2,026, nilai $t_{hitung} X_1 > t_{hitung} X_2$ (3,296 > 3,046). Simpulan, kepemimpinan secara sendiri variabel dominan pengaruh signifikansi terhadap Prestasi kerja pada PT Citilink Indonesia.

2). Uji F (Uji Serempak)

Uji bersama-sama melihat secara sekaligus pengaruh positif dan signifikansi Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Prestasi kerja pada PT Citilink Indonesia pada Tabel 14 berikut:

Tabel 13. Uji F (Uji Serempak)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	387.703	2	193.852	14.491	.000 ^b
Residual	45.692	35	1.305		
Total	433.395	37			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kepemimpinan

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS, 24.00 (2022)

Data Tabel 13, nilai F_{hitung} Kepemimpinan dan Kompetensi 14,491 dan nilai F_{tabel} 2,793 (rumus Excel =FINV_(0.05,3,64) nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (14,491 > 2,793), nilai sig < 0,05. Secara bersama Kepemimpinan dan Kompetensi pengaruh signifikansi terhadap Prestasi kerja pada PT Citilink Indonesia.

e. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) angka persentase besaran model variabel sebab mampu menjelaskan variabel akibat, persentase sekitar dari nol hingga satu ($0 \leq R^2 \leq 1$), pada Tabel 15 berikut :

Tabel 14. Model *Summary Goodness of Fit* (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846 ^a	.716	.789	1.14257

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2022)

Data Tabel 14, nilai *Adjusted R_{square}* yaitu 0,716 atau $R^2 \times 100\%$ atau 71,60%, artinya variabel sebab memberi sumbangsih besar dalam angka persentase prestasi kerja sebesar 71,60% sisa sebesar 28,40% dipengaruhi variabel lain tidak diteliti seperti iklim kerja, budaya kerja maupun personal lain.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan analisis statistik pengolahan data yang telah dilakukan terhadap masing-masing variabel penelitian maka peneliti mencoba memberikan pembahasan terhadap permasalahan yang dibahas di dalam penelitian ini yaitu:

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT *Citilink* Indonesia Medan

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui nilai thitung variabel Kepemimpinan adalah 3,296 dan nilai ttabel sebesar 2,026 (dalam rumus Excel =TINV(0.05,37) dengan ketentuan nilai thitung > ttabel dan sighitung < sigtabel atau (3,296 > 2,026) dan (0,002 < 0,05). Dengan demikian, variabel Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan PT *Citilink* Indonesia Medan. Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap pegawai memberikan andil positif dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pemimpin berfungsi untuk memandu, menuntun, membimbing, membangunkan motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin komunikasi yang baik, melakukan pengawasan secara teratur, dan mengarahkan pada bawahannya kepada sasaran yang ingin dituju. Berhubungan dengan itu menjadi kewajiban dari setiap pemimpin agar bawahannya termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi. Peran kepemimpinan juga merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Para pemimpin dapat mempengaruhi kepuasan, kenyamanan, rasa aman, kepercayaan, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Oleh karena itu kepemimpinan merupakan kunci dalam manajemen yang memainkan peran yang penting dan strategis dalam kelangsungan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Renny Husniati (2019), hasil penelitian menunjukkan uji secara parsial ada pengaruh kompetensi terhadap Prestasi Kerja pada Ditjen Pengelolaan dan Pemasaran Hasil Pertanian Kementerian Pertanian, Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Ditjen Pengelolaan dan Pemasaran Hasil Pertanian Kementerian Pertanian, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Ditjen Pengelolaan dan Pemasaran Hasil Pertanian Kementerian Pertanian serta secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi, motivasi kerja, dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja pada Ditjen Pengolahan dan Pemasaran Hasil Pertanian Kementerian Pertanian. Selanjutnya penelitian SM, R Bambang (2021) Hasil penelitian menunjukkan Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Kantor PT Citilink Indonesia Way Kanan, Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Kantor PT Citilink Indonesia Way Kanan serta secara simultan Kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Kantor PT Citilink Indonesia Way Kanan, bahwa terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja dengan tingkat pengaruh sebesar 49,9%, kemudian terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap Prestasi Kerja dengan tingkat pengaruh sebesar 38,8%, serta terdapat pengaruh Kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap Prestasi Kerja dengan tingkat pengaruh sebesar 52,8%. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan PT *Citilink* Indonesia Medan, dapat diterima dan terbukti kebenarannya dengan tingkat pengaruh yang signifikan.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja karyawan PT *Citilink* Indonesia Medan

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui nilai thitung variabel Kompetensi adalah 3,046 dan nilai ttabel sebesar 2,026 (dalam rumus Excel =TINV(0.05,37) dengan ketentuan nilai thitung > ttabel dan sighitung < sigtabel atau (3,046 > 2,026) dan (0,004 < 0,05). Dengan demikian variabel Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan PT *Citilink* Indonesia Medan. Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja seseorang. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, maka semakin kaya dan luas pengalaman kerjanya serta peningkatan kinerjanya akan meningkat juga. Para pemimpin dapat mempengaruhi kepuasan, kenyamanan, rasa aman, kepercayaan, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Oleh karena itu kepemimpinan merupakan kunci dalam

manajemen yang memainkan peran yang penting dan strategis dalam kelangsungan operasional perusahaan. Kurang adanya peranan pimpinan dalam mengarahkan karyawan sehingga hasil kerja pegawai terkesan kurang baik dan tidak terstruktur. Penelitian yang dilakukan Renny Husniati (2019), hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja pada Ditjen Pengelolaan dan Pemasaran Hasil Pertanian Kementerian Pertanian, Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Ditjen Pengelolaan dan Pemasaran Hasil Pertanian Kementerian Pertanian, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Ditjen Pengelolaan dan Pemasaran Hasil Pertanian Kementerian Pertanian serta secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi, motivasi kerja, dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja pada Ditjen Pengolahan dan Pemasaran Hasil Pertanian Kementerian Pertanian. Selanjutnya hasil penelitian oleh Zulfan Yusuf (2019) hasil penelitian menunjukkan secara parsial Kompetensi fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Kantor PT Citilink Indonesia Aceh, komunikasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Kantor PT Citilink Indonesia Aceh, secara simultan Kompetensi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor PT Citilink Indonesia Aceh. Hasil korelasi determinasi (r^2) sebesar 0.876, artinya sebesar 87.6% perubahan- perubahan dalam variabel terikat yaitu semangat kerja dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam Kompetensi (X1) dan komunikasi (X2). Sedangkan selebihnya yaitu sebesar 12.4% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari pada penelitian ini Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan PT *Citilink* Indonesia Medan dapat diterima dan terbukti kebenarannya dengan tingkat pengaruh yang signifikan.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja karyawan PT *Citilink* Indonesia Medan

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui nilai Fhitung variabel Kepemimpinan dan Kompetensi adalah 14,491 dan nilai ttabel sebesar 2,859 (rumus Excel =FINV(0.05,3,37) dengan ketentuan nilai Fhitung > Ftabel dan sighitung < sigtabel atau ($14,491 > 2,859$) dan ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, Kepemimpinan dan Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan PT *Citilink* Indonesia Medan. Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (leader) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur unsur di dalam kelompok atau

organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi. Kompetensi kerja merupakan suatu ketrampilan yang dimiliki oleh seseorang terhadap segala aspek pekerjaan yang akan dijalankan dan ketrampilan tersebut membuatnya merasa mampu untuk bisa mencapai berbagai tujuan dalam pekerjaannya. Kompetensi mempunyai arti yang sama dengan kata kemampuan kecakapan atau keahlian. kompetensi dalam suatu situasi tidak dapat digunakan untuk memperkirakan kompetensi dalam situasi lain. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Maria Gratia Prima Sarman (2016), menunjukkan kepemimpinan, kompetensi, motivasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, kepemimpinan, kompetensi, motivasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, kepemimpinan, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, kompetensi, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan kantor wilayah kementerian Agama Provinsi Nusa Tenggara Timur. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Melita Ndruru (2020), menunjukkan kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai thitung $6.089 > t_{tabel} 1,701$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, variabel kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja yang ditunjukkan oleh nilai thitung $3.996 > t_{tabel} 1,701$ dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Variabel kepemimpinan dan variabel kompetensi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Kantor Camat Lolomatua. Dengan nilai Fhitung sebesar $43.434 >$ nilai Ftabel sebesar 3.34 dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$ Selanjutnya penelitian Enita Yuliasari (2021) diperoleh hasil variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung Sebesar $3,167$ dengan nilai Significant t lebih kecil dari $\alpha 0,05$ ($0,003 > 0,05$), variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung Sebesar $2,891$ dengan nilai Significant t lebih kecil dari $\alpha=0,05$ ($0,006 < 0,05$), variabel Kompetensi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung Sebesar $3,520$ dengan nilai Significant t lebih kecil dari $\alpha 0,05$ ($0,001 < 0,05$) variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja . Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar $12,415$ dengan nilai Significant t lebih kecil dari α

0,05 ($0,000 > 0,05$). Nilai R square sebesar 85,4% yang menunjukkan bahwa masih ada beberapa variabel lain yang mempengaruhi Prestasi Kerja. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini kepemimpinan dan kompetensi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan PT Citilink Indonesia Medan, dapat diterima dan terbukti kebenarannya dengan tingkat pengaruh yang signifikan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

1. Kepemimpinan pengaruh signifikansi terhadap Prestasi kerja pada PT Citilink Indonesia Medan.
2. Kompetensi pengaruh signifikansi terhadap Prestasi kerja pada PT Citilink Indonesia Medan.
3. Secara serentak Kepemimpinan dan Kompetensi pengaruh signifikansi terhadap Prestasi kerja pada PT Citilink Indonesia Medan.
4. *Adjusted R_{Square}* yaitu 0,716 atau 71,60%, artinya variabel sebab memberi sumbangsih besar menjelaskan Prestasi kerja sebesar 71,60%, sisanya 28,40% dipengaruhi variabel yang tidak diteliti.

5.2. SARAN

1. Kepemimpinan memang sudah baik, dengan menerapkan kepemimpinan yang tepat dalam hal pengawasan sehingga pegawai lebih bersemangat
2. Kompetensi karyawan sudah baik, dengan mengelola kompetensi kerja, menempatkan karyawan sesuai kompetensi dan memberi kesempatan meningkatkan kompetensi
3. Peneliti selanjutnya agar mengikutkan variabel penelitian lain selain variabel penelitian saat ini sehingga variabel lebih beragam dan diperoleh hasil signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Enita Yuliasari (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Batu) – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com).
- Mangkunegara Prabu Anwar A.A. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Maria Gratia Prima Sarman (2016) Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Nusa Tenggara Timur. Skripsi tidak diterbitkan, Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Moeheriono. 2013. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta : PT. Raja. GrafindoPersada.
- Renny Husniati (2019) Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. JMM Online Vol.3, No. 12, 1155-1170. © 2019 Kresna BIP. ISSN 2614-0365 e-ISSN 2599-087X
- Sutrisno Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada. Media Group.
- Thoha Miftah. 2016. Perilaku Organisasi. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Tjuju dan Siswanto. 2016. kepemimpinan dalam organisasi, Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Wibowo. 2015. Manajemen Kinerja. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Zulfan Yusuf (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor PT Citilink Aceh. Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi Vol. 5 No. 1 Th 2019 e-ISSN 2579-5635 p-ISSN 2460-5891.