



## Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja pada Lingkungan Kerja PT Rekayasa Engineering

Muhamad Radifa Azizi<sup>1\*</sup>, Sutanti<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia

Alamat: Jl. KH Moch Naim I no 18a Cipete Utara, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan 12150

Korespondensi penulis: [radifaazizi57@gmail.com](mailto:radifaazizi57@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to test and analyze the influence of competencies and leadership style on employee performance at PT Rekayasa Engineering. Competencies that include abilities, knowledge, skills, and work attitudes in accordance with the demands of the position are one of the important aspects in increasing work productivity. In addition, the leadership style applied by managers or superiors directly affects employee motivation, morale, and achievement. This study uses a quantitative approach with an associative method that aims to determine the relationship and influence between variables. The independent variable in this study is competence and leadership style, while the dependent variable is employee performance. Primary data was collected through the distribution of questionnaires to 71 respondents who are active employees at PT Rekayasa Engineering. Data analysis techniques include validity and reliability tests, classical assumption tests (normality, multicollinearity, and heteroscedasticity), multiple linear regression analysis, and hypothesis tests using t-tests (partial) and F-tests (simultaneous). The results of the study showed that competence has a positive and significant influence on employee performance, as evidenced by a calculated t value of 2.939 > t table of 1.668 and a significance of 0.004 < 0.05. Leadership style also showed a positive and significant influence on employee performance with a t-value of 2.240 > table of 1.668 and a significance of 0.028 < 0.05. Simultaneously, competence and leadership style have a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by the F value of 24.742 > F table 3.132 and the significance of 0.000 < 0.05. These results show that improving employee competencies and simultaneously implementing the right leadership style can improve overall performance in the company environment.*

**Keywords:** *Competence; Employee Performance; Leadership Style*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menguji serta menganalisis pengaruh kompetensi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Rekayasa Engineering. Kompetensi yang mencakup kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan jabatan merupakan salah satu aspek penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Selain itu, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajer atau atasan secara langsung memengaruhi motivasi, semangat kerja, dan pencapaian hasil kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antar variabel. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompetensi dan gaya kepemimpinan, sementara variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 71 responden yang merupakan karyawan aktif di PT Rekayasa Engineering. Teknik analisis data meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis menggunakan uji t (parsial) dan uji F (simultan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,939 > t tabel 1,668 dan signifikansi 0,004 < 0,05. Gaya kepemimpinan juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 2,240 > t tabel 1,668 dan signifikansi 0,028 < 0,05. Secara simultan, kompetensi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 24,742 > F tabel 3,132 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi karyawan dan penerapan gaya kepemimpinan yang tepat secara simultan dapat meningkatkan kinerja secara menyeluruh di lingkungan perusahaan.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan; Kinerja Karyawan; Kompetensi

## **1. LATAR BELAKANG**

Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya, manusia selalu berperan aktif dan selalu dominan dalam setiap aktifitas organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam perusahaan, memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya, manusia selalu berperan aktif dan selalu dominan dalam setiap aktifitas perusahaan, karena manusia menjadi perencana, pelaku, sekaligus penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia kedudukannya sangat penting bagi perusahaan. Oleh karena itu dalam mengelolanya, mengatur dan memanfaatkan sumber daya manusia akan berjalan sesuai apa yang diharapkan.

Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam perusahaan, memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya, manusia selalu berperan aktif dan selalu dominan dalam setiap aktifitas perusahaan, karena manusia menjadi perencana, pelaku, sekaligus penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia kedudukannya sangat penting bagi perusahaan. Oleh karena itu dalam mengelolanya, mengatur dan memanfaatkan sumber daya manusia akan berjalan sesuai apa yang diharapkan.

PT Rekayasa Engineering (PTRE) adalah perusahaan yang bergerak di bidang rekayasa, khususnya di berbagai sektor industri. PTRE menyediakan layanan engineering, seperti : *Basic Engineering & Field Engineering, Front End Engineering Design (FEED), EPC Electrical & Instrument, EPC of Tank, EPC Services*. PT Rekayasa Engineering merupakan anak perusahaan dari PT Rekayasa Industri (Rekind). PT Rekayasa Engineering didirikan pada 27 Agustus 2001. PT Rekayasa Engineering melayani berbagai area industri, seperti: Petrokimia dan kimia, Oil & Area Pembangkit Listrik dan Gas, Area Semen dan Mineral, Areal Industri.

Kinerja individu dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu motivasi dan kemampuan. Untuk dapat menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan dengan baik, seseorang harus memiliki tingkat kesiapan serta kemampuan yang memadai guna mendukung pencapaian

hasil kerja yang optimal. Menurut (Afandi, 2021) “Kinerja merupakan wujud dari kesiapan individu atau kelompok dalam melaksanakan maupun meningkatkan aktivitas sesuai dengan tanggung jawab yang diemban, guna mencapai hasil yang telah ditetapkan.”

Kinerja melibatkan efektivitas (sejauh mana tujuan dicapai) dan efisiensi (sejauh mana tujuan dicapai dengan menggunakan sumber daya yang tersedia) Kesiapan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya sesuai dengan visinya “Mengembangkan bisnis berbasis teknologi dan integritas yang mencerminkan kemampuan nasional di pasar global yang kompetitif” dan misinya “Meningkatkan kompetensi di bidang *engineering* untuk menyediakan layanan terbaik”.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu elemen kunci dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berfungsi sebagai pedoman sekaligus poros utama dalam memengaruhi perilaku, pola pikir, serta tindakan anggota organisasi dalam menghadapi dan menyelesaikan berbagai tantangan yang muncul di lingkungan perusahaan. Seorang pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat akan mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif, membangun komunikasi yang efektif, serta mendorong semangat dan motivasi para anggotanya untuk berkontribusi secara optimal.

Dalam konteks tersebut, kepemimpinan tidak hanya berperan dalam mengarahkan proses kerja, tetapi juga menentukan sejauh mana anggota organisasi merasa dihargai dan didorong untuk memberikan yang terbaik dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian, keberhasilan ataupun kegagalan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan strategisnya sangat ditentukan oleh efektivitas gaya kepemimpinan yang diterapkan. Dengan demikian, gaya kepemimpinan memainkan peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pencapaian visi dan misi perusahaan secara menyeluruh. Oleh karena itu, perhatian khusus perlu diberikan terhadap pengembangan gaya kepemimpinan dan peningkatan kompetensi, yang keduanya merupakan aspek strategis yang harus terus ditingkatkan secara berkelanjutan oleh para pemimpin. Peningkatan motivasi kerja yang tinggi, apabila dibarengi dengan kompetensi karyawan yang optimal, akan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dalam konteks ini, hal tersebut menjadi faktor penentu dalam mendorong produktivitas dan efektivitas kerja, khususnya dalam lingkungan PT Rekayasa Engineering.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja dipengaruhi oleh kombinasi antara motivasi dan kemampuan individu dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan, di mana individu tersebut diharapkan memiliki tingkat kesiapan dan kompetensi yang memadai. Menurut (Mangkunegara, 2021), menyatakan bahwa Kinerja mencerminkan capaian kerja seorang Karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang diperoleh melalui pelaksanaan tugas sesuai dengan fungsi dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya. Menurut (Priansa, 2020), Kinerja merupakan output kerja yang diperoleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, yang dilaksanakan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang dimiliki, serta diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang sah, tidak bertentangan dengan ketentuan hukum, dan tetap menjunjung tinggi nilai-nilai moral serta etika kerja. Kemudian menurut (kasmir, 2019), Kinerja merupakan pencapaian yang mencakup hasil kerja serta perilaku dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, yang dinilai dalam kurun waktu atau periode tertentu.

### **Kompetensi**

Menurut Noe (dalam Tarigan & Setiawan, 2020) Kompetensi merupakan kapasitas yang dimiliki oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugas profesionalnya, yang terbentuk dari perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Kompetensi dapat didefinisikan pula sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik (Sutrisno 2019). Spencer & Spencer dalam (Khaer & Hidayati, 2023) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang melekat pada diri individu yang mampu memberikan peningkatan kemampuan dalam menjalankan tugas. Pada dasarnya, kompetensi merupakan gabungan antara skill, knowledge, dan job behavior; yang terus menerus mengalami evaluasi yang menyeluruh. Terdapat dimensi dan indikator kompetensi menurut Edison, Anwar dan Komariyah (dalam Kunanti et al., 2022) bahwa untuk memenuhi unsur kompetensi, seorang pegawai atau karyawan harus memenuhi unsur-unsur yaitu pengetahuan, keahlian, dan juga sikap

### **Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah mengarahkan, memengaruhi, dan memotivasi karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, kepemimpinan sebagai sifat dan perilaku untuk mempengaruhi para bawahan agar mereka mampu bekerja sama, sehingga membentuk jalinan kerja yang harmonis dengan pertimbangan aspek efisien dan efektif untuk mencapai

tingkat kerja sesuai dengan harapan. pengertian gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri-ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran tercapai atau gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan seorang pemimpin (Setiana & Dewi, 2022). Menurut Sutrisno (dalam Adrianus Parenden, all., 2022) Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar tercapai hasil yang diharapkan.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi (X1), dan Gaya Kepemimpinan (X2), terhadap Kinerja Karyawan (Y). Penelitian dilakukan di PT Rekayasa Engineering dengan jumlah populasi sebanyak 283 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan persentase kelonggaran kesalahan pengambilan sampel sebesar 10%. Perhitungan sampel dilakukan berdasarkan rumus Slovin berikut ini:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{283}{1 + 283 (0,01)}$$

$$n = \frac{283}{4}$$

$$n = 71$$

Keterangan:

n= ukuran sampel/jumlah responden

N= ukuran Populasi

e= estimasi eror 10%

Berdasarkan perhitungan tersebut, jumlah sampel yang harus diambil sebanyak 71 sampel. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan bantuan software SPSS versi 25 dengan model regresi linier berganda untuk melihat hubungan dan pengaruh antar variabel. Pengujian instrumen menunjukkan bahwa semua item valid dan reliabel, dengan nilai Cronbach's Alpha > 0,7. Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan kelayakan model, terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas (VIF < 10 dan Tolerance > 0,1), serta heteroskedastisitas (selisih antara nilai prediksi Y dan nilai aktual Y) yang telah di-studentized. Model regresi yang digunakan ditulis sebagai  $Y' = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$ , di

mana Y' adalah kinerja karyawan, dan X1, X2 masing-masing adalah kompetensi, dan Gaya Kepemimpinan. Untuk pengujian hipotesis digunakan uji-t secara parsial dan uji-F secara simultan dengan tingkat signifikansi 5% untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Uji Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen dilakukan untuk memastikan validitas dan reliabilitas kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan *r hitung* dan *r tabel* sebesar 0,279. Semua item pada variabel Kinerja Karyawan (Y), Kompetensi (X1), dan Gaya Kepemimpinan (X2) menunjukkan nilai *r hitung* lebih besar dari *r tabel*, sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid. Contohnya, pada variabel Kinerja Karyawan seluruh 9 item memperoleh *r hitung* > 0,2335, seperti terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.** Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

Butir Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Instrumen 1	0,557	0,2335	Valid
Instrumen 2	0,607	0,2335	Valid
Instrumen 3	0,816	0,2335	Valid
Instrumen 4	0,812	0,2335	Valid
Instrumen 5	0,817	0,2335	Valid
Instrumen 6	0,835	0,2335	Valid
Instrumen 7	0,400	0,2335	Valid
Instrumen 8	0,280	0,2335	Valid
Instrumen 9	0,782	0,2335	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25, (2025)

Selanjutnya, uji reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*, dengan batas minimal 0,700. Semua variabel memperoleh nilai di atas batas tersebut, seperti Kompetensi (0,835), Gaya Kepemimpinan (0,848), dan Kinerja Karyawan (0,851). Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen memiliki konsistensi internal yang baik dan layak digunakan.

##### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji normalitas melalui grafik histogram dan *P-P Plot* menunjukkan distribusi data yang normal. Uji multikolinearitas menunjukkan tidak adanya masalah karena nilai *VIF* < 10 dan nilai *Tolerance* > 0,10, misalnya Kompetensi (*VIF*: 2,129; *Tolerance*: 0,47). Uji heteroskedastisitas dengan scatterplot menunjukkan sebaran titik yang acak, mengindikasikan tidak adanya heteroskedastisitas. Dengan demikian, kedua asumsi klasik

terpenuhi dan model regresi dianggap layak digunakan.

### Metode Analisis

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi (X1), dan Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 2.** Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficient	t	Sig.
	B		Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.796	3.553		5.29	0
	KOMPETENSI	0.486	0.165	0.396	2.939	0.004
	GAYA KEPEMIMPINAN	0.228	0.102	0.302	2.24	0.028

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25, (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS di atas, persamaan regresi linier berganda dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = 18,796 + 0,486 X_1 + 0,228 X_2$$

Selain itu, koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,421 menunjukkan bahwa 42,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas, sedangkan sisanya 57,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Faktor-faktor tersebut diduga mencakup Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Insentif, yang menurut berbagai penelitian sebelumnya turut memengaruhi perilaku dan hasil kerja karyawan.

### Uji Hipotesis

Uji parsial (t) menunjukkan bahwa secara individu, Kompetensi, dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena nilai  $t$  hitung masing-masing variabel lebih besar dari  $t$  tabel  $< 0,05$ . Sementara itu, uji simultan (F) memperoleh nilai  $F$  hitung sebesar  $24,742 > F$  tabel (3,131) dengan signifikansi 0,000. Artinya, secara bersama-sama, ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rekayasa Engineering

## **Pembahasan**

Pembahasan dalam penelitian ini tentang pengaruh variabel independen yaitu Kompetensi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan:

- Pengaruh Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan Kompetensi (X1) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Rekayasa Engineering. Karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dengan nilai  $2,939 > 1,668$ . Selain itu, diketahui sig sebesar 0,004 dimana nilai sig lebih kecil dari 0,05 atau  $0,004 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rekayasa Engineering

- Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Rekayasa Engineering. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar daripada  $t_{tabel}$ , yaitu  $2,240 > 1,668$ . Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,028, yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,028 < 0,05$ ), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan secara signifikan dan positif memengaruhi kinerja karyawan di PT. Rekayasa Engineering.

- Pengaruh Kompetensi (X1), dan Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rekayasa Engineering. Karena nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  dengan nilai  $24,742 > 3,132$ . Selain itu, diketahui nilai sig sebesar 0,000 dimana nilai sig lebih kecil dari 0,05 atau  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rekayasa Engineering.

## **Refleksi Tauhid**

- Kinerja Karyawan

Bekerja merupakan kewajiban setiap orang untuk memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya, terutama jika dilakukan dengan niat ikhlas sebagai ibadah kepada Allah SWT. Dalam Islam, bekerja dianggap mulia dan setara dengan ibadah seperti shalat. Seseorang yang tekun dan bersungguh-sungguh dalam pekerjaannya dengan niat yang benar akan mendapatkan kedudukan yang tinggi di sisi Allah SWT.

Allah berfirman dalam surat Al – Ahqaf ayat 19 :

﴿يُظَلَمُونَ لَا وَهُمْ أَعْمَالُهُمْ وَيُؤْفِقِيهِمْ عَمَلُوا مِمَّا دَرَجَتْ وَلِكُلِّ﴾

**Artinya :** Artinya: "Dan bagi setiap orang ada derajat-derajat (kedudukan) sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan, dan agar Allah menyempurnakan balasan amal mereka, dan mereka tidak dizalimi."

Ayat ini menjelaskan bahwa setiap individu akan menerima balasan sesuai dengan amal perbuatannya, dan Allah akan memberikan balasan tersebut dengan sempurna tanpa ada yang dirugikan atau dizalimi.

- **Kompetensi**

Dalam perspektif Islam, kompetensi merujuk pada kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas atau tanggung jawab tertentu dengan baik, sesuai dengan tuntunan agama dan nilai-nilai moral yang diajarkan dalam Islam. Kompetensi dalam Islam mencakup tiga aspek utama: spiritual, intelektual, dan keterampilan praktis, yang semuanya diarahkan untuk mencapai keridhaan Allah SWT.

- **Gaya Kepemimpinan**

Dalam Islam, kepemimpinan didasarkan pada ajaran Al-Qur'an dan sunnah Nabi Muhammad SAW, yang menekankan tanggung jawab, pelayanan, dan keteladanan, bukan sekadar kekuasaan. Seorang pemimpin harus mampu membimbing dan memberi contoh yang baik untuk mencapai tujuan yang diridhai Allah SWT.

Seorang pemimpin harus melibatkan orang-orang yang dipimpinnya dalam menentukan langkah-langkah strategis. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT:

﴿يُنْفِقُونَ رِزْقَهُمْ مِمَّا بَيْنَهُمْ شُرَايَ وَأَمْرُهُمُ الصَّلَاةَ وَأَقَامُوا لِرَبِّهِمْ اسْتِجَابًا وَالَّذِينَ﴾

Artinya : "Dan urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah di antara mereka." (QS. Asy-Syura: 38).

Dengan musyawarah, pemimpin dapat mendengar berbagai pandangan, membangun kepercayaan, dan menciptakan harmoni dalam organisasi atau masyarakat.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kompetensi, dan Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT Rekayasa Engineering, baik secara parsial maupun simultan. Keduanya memberikan kontribusi sebesar 57,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Faktor-faktor tersebut diduga mencakup Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Insentif, yang

menurut berbagai penelitian sebelumnya turut memengaruhi perilaku dan hasil kerja karyawan.

Dalam rangka meningkatkan efektivitas organisasi, terdapat tiga rekomendasi utama yang dapat dijadikan pertimbangan bagi PT Rekayasa Engineering. Pertama, dalam aspek kompetensi, disarankan agar instansi lebih menekankan evaluasi kinerja dan pemberian umpan balik secara terstruktur, sehingga karyawan dapat memahami keunggulan serta area yang perlu ditingkatkan, guna mendukung pengembangan kompetensi secara optimal. Kedua, dalam hal gaya kepemimpinan, penting bagi instansi untuk menerapkan pendekatan kepemimpinan yang adaptif, inspiratif, dan mendukung pengembangan potensi individu. Pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kondisi organisasi dan karakteristik tim akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta mendorong pencapaian target organisasi. Ketiga, terkait kinerja karyawan, instansi perlu fokus pada peningkatan kualitas hasil kerja dan perilaku kerja proaktif, sambil tetap menanamkan nilai kejujuran dalam setiap aktivitas. Langkah-langkah ini diharapkan dapat memperkuat kinerja individu maupun tim secara menyeluruh dan berdampak positif terhadap produktivitas perusahaan.

## DAFTAR REFERENSI

- Adrianus, P., Hatidja, S. T., & Mariana, L. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sani Galesong Jaya. *Journal of Management and Social Sciences*, 1(2), 1–22. <https://doi.org/10.55606/jimas.v1i2.105>
- Afandi. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator* (Ed. 2). Zanafa Publishing.
- Anjani, A. (2019). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2191>
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariat* (Ed. 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jopanda, H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal ...*, 6(1), 6. (Catatan: Judul jurnal tidak lengkap, mohon dilengkapi jika ada)
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Raja Grafindo Persada.

- Khaer, N., & Hidayati, U. (2023). Pengaruh kompetensi, prestasi kerja, dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karier pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan. *BALANCA: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 5(1), 34–44. <https://doi.org/10.35905/balanca.v6i1.3655>
- Kunanti, W. S., Nasharuddin, W., Wulandari, W., & Hermawati, A. (2022). Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kompetensi karyawan (Studi pada karyawan Departemen Liquid PT Indolakto di Purwosari). *The American Mathematical Monthly*, 65(2), 126. <https://doi.org/10.2307/2308901> (Catatan: Judul jurnal tampaknya tidak sesuai dengan isi artikel — mohon verifikasi)
- Mangkunegara. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (p. 67). PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2021). *Manajemen sumber daya manusia instansi* (Ed. 14). PT Remaja Rosdakarya.
- Nur Aziz, & Dewanto, I. J. (2022). Model penilaian kinerja karyawan dengan personal balanced scorecard. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(2), 168–177. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i2.218>
- Prasetyo, I., Ali, H., & Rekarti, E. (2023). Peran gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *JIMT: Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(5), 657–664.
- Priansa. (2020). *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management* (15th ed.). Pearson Education.
- Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji validitas dan reliabilitas kuesioner perilaku prososial. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling dalam Pendidikan)*, 4(4), 279. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7413>
- Setiana, & Dewi. (2022). *Gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja manusia*. Global Aksara Pers.
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). Menentukan populasi dan sampel: Pendekatan metodologi penelitian kuantitatif dan kualitatif. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 9, 2721–2731.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian pendidikan (kuantitatif, kualitatif, kombinasi, R&D dan penelitian pendidikan)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (19th ed.). Alfabeta.
- Syahrizal, H., & Jailani, M. S. (2023). Jenis-jenis penelitian dalam penelitian kuantitatif dan kualitatif. *Jurnal QOSIM: Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, 1(1), 13–23. <https://doi.org/10.61104/jq.v1i1.49>

- Tarigan, N. M. R., & Setiawan, H. (2020). The effect of employee competence on increasing employee motivation in Sumut Bank of Sharia Unit, North Sumatera. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 858–867. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.913>
- Trisdiana, R., Sutrisna, A., & Karmila, M. (2023). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Niaga Redja Abadi Kota Tasikmalaya. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 3(2), 67–78. <https://doi.org/10.55606/jurima.v3i2.2241>
- Yana Natasha, R., & S., A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Central Asia KCP Pulogadung*, 3(9), 10093–10098. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i9.58>