



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 1 Tahun 2024 Page 10090-10098

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Empowering Leadership dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. KB Finansia Multi Finance Cabang Medan

Tri Melda Mei Liana^{1✉}, Agus Nakkok Simanjuntak², Simson Satria Sitanggang³

Universitas HKBP Nommensen

Email: trimelda@uhn.ac.id^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh empowering leadership dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. KB Finansia Multi Finance Cabang Medan. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 responden dengan menggunakan kuisioner. Hasil penelitian ini adalah : 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. Dari hasil pengujian koefisien determinasi R², Variabel Empowering Leadership dan Kompetensi dapat menjelaskan Kinerja Karyawan sebesar 74,2 % sedangkan sisanya 25,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: *Empowering Leadership, Kompetensi, Kinerja Karyawan*

Abstract

This research aims to determine the influence of empowering leadership and competence on the employee performance of PT. KB Finansia Multi Finance Medan Branch. The number of samples used in this research was 40 respondents using a questionnaire. The results of this research are: 1) Empowering Leadership has a positive and significant effect on the employee performance of PT. KB Finansia Multi Finance Medan Branch. 2) Competence has a positive and significant effect on the employee performance of PT. KB Finansia Multi Finance Medan Branch. 3) Empowering leadership and competence together have a significant effect on the employee performance of PT. KB Finansia Multi Finance Medan Branch. From the results of testing the coefficient of determination R^2 , the Empowering Leadership and Competence variables can explain employee performance by 74.2% while the remaining 25.8% is explained by other variables not studied.

Keywords: Empowering Leadership, Competency, Employee Performance

PENDAHULUAN

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. Pemimpin yang baik bukan memberikan perintah tetapi menarik anggota tim atau karyawan untuk setara atau lebih baik dari dirinya. Pemimpin juga 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. 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. Karyawan yang memiliki kompetensi mampu melakukan pekerjaan diluar dari pada bidangnya. Karyawan juga perlu difasilitasi dengan diberikan 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 dibandingkan 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. 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 uraian diatas, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh *Empowering Leadership* Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. KB Finansia Multi Finance Cabang Medan".

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini Karyawan tetap PT. KB Finansia Multi Finance Cabang Medan yang berjumlah 40 orang. 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. 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.

Hipotesis

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

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas variabel *empowering leadership* adalah Valid. Hasil Uji Validitas Kompetensi adalah Valid . Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan adalah Valid. Hasil Uji Reliabilitas *Empowering leadership* ,Kompetensi dan Kinerja karyawan adalah reliabel.

Analisis Data

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dari hasil output SPSS di peroleh persamaan regersi berganda sebagai berikut :

$$Y = 8,321 + 0,112X_1 + 0,519X_2$$

Dimana konstanta $a = 8,321$ *Empowering leadership* = 0,112 Kompetensi = 0,519.

Dari hasil regresi yang didapat dilihat bahwa variabel *empowering leadership* memiliki koefisien regresi sebesar 0,112 yang berarti bahwa *empowering leadership* memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti jika *empowering leadership* ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Selanjutnya variabel kompetensi memiliki koefisien regresi sebesar 0,519 yang berarti bahwa semakin tinggi kompetensi yang diberikan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dari hasil regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa yang paling dominan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel kompetensi yang memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,519.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel *empowering leadership* (X_1), kompetensi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) Hasil uji parsial (uji t) dapat dapat dimaknai sebagai berikut : Nilai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,112. Hasil estimasi variabel *reward* sebesar nilai $t = 2,850$ dengan probabilitas sebesar 0,000. Nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat diartikan bahwa *empowering leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas berarti bahwa *empowering leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis diterima. Nilai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,519. Hasil estimasi variabel kompetensi sebesar nilai $t = 4,591$ dengan probabilitas sebesar 0,000. Nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat diartikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. sehingga hipotesis diterima.

Hasil Uji Simultan F

Uji F merupakan uji serentak untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*empowering leadership* dan kompetensi) terhadap variabel terikat. Hasil uji F dapat disimpulkan hasil dari uji statistic F didapatkan nilai statistic F hitung ($53,271 > 3,23$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *empowering leadership*, kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi diperoleh nilai *R-square* sebesar 0,742 (74,2%). Hal tersebut memiliki arti bahwa kemampuan variabel independen dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 74,2%, sedangkan sisanya sebesar 25,8% dijelaskan oleh variabel lain selain variabel independen dalam penelitian.

Pembahasan

Pengaruh *Empowering Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji regresi berganda nilai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,112 dan nilai t sebesar = 2,850 dengan probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat diartikan bahwa *empowering leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap 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.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi dan uji hipotesis nilai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,519 dan nilai t = 4,591 dengan probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat diartikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu Yanti, D. A. W., & Mursidi, M. (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Empowering Leadership dan Kompetensi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari uji statistic F didapatkan nilai statistic F hitung ($53,271 > 3,23$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *empowering leadership*, kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Kurnia, E., & Daulay, R. (2021,) yang menjelaskan bahwa *empowering leadership* dan kompetensi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

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

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Amundsen, S., & Martinsen, . L. (2014). Self–Other Agreement In Empowering Leadership: Relationships With Leader Effectiveness And Subordinates' Job Satisfaction And Turnover Intention. *The Leadership Quarterly*, 25(4), 784-800.
- Aradea, M., Basari, A., & Herlina, N. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Empowering Leadership Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Albasi Priangan Lestari Kota Banjar).
- Conides, A. (2019). *Empowering Leadership And Employee Motivation, Behaviors, And Well-Being: Enabling Or Burdening?* (Doctoral Dissertation, Concordia University).
- Dessler, Gary. (2019). *Manajemen Sdm : Buku 1*. Jakarta: Indeks.
- Edison, E., Kartika, T., & Lestari, R. I. D. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Sentra Industri Kulit Sukaregang. *Barista: Jurnal Kajian Bahasa Dan Pariwisata*, 4(1), 51-60.
- Gandung, M., & Suwanto, S. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Rasa Loka Jaya Di Jakarta Barat. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 236-245.
- Gazali, G., & Wahyuni, U. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Assyarikah: Journal Of Islamic Economic Business*, 2(1), 45- 58.
- Kasmir, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Khair, H., & Hakim, F. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. *Angkasa Pura li (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemenj*, 3(1), 120-135.
- Kurnia, E., & Daulay, R. (2021). Analisis Dampak Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 2, No. 1, Pp. 301-306).
- Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas.
- Marhawati, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Rumah Sakit Jala Ammari Kota Makassar (Doctoral Dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Nuruddin, A., & Sridadi, A. R. (2019). Peran Mediasi Self-Efficacy Dan Peran Moderator Knowledge Sharing Pada Empowering Leadership Dan Perceived Organizational

- Support Terhadap Employee Performance Di Ukm Batik Hm. Sholeh Tuban. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 9(1), 85-102.
- Praszkie, R. (2015). Empowering Leadership: Embracing Endogenous Dynamics. *Journal Of Positive Management*, 6(2), 34-58.
- Putri, F. R. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Woori Saudara 1906, Tbk Cabang Wastukencana Bandung (Doctoral Dissertation, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unpas Bandung).
- Sari, S. R., & Digdowiseiso, K. (2022). Empowering Leadership dalam Peningkatan Kreativitas Karyawan. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(1), 11-20.
- Sugiyono. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana . Tabara, R., Azriya, N., & Mardiyah, U. (2021). Empowering Leadership Dan Kinerja Pegawai: Sebuah Studi Empiris Pada Distrik X Kabupaten Maybrat. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis*, 6(2), 149-156.
- Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja. Edisi Ke-5. Jakarta. Rajawali Press
- Yanti, D. A. W., & Mursidi, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 23-34.
- Zhang, S., Liu, Y., Li, G., Zhang, Z., & Fa, T. (2022). Chinese Nurses' Innovation Capacity: The Influence Of Inclusive Leadership, Empowering Leadership And Psychological Empowerment. *Journal Of Nursing Management*, 30(6), 1990-1999.