

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia ini merupakan bagian penting di suatu organisasi atau perusahaan, karena disuatu aktivitas manajemen tersebut dapat berjalan dengan baik, maka dari itu perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Untuk itu perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang komponen dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang ini. Semua organisasi bisnis harus memiliki kesiapan beradaptasi dan memperkuat diri agar layak bersaing sehingga mampu untuk menjawab semua rintangan dimasa kini dan yang akan datang.

Sumber daya manusia juga merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari perkembangan suatu perusahaan yang meningkat, dimana ketika perusahaan tersebut sudah memiliki financial yang kuat, bahan baku yang terpenuhi, dan teknologi terbaru namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan dengan lancar.

PT. KB Finansia Multi Finance dengan brandnya yang dikenal sebagai “kreditplus” yang telah beroperasi sejak tahun 1994, hadir menjadi solusi pendanaan bagi masyarakat Indonesia. Sebagai perusahaan pembiayaan kreditplus menyediakan berbagai fasilitas pembiayaan multiguna untuk produk-produk seperti elektronik, furniture dan lain-lain, selain itu kreditplus juga menyediakan fasilitas pembiayaan dengan agunan motor ataupun mobil, tidak hanya itu, kreditplus juga mendukung pengembangan bisnis UMKM dengan merancang produk pembiayaan anjak piutang untuk badan usaha (*invoice financing*). Selain

itu melalui skema *invoice financing*, kreditplus juga menyediakan fasilitas kredit modal kerja dengan agunan tanah atau bangunan.

Sesuai dengan visinya untuk menjadi Perusahaan Pembiayaan Penyedia Solusi dan Layanan Pembiayaan Berbasis Teknologi Terbaik di Indonesia, Kreditplus mengembangkan layanan pembiayaannya melalui platform online yang dikenal sebagai aplikasi Kreditplus Mobile. Kreditplus dengan konsisten berusaha melakukan pengembangan layanan dan produk pembiayaannya demi memberikan solusi pembiayaan terbaik bagi masyarakat Indonesia.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka diperlukan faktor-faktor yang mendukung kinerja karyawan. Salah satunya adalah *empowering leadership*. Menurut Amundsen and Martinsen (2014) menjelaskan bahwa *empowering leadership* adalah suatu proses yang dilakukan untuk memengaruhi bawahan melalui pembagian kekuasaan, dukungan serta motivasi dengan tujuan untuk mempromosikan pengalaman yang ada di dalam diri karyawan tentang kemampuan untuk bekerja secara mandiri dalam batas strategi serta tujuan dari sebuah organisasi secara menyeluruh. Kinerja yang dapat ditingkatkan secara langsung oleh *empowering leadership*, dalam hal ini seorang pemimpin yang mampu memberdayakan karyawan dengan baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, Mutaminah & Munadharoh (2013).

Teori ini juga diterapkan oleh manajer PT. KB Finansia Multi Finance Cabang Medan kepada anggota tim/karyawannya. Hal ini saya ketahui dari hasil wawancara dengan Ibu Dewi Simbolon manajer pada PT. KB Finansia Multi Finance Cabang Medan (17 juni 2023) yang mengatakan bahwasanya pemimpin yang baik bukan memberikan perintah tetapi menarik anggota tim atau karyawan untuk setara atau lebih baik dari dirinya. menurut hasil wawancara (nama karyawan 17 Juni 2023) Ini terbukti ketika sedang mengadakan rapat Ibu Dwi Simbolon selaku manajer PT KB Finansia Multi Finance Cabang Medan dapat dilihat dari pemimpin mampu menjadi teladan atau mampu memberikan contoh seperti memberikan contoh untuk melakukan pekerjaan yang efektif dan efisien. Pemimpin mampu membuat keputusan partisipatif, dalam hal ini pimpinan

mengikutsertakan bawahannya dalam mengambil keputusan. Pemimpin mampu melakukan pembinaan seperti dengan cara membimbing bagaimana dapat melakukan pekerjaan dengan cara terbaik dan adanya rasa kepedulian antara pemimpin dengan karyawannya. Dan menurut Ibu Dwi Simbolon pemimpin yang baik juga harus memiliki kedekatan emosional terhadap anggota tim/karyawan dan emosional tersebut mampu berperan sebagai orang tua, saudara/i, teman ataupun sahabat yang mau mendengarkan dirinya. Dengan memberikan pendekatan emosional yang seperti itu maka akan membentuk sebuah teamwork mencapai suatu visi dan misi mereka. Hal ini terlihat dari salah satu sikap karyawan yang hendak berpamitan pulang kerja, dimana karyawan tersebut berjabat tangan, atau menyapa atasannya, melakukan obrolan pendek.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Menurut Edison dkk (2016) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*). Kompetensi individu sangat berkaitan dengan kompetensi organisasi. Sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka dia akan mampu baik itu dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun itu mental serta karakter produktifnya.

Dari hasil wawancara dengan Ibu Dewi Simbolon Manajer PT. KB Finansia Multi Finance Cabang Medan. Bahwa tingkat kompetensi karyawan (berbicara dari 2021-2022) dalam kategori baik dan meningkat. Hal ini terjadi dikarenakan karyawan memiliki kompetensi mampu melakukan pekerjaan diluar dari pada bidangnya. Hal ini dilihatnya difasilitasinya karyawan dengan adanya pembinaan, sosialisasi, pelatihan setiap bulannya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kompetensi ini juga dapat melihat kelemahan dan keunggulan karyawan sehingga karyawan tersebut mampu meningkatkan kinerjanya dengan keunggulan yang dimiliki. Dan kompetensi anggota tim/karyawan yang di pilih manajer PT. KB

Finansia Multi Finansia Multi Cabang Medan adalah kompetensi yang mampu bekerja sama Saling berbagi ilmu jika di bandingkan dengan karyawan yang bersifat individual. Bagi manajer tidak diperbolehkan membentuk kelompok didalam suatu kelompok. Selain mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, mampu bekerja diluar dari pada bidangnya, karyawan juga di tuntutan untuk mampu bersosialisasi terhadap satu timnya.

**Tabel 1.1**

**Tabel Program Kerja Tahunan Dan Sasaran**

<b>Posisi</b>	<b>Program Kerja Tahunan</b>	<b>Sasaran Kerja</b>
Branch Operation Manager	<p>Proses Operasional Cabang</p> <p>Pengelolaan Cabang dan Kedisiplinan: Tingkat kebersihan cabang</p> <p>Tingkat kehadiran/absensi</p> <p>Tingkat kehadiran/absensi</p> <p>Pengelolaan administrasi ke karyawan</p>	<p>Proses operasional cabang berjalan dengan lancar</p> <p>Kebersihan Cabang sesuai dengan standar 5R</p> <p>Tim operation dapat mengakomodir kebutuhan operasional</p> <p>Budget Opex dan realisasinya sesuai</p> <p>Pengelolaan klaim asuransi dan penanganan keluhan konsumen sesuai ketentuan</p> <p>Pengelolaan sourcing, administrasi karyawan baru, administrasi karyawan keluar dan penyimpanan dokumen karyawan sesuai ketentuan</p>
Administration	<p>Tingkat kepatuhan dalam penyetoran kas ke bank</p> <p>Tingkat kecukupan pettycash</p> <p>Tingkat kesalahan penginputan aplikasi kredit oleh DE &amp;</p>	<p>Uang yang diterima di POS, disetor dan dipost pada hari yang sama.</p> <p>Saldo Petty Cash &gt;30%</p> <p>Tidak ada kesalahan inputan di Cabang</p> <p>Incoming Aplikasi di get data diinput H+0</p> <p>APK sudah lengkap dan valid, diprint</p>

	<p>Funding Admin</p> <p>Tingkat kecepatan pemrosesan aplikasi</p> <p>Tingkat kecepatan penjualan inventory</p> <p>Tingkat kecepatan pemrosesan fidusia</p> <p>Tingkat kesesuaian BPKB Aktif</p> <p>Penyimpanan APK ke gudang aplikasi</p>	<p>dan ditandatangani oleh pejabat berwenang dan disimpan di gudang aplikasi Maks H+5 Go live</p>
Admin Coordinator	<p>Tingkat kepatuhan dalam penyetoran kas ke bank</p> <p>Tingkat kehadiran/absensi</p> <p>Tingkat kesalahan (error level) dalam penginputan aplikasi kredit</p> <p>Tingkat kecepatan proses input incoming aplikasi di pos</p> <p>Pengiriman APK dan BPKB (KMB) ke cabang</p>	<p>Uang yang diterima di POS, disetor dan dipost pada hari yang sama.</p> <p>Tim operation dapat mengakomodir kebutuhan operasional</p> <p>Tidak ada kesalahan inputan di POS</p> <p>Incoming Aplikasi di get data diinput H+0</p> <p>APK dan BPKB (KMB) sudah lengkap dan valid, dikirim ke cabang 3-4 hari setelah go live</p>
Data Entry	<p>Entry Margin Error</p> <p>Productivity</p> <p>Kecepatan Proses</p>	<p>Tidak ada kesalahan inputan di Cabang</p> <p>40 Aplikasi terproses perhari. Jika Aplikasi yang masuk kurang dari 40 maka targetnya adalah tidak ada aplikasi yang berstatus pending</p> <p>Incoming Aplikasi di get data diinput</p>

		H+0
Cashier	Administrasi Cashier Late Charge Penalty Akurasi Penginputan Data	Dokumen Lengkap dan Urut Pembayaran denda oleh konsumen via kasir >50% Tidak ada transaksi inputan penerimaan kasir yang salah
Finance Admin	Saldo Petty Cash Reimbursement PC Opr & PC STNK	Saldo Petty Cash >30% Reimbursement PC Opr & PC STNK adalah 7 hari kalender
Customer Service	Claim asuransi Complain handling	Dokumen klaim yang tidak lengkap di bawah 30 hari <35% Penyelesaian complain di bawah 20 hari > 96%
Office Boy/Girl	Kebersihan cabang	Kebersihan area kantor sesuai dengan standar 5R

Sumber : PT. KB Finansia Multi Finance Cabang Medan

Selain taabel sasaran kinerja, data Kinerja pada perusahaan PT. Kb Finansia Multi Finance Cabang Medan pada tahun 2021-2022 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.1 Rata-Rata Kinerja Karyawan PT. KB Finansia Multi Finance Cabang Medan Tahun 2021-2022.**

Unit	Tahun		Perbandingan	Keterangan
	2022	2023		
Kasir	5,00	4.00	Turun	<2.5 = Kurang Sekali 2.5-2.75 = Kurang 2.76-3.00 = Rata-Rata 3.01-3.50 = Baik >3.50 = Baik Sekali
Finance	4.00	4.64	Naik	
Aset Kontrol	5.00	5.00	Tetap	
Administrasi Dokumen	4.00	5.00	Naik	

Admin Collection	4.00	4.00	Tetap	
Office Boy/ Girl	3,92	4,00	Naik	
Rata-Rata penilaian kinerja	4.32	4.44	Naik	Baik Sekali

Sumber : PT. KB Finansia Multi Finance Cabang Medan

Berdasarkan Tabel 1.1. diatas dapat dilihat bagaimana bobot nilai dari penilaian kinerja karyawan pada PT. KB Finansia Multi Finance Cabang Medan bahwa rata-rata penilaian kinerja mendapatkan penilaian yang sangat baik pada tahun 2022 dan dapat dilihat pada tabel nilai karyawan. Pada tahun 2023 nilai rata-rata penilaian kinerja juga mengalami kenaikan dari nilai 4.32 yang tergolong dalam konteks sangat baik menjadi nilai 4.44 yang artinya ada kenaikan sekitar 0.12 di tahun 2023. Namun masih ada dalam kondisi yang menurun pada unit kasir hal ini dapat dilihat dalam nilai kinerja yang didapatkan dari tahun sebelumnya mengalami penurunan. Untuk itu perlu memperhatikan penyebab terjadinya penurunan kinerja.

Keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Menurut Akuntanika et al (2020;41) kinerja karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan pemberdayaan sumber daya manusia karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mendapatkan tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi atau institusi. Sehubungan dengan hal tersebut upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja dalam suatu organisasi merupakan hal yang sangat penting. Kinerja karyawan juga salah satu faktor utama yang akan mempengaruhi kemajuan instansi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan, maka tujuan instansi akan semakin mudah tercapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja karyawan rendah atau tidak baik.

Berdasarkan penelitian terdahulu Tabara, R., Azriya, N., & Mardiyah, U. (2021) menyatakan bahwa *empowering leadership* memiliki kaitan erat dengan kinerja karyawan sebagai proses yang memungkinkan pemimpin untuk berbagi wewenang karyawan. Dimana hal ini menjadi proses yang dilakukan untuk memengaruhi bawahan melalui pembagian kekuasaan, dukungan serta motivasi dengan tujuan untuk mempromosikan pengalaman yang ada di dalam diri karyawan tentang kemampuan untuk bekerja secara mandiri. Namun hal ini di tentang penelitian Sari, S. R., & Digdowiseiso, K. (2022) yang menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh *empowering leadership* terhadap kinerja karyawan. Maka penulis ingin menggali dan menganalisis lebih dalam lagi mengenai *empowering leadership* terhadap kinerja karyawan begitu juga dengan kompetensi. Berdasarkan uraian diatas, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Empowering Leadership* Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kb Finansia Multi Finance Cabang Medan”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian ini, maka dapat dirumuskan permasalahan-permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *empowering leadership* terhadap kinerja karyawan PT. KB Finansia Multi Finance Cabang Medan?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. KB Finansia Multi Finance Cabang Medan?
3. Bagaimana pengaruh *empowering leadership* dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. KB Finansia Multi Finance Cabang Medan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *empowering leadership* terhadap kinerja karyawan PT. KB Finansia Multi Finance Cabang Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. KB Finansia Multi Finance Cabang Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh *empowering leadership* dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. KB Finansia Multi Finance Cabang Medan.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

##### 1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan terkait dengan *empowering leadership* dan kompetensi didalam sebuah perusahaan yang mampu untuk menciptakan kinerja karyawan demi keberlangsungan perusahaan jangka panjang.

##### 2. Manfaat Praktis

###### a) Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya di perilaku karyawan yang berkaitan dengan *empowering leadership*, dan kompetensi perubahan kinerja karyawan.

###### b) Bagi PT. KB Finansia Multi Finance Cabang Medan

Diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada lembaga sosial secara umum dan dapat membantu perusahaan sebagai bahan perencanaan dan perkembangan strategi sumber daya manusia dalam mengatasi masalah yang ada pada perusahaan, selain itu menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. KB Finansia Multi Finance Cabang Medan dalam upaya meningkatkan *empowering leadership* dan kompetensi terhadap kinerja karyawannya.

###### c) Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai salah satu sumber informasi pengetahuan dan bahan perbandingan bagi pembaca yang berminat mempelajarinya serta dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian berikutnya khususnya *empowering leadership* dan kompetensi terhadap kinerja karyawannya.

d) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk membantu penelitian berikutnya mengenai *empowering leadership* dan kompetensi terhadap kinerja karyawannya.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Empowering Leadership**

Amundsen and Martinsen (2014) menjelaskan bahwa *empowering leadership* adalah suatu proses yang dilakukan untuk memengaruhi bawahan melalui pembagian kekuasaan, dukungan serta motivasi dengan tujuan untuk mempromosikan pengalaman yang ada di dalam diri karyawan tentang kemampuan untuk bekerja secara mandiri dalam batas strategi serta tujuan dari sebuah organisasi secara menyeluruh. Connides (2019) menyatakan bahwa *empowering leadership* fokus dalam menggalakkan inisiatif, manajemen diri dan kepemimpinan diri sendiri dengan memberikan otonomi, tanggung-jawab, kepercayaan diri dan kesempatan untuk berkembang bagi pegawai. Pemberdayaan pegawai bertujuan untuk menggapai tujuan bersama dimana untuk mencapai tujuan ini pegawai diberikan kepercayaan dan kesempatan untuk melakukan inisiatif demi kemajuan bersama. Sedangkan Praszkie (2015) menyatakan bahwa *empowering leadership* adalah suatu proses pemberdayaan kemampuan suatu kelompok, organisasi atau masyarakat melalui identifikasi kemampuan dan pengambilan keputusan bersama untuk mencapai suatu tujuan. *Empowering leadership* adalah gaya kepemimpinan yang berbagi kewenangan membuat keputusan dengan bawahan, berkonsultasi dengan bawahan tentang keputusan penting yang mungkin berhubungan dengan pekerjaan bawahannya, memberikan lebih banyak otonomi, dan menghapus kendala birokrasi yang tidak perlu (Lee et al. 2019).

Wahyuni dan Gazali (2021) *empowering leadership* adalah gaya ke pemimpin yang bisa menaikkan kreativitas. Pada dasarnya *empowering leadership* merupakan gaya kepemimpinan dimana karyawan diberikan kebebasan dalam mengambil keputusan nya sendiri dalam bekerja tanpa melanggar norma

dan aturan yang berlaku. *Empowering leadership* merupakan suatu proses berbagi kekuasaan, dan mengalokasikan otonomi dan tanggung jawab kepada pengikut, tim, atau kolektif melalui serangkaian perilaku pemimpin khusus bagi karyawan untuk meningkatkan motivasi internal dan mencapai keberhasilan kerja (Nuruddin dan Sridadi 2019).

*Empowering leadership* merupakan kepemimpinan yang berfokus pada aspek proses dengan memberikan motivasi, kepercayaan dan dukungan terhadap pengembangan individu (Iwhan dan Zuhdi 2021). *Empowering leadership* adalah gaya kepemimpinan yang berbagi kewenangan membuat keputusan dengan bawahan, berkonsultasi dengan bawahan tentang keputusan penting yang mungkin berhubungan dengan pekerjaan bawahannya, memberikan lebih banyak otonomi, dan menghapus kendala birokrasi yang tidak perlu (Lee et al. 2019).

### **2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Empowering Leadership***

Dalam meningkatkan keefektifan sebuah tim, terdapat empat peran kunci dalam *empowering leadership*, menurut Lee et al. (2019) diantaranya adalah:

#### 1. Pembelajaran Observasional

Menunjukkan serangkaian upaya untuk mengurangi resiko bencana, baik melalui pembangunan fisik maupun penyendaraan dan peningkatan kemampuan menghadapi ancaman bencana terhadap pekerjaan dan tim itu sendiri. Pemimpin bertindak sebagai panutan dan anggota tim belajar untuk komitmen terhadap pekerjaannya.

#### 2. Persuasi verbal

Menyebarkan informasi ke seluruh perusahaan dan menjelaskan harapan, bahwa pemimpin bisa membujuk anggota timnya untuk mengkoordinasikan usahanya dalam mencapai tujuan yang sama.

#### 3. Gairah Fisiologis

Menunjukkan rasa simpati dan pertimbangan bagi anggota tim. Pemimpin mendorong anggotanya untuk melakukan suatu tugas tanpa memikirkan rasa takut atau kecemasan.

#### 4. Penguasaan Enaktif

Melalui pembinaan dan pendelegasian wewenang, timbal balik pemimpin membantu anggota tim menjadi lebih efisien dan tidak bergantung dalam menyelesaikan tugas.

### **2.1.3 Indikator *Empowering Leadership***

Menurut Lee et al. (2019) terdapat lima indikator *empowering leadership* adalah:

1. Pemimpin dengan memberi contoh, yang mengacu pada serangkaian perilaku yang menunjukkan komitmen pemimpin terhadap pekerjaannya sendiri dan juga pekerjaan bawahannya.
2. Pengambilan keputusan partisipatif, yang mengacu pada penggunaan informasi dan masukkan anggota oleh para pemimpin dalam pengambilan keputusan, termasuk perilaku seperti mendorong anggota untuk mengungkapkan ide dan pendapat mereka.
3. Pembinaan, yaitu kemampuan perilaku pemimpin untuk membantu anggota kelompok menjadi lebih mandiri dan mengatur diri sendiri.
4. Memberi tahu (*Informing*), yang mengacu pada penyebaran informasi perusahaan oleh para pemimpin, seperti misi dan filosofi, serta informasi penting lainnya.
5. Menunjukkan kepedulian/ berinteraksi dengan karyawan, yang mencakup perilaku seperti meluangkan waktu untuk membahas kekhawatiran anggota atau menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan mereka

### **2.1.4 Pengertian Kompetensi**

Secara konseptual menurut peneliti, kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo 2017). Dengan demikian, kompetensi menunjukkan ketrampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting. Sedangkan menurut Edison, Kartika, dan Lestari (2017) Kompetensi adalah karakteristik yang

mendasarkan seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik individu yang memiliki hubungan kasual atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima superior di tempat kerja pada situasi tertentu. Menurut Dessler (2019) kompetensi merupakan karakteristik yang dapat ditunjukkan berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku pribadi yang dimiliki seseorang, seperti kepemimpinan. Menurut Sutrisno (2017) menjelaskan bahwa pengertian kompetensi dalam organisasi publik maupun private sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidak pastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat. Sehingga peneliti dapat menyimpulkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

### **2.1.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi**

Menurut Wibowo (2017), Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah sebagai berikut :

1. Kepercayaan dan Nilai

Kepercayaan dan nilai dalam faktor yang mempengaruhi kompetensi itu tercermin dari sikap dan perilaku seseorang. Sikap dan perilaku tersebut sudah melekat pada diri seseorang. Seseorang yang tidak kreatif dan tidak inovatif dalam pekerjaan cenderung seseorang tersebut tidak dapat bersikap untuk menemukan sesuatu yang baru dan menantang bagi dirinya.

2. Keahlian atau Keterampilan

Dalam aspek keahlian atau keterampilan dalam kompetensi memegang peranan yang sangat penting dalam perusahaan. Keahlian atau keterampilan seseorang menjadi faktor penentu suksesnya kompetensi yang dimiliki seseorang.

### 3. Pengalaman

Adapun pengalaman seseorang yang dapat mempengaruhi faktor kompetensi. Dimana seseorang yang mengalami banyak pengalaman dalam suatu bidang pekerjaan dapat meningkatkan kompetensi dibandingkan dengan orang yang tidak memiliki pengalaman.

### 4. Karakteristik Personal

Karakteristik personal yang diartikan sebagai karakteristik kepribadian seseorang. Karakteristik kepribadian seseorang dapat berpengaruh terhadap kompetensi. Setiap orang mempunyai kepribadian yang berbeda-beda. Dari kepribadian seseorang tersebut dapat dilihat dari kegiatan sehari-hari.

### 5. Motivasi

Motivasi seseorang terhadap suatu pekerjaan akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap karyawan dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kompetensi. Jadi, dengan adanya motivasi karyawan dapat meningkatkan kompetensi seseorang dalam suatu bidang, karena motivasi tersebut memberikan manfaat yang positif terhadap kompetensi

### 6. Isu-isu Emosional

Isu-isu emosional yang mempengaruhi kompetensi. Dalam artian isu-isu tersebut adalah suatu hambatan emosional yang dapat membatasi terbentuknya kompetensi seseorang antara lain ketakutan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, perasaan malu atau kurangnya percaya diri terhadap suatu hal, selalu berfikir negative terhadap seseorang.

### 7. Kapasitas Intelektual

Artinya seseorang akan berpengaruh terhadap penguasaan kompetensi. Kompetensi seseorang tergantung pada tingkat kemampuan berfikir yang berbedabeda. Perbedaan tingkat kemampuan berfikir seseorang dalam kompetensi akan berpengaruh pada pengambilan keputusan dalam perusahaan dan mengatasi berbagai konflik yang terjadi.

### 2.1.6 Indikator Kompetensi

Menurut Wibowo (2017:286) dalam penelitiannya menyebutkan ada lima indikator untuk mengukur kompetensi (self-esteem), yaitu sebagai berikut:

1. Keterampilan

Dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan atau karyawan maka salah faktor penunjang adalah tingkat keterampilan karyawan atau karyawan itu sendiri.

2. Pengetahuan

Informasi atau maklumat yang diketahui atau disadari oleh seseorang pengetahuan adalah berbagai gejala yang ditemui dan diperoleh manusia melalui akal yang telah dikombinasikan dengan pemahaman dan potensi untuk menindaki sekedar berkemampuan untuk menginformasikan.

3. Peran sosial

Suatu tingkah laku yang diharapkan dari individu sesuai dengan status sosial yang disandangnya sehingga peran dapat berfungsi pula untuk mengatur prilaku seseorang dapat berbeda-beda.

4. Citra Diri

Citra diri juga merupakan kesimpulan dari pandangan kita dalam berbagai peran.

5. Sikap

Sikap merupakan reaksi atau respon seseorang yang masih tertutup terhadap suatu stimulus atau objek menyatakan bahwa sikap merupakan kesiapan atau kesedian untuk bertindak dan bukan merupakan pelaksanaan motif tertentu.

### 2.1.7 Kinerja Karyawan

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami atau dengan cara dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya di aktualisasikan pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut *ability* (kemampuan),

sedangkan ekspresi dan potensi ini dikenal sebagai *performance* (kinerja). Kinerja merupakan caapaian atau hasil dari seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dengan kurun waktu tertentu dalam suatu perusahaan atau bidang yang digelutannya, sehingga kinerja karyawan yang berkualitas sangatlah dibutuhkan untuk dapat memberikan konstribusi yang maksimal untuk perusaha, sebab hal itu sangatlah berpengaruh bagi kemajuan perusahaan.

Menurut Hakim dan Khair (2020:109) menjelaskan definisi kinerja karyawan ialah sebuah hasil pekerjaan yang dicapai selam waktu tertentu. Menurut Marhawati, (2022), kinerja adalah suatu kualitas hasil kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaanya selama waktu tertentu, melalui proses kerja yang sesuai standar perusahaan. Kinerja pegawai memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Kasmir (2019:182) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja (*performance*) adalah hasil perkerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan perkerjaan (*job requirement*) suatu perkerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar perkerjaan (*job standard*). Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Mangkunegara (2015), kinerja merupakan kualiiitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **2.1.8 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2015:16-17), faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi adalah sebagai berikut:

### 1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya. Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

### 2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

#### **2.1.9 Indikator Kinerja Karyawan**

Mangkunegara, (2015) Indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur. Adapun indikator kinerja adalah sebagai berikut:

##### 1. Kualitas kerja

Kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang ditetapkan perusahaan.

##### 2. Kuantitas kerja

Kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan.

##### 3. Keandalan kerja

Terdiri dari pelaksanaan dalam mengikuti intruksi, inisiatif, hati hati, kerajinan dalam melaksanakan pekerjaan.

##### 4. Sikap

Pernyataan evaluatif objek, orang atau peristiwa.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang relevan berguna untuk dapat mengetahui hasil-hasil yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya dan juga sangat penting sebagai acuan dalam rangka penyusunan penelitian ini.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Aradea, M., Basari, A., & Herlina, N. (2022).	Pengaruh Budaya Organisasi Dan <i>Empowering Leadership</i> Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Karyawan PT. Albasi Priangan Lestari Kota Banjar).	Regresi Berganda	Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Albasi Priangan Lestari Kota Banjar. <i>Empowering leadership</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Albasi Priangan Lestari Kota Banjar. Budaya organisasi dan <i>empowering leadership</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Albasi Priangan Lestari Kota Banjar. Sebaiknya perusahaan mampu mempertahankan dan lebih meningkatkan kinerja karyawan melalui ketepatan penyelesaian tugas dengan cara menyesuaikan kemampuan atau kompetensi yang dimiliki karyawan dengan

				pekerjaan yang diberikan.
2	Kurnia, E., & Daulay, R. (2021,).	Analisis Dampak Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.	Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian secara simultan memperlihatkan kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,177, hal ini memperlihatkan 17,7 kinerja karyawan di pengaruhi kepemimpinan dan kompetensi. 82,3% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.
3	Putri, F. R. (2017).	Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Woori Saudara 1906, Tbk Cabang Wastukencana Bandung	Regresi Berganda	Hasil penelitian bahwa kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,356 yang berarti bahwa 35,6% kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan dan kompetensi, sedangkan sisanya sebesar 64,4% dijelaskan oleh variabel-

				variabel lain diluar model penelitian.
4	Gandung, M., & Suwanto, S. (2020).	Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Rasa Loka Jaya Di Jakarta Barat.	Regresi Berganda	Dari hasil uji t kompensasi (x1) terhadap kinerja (y) menunjukkan nilai thitung (6,399) > ttabel (2,005) dan sig (0,000) < 0,05, dan gaya kepemimpinan (x2) terhadap kinerja (y) menunjukkan nilai thitung (3,485) > ttabel (2,005) dan sig (0,004) < 0,05, sehingga Ha1 dan Ha2 diterima maka terdapat pengaruh yang positif dan signifikan. Dari hasil uji f kompensasi (x1) dan gaya kepemimpinan (x2) secara bersama-sama terhadap kinerja (y) menunjukkan nilai fhitung (68,361) > ftabel (3,17) dan sig (0,000) < 0,05, sehingga Ha3 diterima maka terdapat pengaruh yang positif dan signifikan. Melalui pengujian koefisien determinasi (R <sup>2</sup> ) diperoleh sebesar 0,717 sama dengan 71,7% yang berarti kompensasi (x1) dan gaya kepemimpinan (x2) berpengaruh kuat terhadap kinerja (y) dan sisanya 39,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kata Kunci : Kompensasi,

				Gaya kepemimpinan dan Kinerja.
5	Yanti, D. A. W., & Mursidi, M. (2021).	Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.	Regresi Berganda	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan mengumpulkan data melalui survey. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Terminal Peti Kemas Surabaya. Kepemimpinan Transformasional PT. Terminal Peti Kemas Surabaya yang kuat akan berdampak pada kinerja karyawan. Hasil kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Terminal Peti Kemas Surabaya.

Sumber: Diolah Oleh Penulis 2023

## 2.3 Kerangka Berpikir

### 2.3.1 Pengaruh *Empowering Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan

*Empowering leadership* adalah kepemimpinan yang berbagi wewenang membuat keputusan dengan karyawan, berkonsultasi tentang keputusan penting yang berkaitan dengan bawahannya, memungkinkan bawahan lebih berotonomi, dan menghapus kendala birokrasi yang tidak perlu. *Empowering leadership* tidak dapat dipisahkan dari gaya kepemimpinan karena ini adalah norma perilaku yang digunakan seseorang ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Selain itu, *empowering leadership* juga merupakan keseluruhan pola tindakan seorang pemimpin, baik gaya yang tampak maupun tidak tampak oleh karyawannya. Kepemimpinan menggambarkan kombinasi

yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Dengan kata lain, kepemimpinan dapat menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya, oleh karena itu kepemimpinan dipandang sebagai suatu perilaku dan strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin ketika ia mencoba untuk mempengaruhi kinerja karyawannya. Maka ketika *empowering leadership* sudah baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu Aradea, M., Basari, A., & Herlina, N. (2022) yang menyatakan bahwa *empowering leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

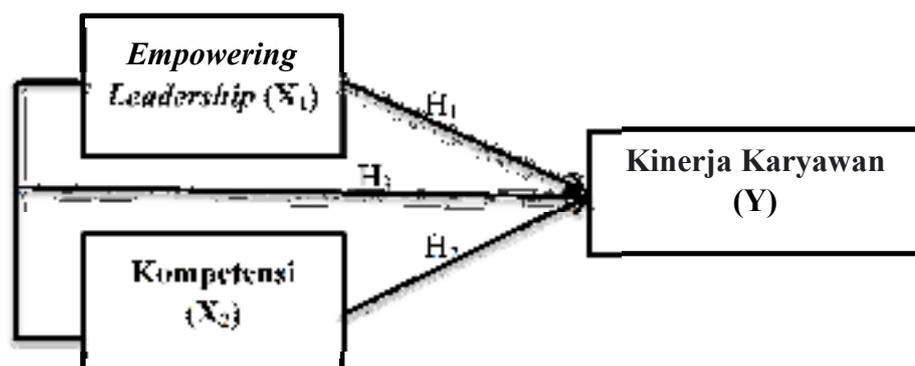
Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, jadi dengan adanya pemberian kompensasi maka dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja serta meningkatkan kebutuhan karyawan. Pemberian kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tapi juga besar pengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan. Kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada perusahaan. Kompensasi adalah salah satu motivasi agar karyawan tetap menjaga kinerja dengan baik. Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan pentingnya kompensasi agar terjadi timbal balik yang baik juga dari karyawan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu Yanti, D. A. W., & Mursidi, M. (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### **2.3.3 Pengaruh *Empowering Leadership* dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

*Empowering leadership* adalah kepemimpinan yang berbagi wewenang membuat keputusan dengan karyawan, berkonsultasi tentang keputusan

penting yang berkaitan dengan bawahannya, memungkinkan bawahan lebih berotonomi, dan menghapus kendala birokrasi yang tidak perlu. Hal ini menjelaskan bahwa pemimpin mampu memberdayakan karyawannya dengan memberikan wewenang kerja kepada karyawannya, memberikan otonomi kepada karyawannya untuk berkreasi dalam melaksanakan tugasnya dan hal ini akan mampu memberikan rasa puas bagi karyawan dalam bekerja. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, jadi dengan adanya pemberian kompensasi maka dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja serta meningkatkan kebutuhan karyawan. Kompensasi dapat dikatakan sebagai suatu penghargaan dari usaha yang diberikan kepada karyawan yang dimanifestasikan sebagai hasil produksi atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu, yang berwujud uang, tanpa suatu jaminan yang pasti dalam setiap minggu atau tiap bulan. Hal ini sejalan dengan penelitian Kurnia, E., & Daulay, R. (2021,) yang menjelaskan bahwa *empowering leadership* dan kompetensi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori diatas maka kerangka berfikir sebagai berikut:



**Gambar 2.1**

**Kerangka Berpikir**

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara atas rumusan masalah dan kerangka berpikir yang dikemukakan sebelumnya, maka penulis mengajukan hipotesis penelitian ini bahwa:

1. *Empowering leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. KB Finansia Multi Finance Cabang Medan.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. KB Finansia Multi Finance Cabang Medan.
3. *Empowering leadership* dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. KB Finansia Multi Finance Cabang Medan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif, yaitu bertujuan untuk menggabungkan dua variabel atau lebih untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel independen dan variabel dependen berdasarkan data primer yang diperoleh secara sistematis.

#### **3.2 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan penulis di PT. KB Finansia Multi Finance Cabang Medan, yang berlokasi di jalan Gatot Subroto NO. 1-2, Kel. Sei Sikambing CII, Kec, Medan Helvetia yang dilaksanakan dari bulan Agustus 2022 sampai dengan selesai.

#### **3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling**

##### **3.3.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2019:119) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini Karyawan tetap PT. KB Finansia Multi Finance Cabang Medan yang berjumlah 40 orang.

##### **3.3.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2019: 127), dalam penelitian kuantitatif, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel pada penelitian ini adalah anggota dari populasi yaitu 40 orang karyawan tetap PT. KB Finansia Multi Finance Cabang Medan.

### **3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel**

Adapun pendekatan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Dimana sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner. Menurut Sugiyono (2019), Kuesioner atau angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pengumpulan data responden diperoleh dari penyebaran kuesioner online dengan *Google Form*.

### **3.5 Jenis Data Penelitian**

#### **3.5.1 Data Primer**

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang diisi secara langsung oleh karyawan. Data primer dalam hal ini adalah identitas konsumen.

#### **3.5.2 Data Sekunder**

Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara yang diperoleh dan dicatat pihak lain. Data sekunder dalam penelitian ini antara lain mencakup data sejarah berdirinya perusahaan dan hal lain yang menunjang materi penulisan pada penelitian ini.

### **3.6 Skala Pengukuran**

Skala pengukuran yang dilakukan adalah skala *likert* 5 point. Dengan menggunakan Skala likert 5 poin mampu mengakomodir jawaban responden yang bersifat netral atau ragu-ragu. Pemberian skor tersebut didasarkan pada ketentuan yaitu:

**Tabel 3.1**  
**Instrumen Skala *Likert***

Pernyataan	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2019)

### 3.7 Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel adalah definisi yang diberikan kesuatu variabel dengan tujuan memberi arti pada kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Variabel serta definisi operasionalnya dapat dijelaskan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 3.1**  
**Pengertian Operasional Penelitian**

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
1	<i>Empowering leadership</i>	<i>Empowering leadership</i> adalah gaya kepemimpinan yang berbagi kewenangan membuat keputusan dengan bawahan, berkonsultasi dengan bawahan tentang keputusan penting yang mungkin berhubungan dengan pekerjaan bawahannya, memberikan lebih banyak otonomi, dan menghapus kendala birokrasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemimpin dengan memberi contoh</li> <li>2. Pengambilan keputusan partisipatif</li> <li>3. Pembinaan</li> <li>4. Memberi tahu</li> <li>5. Menunjukkan kepedulian</li> </ol>	Likert

		yang tidak perlu Lee et al. 2019		
2	Kompetensi	Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut  Wibowo (2017)	1. Keterampilan 2. Pengetahuan 3. Peran Sosial 4. Citra Diri 5. Sikap	Likert
3	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.  Mangkunegara (2015)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Keandalan kerja 4. Sikap	Likert

Sumber: Diolah Oleh Penulis 2023

### 3.8 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

#### 3.8.1 Uji Validitas

Suatu skala pengukuran dapat dikatakan valid apabila skala dapat digunakan untuk mengukur segala sesuatu yang dapat diukur. Uji validitas digunakan untuk menguji pertanyaan atau pertanyaan pada kuisisioner, dan hasil dari kuisisioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisisioner tersebut. Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan atau pertanyaan dengan skor total variabel. Untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, dengan kriteria nilai signifikan  $> 0,05$ .

#### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabi dari waktu ke waktu untuk mengukur antara jawaban dengan pertanyaan dapat dilakukan dengan syarat jika memiliki Cronbach's alpha diatas 0,7.

### **3.9 Uji Asumsi Klasik**

#### **3.9.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas dipakai untuk mengetahui apakah data atau populasi yang telah di kumpulkan berdistribusi normal. Jenis data yang digunakan dalam pengujian ini yaitu data ordinal, data interval dan data rasio. Cara untuk melihat normalitas yaitu melihat secara visual yaitu melalui normal P-P Plots, ketentuan bahwa titik titik menyebar di sekitar garis diagonal dengan itu residual dikatakan menyebar normal. Model regresi yang baik yaitu berdistribusi normal dengan nilai  $sig > 0,05$ .

#### **3.9.2 Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui hubungan antara kesamaan varians pada nilai residual (kesalahan) dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika nilai residual berbeda maka terdapat heteroskedastisitas. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas, yaitu dengan melihat grafik scatterplots atau dengan menggunakan uji glejser. Apabila hasil uji *glejser*  $\leq 0,1$  maka data tersebut mengalami heteroskedastisitas.

#### **3.9.3 Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas dapat digunakan untuk mengetahui hubungan diantara variabel bebas (*independent*). Persyaratan yang harus dipenuhi dalam regresi berganda adalah tidak adanya multikolinieritas. Uji multikolinieritas akan digunakan dengan melihat ukuran Tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai tolerance (VIF)  $> 10$ , maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada data yang telah diolah.

### 3.10 Metode Analisis

#### 3.10.1 Analisis Deskriptif

Metode deskriptif merupakan metode yang dilakukan dengan cara menyusun data, mengelompokkannya untuk dianalisis sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai fakta-fakta dan sifat serta hubungan fenomena yang sedang diteliti.

#### 3.10.2 Analisis Data

Metode analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara *empowering leadership* ( $X_1$ ) dan kompetensi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Adapun persamaan regresinya yaitu:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

$Y$  = Kinerja karyawan

$a$  = Konstanta

$\beta_{1,2}$  = Koefisien regresi variabel independen

$X_1$  = *Empowering leadership*

$X_2$  = Kompetensi

$\epsilon$  = *Error*

### 3.11 Uji Hipotesis

#### 3.11.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen secara individu dan menganggap dependen yang lain konstan. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara lain  $t_{tabel}$  dengan nilai  $t_{hitung}$  atau membandingkan angka signifikan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  atau membandingkan dengan  $\alpha=0,05$  atau 5%. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel

pengembangan *empowering leadership* ( $X_1$ ) dan kompetensi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ):

Dalam penetapan hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. *Empowering leadership* ( $X_1$ )

- 1)  $H_0: b_1 = 0$  Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan *empowering leadership* ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )
- 2)  $H_1: b_1 \neq 0$  Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan *empowering leadership* ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )

Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya *empowering leadership* ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )

Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya *empowering leadership* ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

#### 2. Kompetensi ( $X_2$ )

- 1)  $H_0 : b_2 = 0$  Secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas yaitu kompetensi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).
- 2)  $H_1 : b_2 \neq 0$  Secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas yaitu kompetensi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )

Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya kompetensi ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya kompetensi ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )

### 3.11.2 Uji Simultan (Uji-F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_1$  diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara

bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ( $\alpha=0,05$ ).

Rumusan Hipotesis :

$H_0 : b_1, b_2 = 0$  *empowering leadership* ( $X_1$ ) dan kompetensi ( $X_2$ ) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

$H_1 : b_1, b_2 \neq 0$  *empowering leadership* ( $X_1$ ) dan kompetensi ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas secara bersama sama terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan Keputusan :

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

$H_1$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

### **3.12 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Uji determinasi dilakukan dengan tujuan untuk mengukur kesesuaian model yaitu dengan seberapa besar keragaman variabel terkait dapat dijelaskan oleh variabel bebas. Jika  $R^2$  semakin mendekati satu maka variabel bebas terhadap variabel terkait mempunyai pengaruh besar. Sebaliknya, jika  $R^2$  mendekati nol maka variabel bebas terhadap variabel terkait mempunyai pengaruh kecil. Untuk mempermudah pengolahan data maka pengujian di atas dilakukan dengan menggunakan program pengolahan data SPSS 25.0

