

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGUSAHAAN (BP) BATAM

Timbul Dompok¹⁾, Angel Purwanti²⁾, Dedi Epriadi³⁾

¹²³⁾Facultas Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam

Email: timbul.dompok@puterabatam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Badan Pengusahaan (BP) Batam. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Sampel penelitian sebanyak 100 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) secara parsial terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t\text{-count} (9,766) > t\text{-table} (1,984)$, (2) secara parsial tidak terdapat pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t\text{-count} (0,631) < t\text{-table} (1,984)$, (3) secara simultan terdapat pengaruh kompetensi Leadership dan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dengan $F\text{-count} (64,250) > F\text{-table} (3,09)$.

Kata kunci: Kepemimpinan, kompetensi sumber daya manusia, kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership and human resource competence on the performance of Batam Business Entity (BP) employees. This study used a quantitative method by distributing questionnaires to respondents. The research sample was 100 people. The results showed that (1) partially there is an influence of leadership on employee performance with a $t\text{-count value} (9.766) > t\text{-table} (1.984)$, (2) partially there is no effect of human resource competence on employee performance with a $t\text{-value count} (0.631) < t\text{-table} (1.984)$, (3) simultaneously there is an influence of Leadership competence and human resources on employee performance with $F\text{-count} (64.250) > F\text{-table} (3.09)$.

Keywords: Leadership, human resource competency, employee performance

PENDAHULUAN

Saat ini, organisasi yang berkualitas juga diperlukan untuk memenuhi tata kelola yang baik atau yang biasa disebut good governance, terutama dalam memenuhi pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Organisasi adalah sekelompok orang yang dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah dicitakan untuk diwujudkan jika suatu organisasi memiliki birokrat atau karyawan yang berkinerja baik (Ramadanty & Martinus, 2016). Secara sederhana,

organisasi adalah tempat bagi manusia untuk melakukan aktivitas bersama. Menurut definisi sederhana ini, sebuah organisasi setidaknya memiliki karakteristik dua orang atau lebih dimana berbagai hubungan kerjasama telah terjadi antara individu dan tim, baik di dalam maupun di luar organisasi (Dirham, 2019). Organisasi adalah tempat untuk melakukan proses administrasi dan pembagian tugas dengan komunikasi antar orang (Yuliana, 2012). Hanya saja tujuan dirinci, bersama dengan parameter atau indikator kunci

untuk mengukurnya. Beberapa hanya ditentukan secara umum dan kualitatif, terutama mengenai organisasi besar seperti negara atau pemerintah. Dalam organisasi negara, tujuan organisasi ditetapkan dalam konstitusi (Nawawi, 2013).

Karyawan yang bekerja di suatu instansi tentu diharapkan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik atau dalam artian dengan kinerja yang baik. Kinerja adalah hasil dari melaksanakan pekerjaan atau prestasi. Istilah ini berasal dari kata "kinerja," sedangkan pengukuran kinerja disebut "pengukuran kinerja." Pendapat lain diungkapkan oleh Mangkunegara, yang mengatakan bahwa kinerja adalah produktivitas yang diukur dari segi kuantitas dan kualitas tanggung jawab dan beban kerja masing-masing orang (Mukarom & Laksana, 2016). Mengenai ukuran pekerjaan (kinerja) organisasi pemerintah di Indonesia, Ombudsman Indonesia harus dilihat sebagai otoritas pengawas eksternal untuk layanan publik pemerintah, termasuk BUMN, BUMD, dan BHMN, serta badan swasta atau orang yang dipercayakan kepadanya. Dalam menyelenggarakan pelayanan publik, administrator memperoleh dana yang seluruhnya atau sebagian berasal dari Negara, yaitu APBN atau APBD (Danjum & Rasli, 2012).

Untuk mengawasi pelayanan yang diberikan, Ombudsman Republik Indonesia dapat menilai dan memeriksa tingkat pemenuhan pelayanan publik. Standar di setiap kementerian, lembaga, bahkan pemerintah daerah akan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan pelayanan publik. Di Indonesia, terdapat hingga 618 institusi dalam hal pemenuhan kebutuhan layanan nirlaba, yang tersebar di seluruh Indonesia (Fitriana, 2014). Lembaga-lembaga tersebut terbagi menjadi 76 instansi di pusat dan 542 instansi mulai dari tingkat pusat

(kementerian) hingga tingkat provinsi dan kabupaten/kota. Dengan banyaknya instansi yang bertugas melayani masyarakat, kebutuhan masyarakat diharapkan dapat terpenuhi dengan tepat. Salah satu instansi yang sudah lama ada di Kota Batam adalah Badan Usaha (BP) Batam (Dompak & Purwanti, n.d.).

Diketahui bahwa Pulau Batam secara geografis memiliki letak yang sangat strategis, berada di jalur lalu lintas perdagangan internasional Selat Malaka, sehingga pada tahun 1971, pemerintah menetapkan gugusan pulau yang termasuk dalam Provinsi Riau pada waktu itu, bernama Batam dengan dikeluarkannya Keputusan Presiden Nomor 74 tentang pembangunan Pulau Batam menjadi Kawasan Industri pada tanggal 26 Oktober, Tahun 1971, dengan dikeluarkannya Keputusan Presiden menandai lahirnya Otorita Batam (Angel, 2013).

Otorita Batam telah berubah menjadi Badan Pengusahaan (BP) Batam sejak tahun 2011; dimana dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 46 Tahun 2011, disebutkan bahwa Otorita Pengembangan Daerah Industri Pulau Batam telah berubah menjadi Badan Pengusahaan Daerah Batam dan per tanggal 27 September 2019. Walikota Batam resmi juga menjabat sebagai Kepala Badan Pengusahaan (BP) Batam. Badan Pengusahaan (BP) Batam, sebagai Badan Layanan Umum yang sangat besar, tentunya harus mampu mengelola sumber daya manusianya yang mencapai 2540 orang. Hal ini membutuhkan Kepemimpinan yang kuat dan kompetensi sumber daya manusia yang unggul.

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan keterampilan dasar yang melekat pada seorang pemimpin dalam menjalankan

sebuah organisasi. Setiap orang memiliki jiwa kepemimpinan, tetapi itu tergantung pada apakah seseorang ingin mengasahnya. Seorang pemimpin profesional adalah pemimpin yang dapat menciptakan atau membuat kedua belah pihak bahagia dan bangga (Amri, 2016).

Seorang pemimpin adalah seseorang yang memiliki kelebihan atau keterampilan khusus, terutama kelebihan atau keterampilan di bidang itu, yang dapat mempengaruhi atau melakukan kegiatan atau aktivitas orang lain secara pribadi (Raymond Poltak, 2022). Kepemimpinan adalah keyakinan atau kemampuan seseorang untuk menyakiti orang lain, bahkan mungkin manusia lain (Suhardi, 2018). Situasi Kepemimpinan telah ada dalam kepribadian seseorang. Komponen-komponen berikut disertakan:

1. Kemampuan untuk memotivasi orang lain untuk melakukan yang terbaik mengingat keadaan mereka.
2. Karakteristik manusia yang baik, produktif, bekerja efektif dan efisien, serta dapat menjadi panutan bagi masyarakat.
3. Berperilaku seperti seseorang yang bermanfaat bagi orang lain dan orang-orang di sekitarnya.

Kepemimpinan mengacu pada proses aktivitas, sedangkan seorang pemimpin mengacu pada seseorang. Menurut Salam (Adiawaty, 2021), Kepemimpinan ada jika memenuhi beberapa persyaratan sebagai berikut:

1. Memiliki kekuasaan dan legalitas dan otoritas pemimpin untuk mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu.
2. Memiliki otoritas, yaitu kelebihan, kelebihan, dan

keutamaan, untuk mempengaruhi atau mengatur orang lain agar orang lain patuh dan mau bertindak.

3. Memiliki kemampuan, yaitu kemampuan kemampuan, kekuatan, kemampuan, atau keterampilan atau kemampuan yang dianggap lebih unggul dari orang lain.

Indikator Kepemimpinan

Menurut Martoyo (Mulyatiningsih & Sasyari, 2021), Indikator kepemimpinan meliputi:

1. Kemampuan Analitis
Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi dengan cermat, matang, dan mantap merupakan prasyarat keberhasilan Kepemimpinan seseorang.
2. Keterampilan Komunikasi
Dalam memberikan perintah, instruksi, pedoman, dan saran, seorang pemimpin harus menguasai teknik komunikasi.
3. Keberanian
Semakin tinggi posisi seseorang dalam organisasi, semakin besar keberanian untuk melaksanakan tugas utama yang dipercayakan kepadanya.
4. Kemampuan Mendengarkan
Salah satu kualitas yang dibutuhkan setiap pemimpin adalah kemampuan dan kemauan untuk mendengarkan pendapat dan saran orang lain, terutama bawahannya.
5. Ketegasan
Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi

ketidakpastian sangat penting bagi seorang pemimpin.

Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi dalam manajemen sumber daya manusia yang kompeten dalam suatu organisasi sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan dengan cepat. Menurut Moeheriono (2009), kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang menunjukkan bagaimana berpikir, berperilaku, bertindak, dan menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada periode tertentu. Seseorang dengan kompetensi akan bekerja dengan pengetahuan dan keterampilannya untuk bekerja dengan mudah, cepat, intuitif, dan dengan pengalamannya, meminimalkan kesalahan (Yulanda & Oktala, 2021).

Kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan seseorang dalam menjalankan peran dan tugasnya, disertai dengan pengalaman, pelatihan, dan pendidikan. Oleh karena itu kompetensi sumber daya berkaitan erat dengan integrasi kecerdasan dan karakteristik fisik individu yang dipengaruhi oleh keturunan dan lingkungan (Aprisyah & Yuliati, 2021). Sedangkan untuk indikator kompatibilitas sumber daya manusia, ada tiga indikator yang membentuk kompetensi sumber daya manusia. Komponen kompetensi dapat dilihat dari beberapa aspek, antara lain (Dessler, 2009):

1. Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang tentang pengalaman selama hidupnya. Semakin besar pengetahuan seorang karyawan, maka ia akan semakin efektif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Tentunya hal ini

sangat berguna bagi perusahaan itu sendiri.

2. Keterampilan

Komponen penting lainnya adalah keterampilan. Keterampilan adalah bakat yang dipelajari seseorang untuk melakukan suatu tugas. Keterampilan berubah dengan pelatihan dan pengembangan atau pengalaman.

3. Perilaku

Perilaku adalah sikap yang dimiliki oleh individu untuk beradaptasi dengan lingkungannya. Di dalam organisasi, perilaku ini disebut perilaku lingkungan kerja. Perilaku kompetensi SDM adalah pola tindakan anggota organisasi yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi efektivitas organisasi. Lingkungan kerja memiliki beberapa perilaku, antara lain perilaku kinerja, produktivitas, absensi, dan pergantian tenaga kerja.

Kinerja

Menurut Dahlan (2018:54), secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara hukum tidak melanggar hukum dan berdasarkan moral dan etika (Ma'rif & Chair, 2020). Kinerja adalah apa yang dicapai suatu lembaga atau organisasi selama periode tertentu, baik laba maupun nirlaba. Menurut Mangkunegara, hasil kinerja dari pekerjaan diukur secara kuantitas dan kualitas yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan penugasan sesuai tanggung jawabnya (Ronal & Hotlin, 2019). Dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat

didefinisikan sebagai hasil kerja individu atau tim dalam suatu lembaga/organisasi yang diukur secara kuantitas dan kualitas selama jangka waktu yang ditentukan dalam mencapai tujuan lembaga atau organisasi.

Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Wirawan, indikator berikut dapat digunakan untuk mengukur kinerja (Susi et al., 2021):

1. Kuantitas (Quantity of work product), yaitu kemampuan karyawan untuk menyelesaikan serangkaian pencapaian dalam kegiatan sehari-hari.
2. Kualitas kerja, atau kompetensi karyawan untuk menghasilkan kualitas kerja secara tertib dan tepat.
3. Efisiensi berarti pekerja dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat dan cepat.
4. Disiplin adalah bentuk kepatuhan karyawan mengikuti aturan institusi/organisasi, seperti ketepatan seorang karyawan memasuki atau meninggalkan waktu kerja sesuai peraturan yang berlaku.
5. Akurasi adalah kompetensi karyawan dalam mengikuti dan mematuhi arahan dari Pimpinan.
6. Kepemimpinan, atau kompetensi karyawan dalam

mempengaruhi masyarakat adat lainnya untuk menyelesaikan tugasnya secara optimal.

7. Kejujuran adalah keikhlasan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dan tidak menyalahgunakan wewenang.
8. Kreativitas adalah kompetensi dalam menyampaikan ide-ide konstruktif untuk kelancaran proses kerja, meminimalkan biaya, dan meningkatkan produksi.

METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian pengaruh dengan menggunakan teknik analisis kuantitatif (Sugiyono, 2011). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Badan Pengusaha (Batam) yang berjumlah 2540 karyawan, menggunakan sampling dengan teknik random sampling, sehingga jumlah sampel dihitung berdasarkan rumus Slovin yang berjumlah 100 responden. Pada penelitian ini analisis dilakukan dengan menggunakan software SPSS. Setelah kuesioner dibagikan, uji validitas dan reliabilitas dilakukan. Selanjutnya dilakukan berbagai uji dan analisis regresi linier berganda, uji statistik t, dan uji statistik F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Penelitian ini membagi empat karakteristik/kelompok responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Characteristic	Criterion	Sum	Percent
Gender	Pria	46	46.0

	Wanita	54	54.0
	Total	100	100.0
Age	18 - 25 tahun	16	16.0
	26 – 35 tahun	37	37.0
	36 – 45 tahun	31	31.0
	Lebih dari 45 tahun	16	16.0
	Total	100	100.0
Education	SMA sederajat	27	27.0
	D3	11	11.0
	S1	60	60.0
	S2-S3	2	2.0
	Total	100	100.0
Length of Work	1-5 Tahun	28	28.0
	6-10 Tahun	26	26.0
	11-15 tahun	26	26.0
	>15 tahun	20	20.0
	Total	100	100.0

Sumber: Data primer yang diproses

Informasi:

1. Data menunjukkan 46 pria (46,0%) dan 54 wanita (54,0%).
2. Dari tabel tersebut, data menunjukkan bahwa terdapat 16 orang (16,0%) pada kelompok usia 18-25 tahun, 37 orang (37,0%) pada kelompok usia 26-35 tahun, 31 orang (31,0%) pada kelompok usia 36-45 tahun dan 16 orang (16,0%) pada kelompok usia lebih dari 45 tahun.
3. Dari tabel tersebut, data menunjukkan bahwa terdapat 27 orang (27,0%) berpendidikan SMA. 11 orang (11,0%) bergelar D3, 60 orang (60,0%) bergelar sarjana, dan dua orang (2,0%) bergelar Masters-S3.
4. Dari tabel tersebut, data menunjukkan bahwa terdapat 28 orang (28,0%) yang telah bekerja antara 1-5 tahun, terdapat 26 orang (26,0%) yang telah bekerja antara 6-10 tahun, terdapat 26 orang (26,0%) yang telah bekerja antara 11-15 tahun, dan terdapat 20 orang

(20,0%) yang telah bekerja selama lebih dari 15 tahun.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan akurasi hasil penelitian dengan kriteria uji yang membandingkan Cronbach's Alpha.

Tabel 2. Variabel Reliabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Tingkat hubungan	Keterangan
X1	0.616	0.600	Sangat kuat	Reliabel
X2	0.604	0.600	Sangat kuat	Reliabel
Y	0.609	0.600	Sangat kuat	Reliabel

Source: Primary data processed

Dari hasil uji reliabilitas di atas, nilai Alpha Cronbach untuk variabel kepemimpinan adalah 0,616, variabel kompetensi sumber daya manusia adalah 0,604, dan variabel kinerja karyawan adalah 0,609. Tabel menunjukkan bahwa semua pertanyaan untuk ketiga variabel dapat diandalkan karena tiga nilai Alpha Cronach berada di atas nilai kritis 0,600.

Multikolinearitas

Ukuran uji multikolinearitas dalam penelitian ini dilihat dari Variance Inflation Factor (VIF) dan angka toleransi.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
TX1	.789	1.267
TX2	.789	1.267

Sumber: SPSS Output

Data diatas menunjukkan nilai VIF untuk variabel X1 = 1,267 dan X2 = 1,267, dan ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut tidak terjadi multikolinearitas karena nilai VIF kedua variabel tersebut kurang dari 10. Nilai toleransi dari dua variabel independen lebih besar dari 0,1.

Uji Heteroskedastisitas

Pada penelitian ini, tes Rank Spearmen dilakukan dengan tes heteroskedastisitas. Berikut ini adalah tabel hasil tes Spearmen Rank.

Tabel 4. Tes Spearmen Rank

Correlations					
		TX1	TX2	TY1	
Spearman's rho	TX1	Correlation Coefficient	1.000	.441**	.775**
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000
		N	100	100	100
	TX2	Correlation Coefficient	.441**	1.000	.346**
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000
		N	100	100	100
	TY1	Correlation Coefficient	.775**	.346**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.
		N	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: SPSS Outputs

Nilai signifikansi atau Sig dapat disimpulkan berdasarkan tabel di atas. (2 ekor) Variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,000 dan Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2) sebesar 0,000, maka karena atau Sig. (2-tailed) kurang dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala

heteroskedastisitas, artinya model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak.

Regresi Linier

Tes ini dilakukan untuk memprediksi variabel dependen berdasarkan variabel independen dalam persamaan regresi.

Tabel 5. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	5.681	2.346	
1 TX1	1.165	.119	.732
TX2	.101	.159	.047

Source: SPSS Outputs

Sumber: SPSS Outputs

Bentuk persamaan regresi dari perhitungan di atas adalah sebagai berikut:

$$Y = 5.681 + 1.165 X1 + 0.101 X2$$

uji-t

Tes ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Berikut hipotesis penelitian ini:

H0 = variabel X tidak mempengaruhi variabel Y

H1 = Variabel X mempengaruhi variabel Y

Tabel 7. Hasil Uji t

Model		Nilai t Hitung	Nilai t tabel	Sig.
1	TX1	9.766	1.984	0,000
	TX2	0.631	1.984	0,000

Informasi:

1. Dari pengolahan data di atas, menunjukkan bahwa t-count (9,766) > t-tabel (1,984), artinya terdapat pengaruh variabel independent (X1) terhadap variabel dependen (Y), maka H0 ditolak, H1 diterima. Jadi Kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Dari pengolahan data di atas, menunjukkan bahwa t-count (0,631) < t-table (1,984), artinya tidak ada pengaruh variabel independent (X2) terhadap variabel torrid.

Uji-F

Tes ini dilakukan untuk mengukur pengaruh semua variabel independen yang termasuk dalam model penelitian ini secara simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 8. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1261.332	2	523.331	64.250	.000 ^b
	Residual	1558.708	97	8.145		
	Total	2820.040	99			

Sumber: Output SPSS

Dari data di atas menunjukkan bahwa nilai F-hitung = 64,250 sedangkan nilai F-tabel dengan 100 responden dan presisi 10% = 3,09, maka nilai F-hitung > F-tabel, dan nilai signifikansi = 0,000, maka H0

ditolak dan H1 diterima, artinya variabel Kepemimpinan dan Kompetensi Sumber Daya Manusia bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Koefisien Uji Determinasi

Uji R Square atau koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana model ini menjelaskan kondisi aktual, atau juga diartikan sebagai ukuran kecocokan garis regresi yang ada dari hasil estimasi data pengamatan.

Tabel 9. Hasil Uji R and R Square

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. An error in the Estimate
1	.755 ^a	.570	.561	2.854

Sumber: Output SPSS

Tabel di atas menunjukkan nilai R = 0,755, R2 (persegi) = 0,570, dan *disesuaikan R persegi* = 0,561. Jadi nilai R2 (*kuadrat*) = 0,570 menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Kompetensi SDM dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 57,0%, sedangkan 43,% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini.

HASIL

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan: Dengan membandingkan nilai t-count dan t-table, dimana nilai t-count (9,766) > t-table (1,984), maka variabel Leadership terhadap kinerja karyawan berlaku Hipotesis Nol (H0) ditolak, Hipotesis Satu (H1) diterima, yang berarti Kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan:

Dengan membandingkan nilai t-count dan t-table, dimana nilai t-count (0,631) < t-tabel (1,984), maka variabel kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan berlaku Hipotesis Nol (H0) diterima, Hipotesis Satu (H1) ditolak, yang berarti kompetensi sumber daya manusia tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan:

Dengan membandingkan nilai F-count dan F-table, dimana nilai F-count (64,250) > F-table (3,09), maka variabel flicker dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan berlaku Hipotesis Nol (H0) ditolak, Hipotesis Satu (H1) diterima, yang berarti Kompetensi Kepemimpinan dan sumber daya manusia mempengaruhi kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dipaparkan dan dibahas di atas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Partial Leadership mempengaruhi kinerja pegawai Badan Pengelola Batam.
2. Sebagian, kompetensi sumber daya manusia tidak mempengaruhi kinerja pegawai Badan Pengelola Batam.
3. Secara bersamaan, Kepemimpinan dan kompetensi sumber daya manusia mempengaruhi kinerja pegawai Badan Manajemen Batam.

4. Kepemimpinan dan kompetensi sumber daya manusia menunjukkan nilai R2 (persegi) = 0,570, menunjukkan bahwa Kompetensi Kepemimpinan dan Sumber Daya Manusia dapat menjelaskan Kinerja Pegawai Badan Manajemen Batam sebesar 57,0%. Sebagai perbandingan, 43,0% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel.

REFERENCE

- Adiawaty, S. (2021). Dimensi Dan Indikator Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Yang Mempengaruhi Pemberdayaan. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 350–356. <https://doi.org/10.55886/esensi.v23i3.217>
- Amri, H. (2016). Kepemimpinan Yang Efektif. *Jurnal Lingkar Widyaiswara*, 3(1).
- Angel, P. (2013). Penataan Dan Peningkatan Infrastruktur Sebagai Salah Satu Strategi Komunikasi Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kota Batam Dalam Visit Batam. *Jurnal Charta Humanika*, 1(1).
- Aprisyah, P., & Yuliati, A. (2021). Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Pemerintah Daerah Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Laporan Keuangan Daerah (Studi Empiris Pada Dinas Perhubungan Kota Bengkulu). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(2).
- Danjum, I., & Rasli, A. (2012). Imperatives of service innovation and service quality for customer satisfaction: Perspective on higher education. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 40. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.03.198>
- Dirham. (2019). Gaya Kepemimpinan

- Yang Efektif. *Bandung: CV. Sinar Baru*, 2(1), 1–8. <http://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&q=gaya+kepemimpinan&btnG=#3>
- Dompak, T., & Purwanti, A. (n.d.). The Effect Of Discipline And Human Resources Competence On Employee Performance Of BADAN PENGUSAHAAN (BP) BATAM. In *Universitas Putera Batam* (Vol. 10, Issue 2).
- Fitriana, D. N. (2014). Inovasi Pelayanan Publik BUMN (Studi Deskriptif tentang Inovasi Boarding Pass System dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kereta Api PT KAI di Stasiun Gubeng Surabaya). *Kebijakan Dan Manajemen Publik*, 2(2).
- Ma'ruf, & Chair, U. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. nirha jaya tehnik makassar. *Jurnal Brand*, 2(1), 99–108. <https://ejournals.umma.ac.id/index.php/brand>
- Mulyatiningsih, S., & Sasyari, U. (2021). Gaya Kepemimpinan yang Efektif dalam Meningkatkan Keselamatan Pasien. *Jurnal Ilmiah Keperawatan Altruistik*, 4(1). <https://doi.org/10.48079/vol4.iss1.60>
- Ramadanty, S., & Martinus, H. (2016). Organizational Communication: Communication and Motivation in The Workplace. *Humaniora*, 7(1), 77. <https://doi.org/10.21512/humaniora.v7i1.3490>
- Raymond Poltak. (2022). Hubungan Karakter dan Keterampilan Pemimpin Terhadap Kepemimpinan yang Efektif. *Jurnal Pembaharu*, vol 8 no 1.
- Ronal, S. D., & Hotlin, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2).
- Sugiyono, P. (2011). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Susi, Handayani Raihanah, D. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *SiNTESa*, 1(1).
- Yulanda, D., & Oktala, R. (2021). Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Satuan Kerja Seksi Keuangan POLRES. *JOMB: Journal of Management and Bussines*, 3(1).
- Yuliana, R. (2012). Peran Komunikasi dalam Organisasi. *Jurnal STIE Semarang*.