



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 1 Tahun 2024 Page 11864-11880

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

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

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bintang Kuansing Travel

Sindi Monika^{1✉}, Jhon Veri², Marta Widian Sari³

Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang

Email: sindimonika14@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi oleh gaya kepemimpinan dan kompetensi kerja yang ada pada travel Bintang kuansinh travel. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan pengaruh kepemimpinan dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan dengan keterlibatan kerja sebagai variable intervening pada Bintang kuansing travel. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan Objek atau tempat penelitian ini adalah Bintang Kuansing Travel, yang berlokasi di Jl. Durian Tarung, Ps. Ambacang, Kec. Kuranji, Kota Padang, Sumatera Barat. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bintang Kuansing Travel yang berjumlah 40 orang. Dengan menggunakan metode purposive sampling. Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa Gaya kepemimpinan, kompetensi kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja. Gaya kepemimpinan, kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan keterlibatan kerja, gaya kepemimpinan, kompetensi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, Kompetensi kerja, Kinerja

Abstract

This research is backed by the leadership style and work competencies present in Bintang kuansinh travel. While the purpose of this study was to describe the influence of leadership and work competence on employee performance with work engagement as an intervening variable on Bintang kuansing travel. This study is a quantitative study with The object or place of this study is Bintang Kuansing Travel, located at Jl. Durian Tarung, Ps. Ambacang, Kec. Kuranji, Padang City, West Sumatra. The population used in this study was all 40 employees of Bintang Kuansing Travel. Using the purposive sampling method. The results of this study provide the conclusion that Leadership style, work competence, has a positive and significant effect on work engagement. Leadership style, work competence have a positive and significant effect on employee performance. And work engagement, leadership style, work competence have no positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Leadership Style, Work Competence, Performance

PENDAHULUAN

Transportasi sangat terkait dengan aksesibilitas, dimana aksesibilitas merupakan faktor yang sangat menentukan organisasi ruang di kawasan perkotaan. Peningkatan aksesibilitas dan penggunaan lahan adalah proses yang saling terkait. Sebaran guna lahan seperti perumahan, industry, dan komeril menentukan lokasi kegiatan penduduk.

Transportasi lebih di dominasi oleh transportasi darat. Hal ini dikarenakan dominasi aktivitas manusia yang berada di darat. Transportasi travel merupakan salah satu jenis pelayanan angkutan umum tranportasi di bidang darat yang sampai saat ini masih digunakan oleh banyak masyarakat Indonesia. Model angkutan umum selain travel adalah bus umum, bus umum menawarkan tarif lebih murah dibandingkan dengan travel akan tetapi masyarakat cenderung menyukai pelayanan yang ditawarkan oleh jasa angkutan travel dikarenakan masyarakat merasa lebih nyaman dan lebih cepat dibandingkan menggunakan jasa angkutan umum lainnya. Permintaan masyarakat terhadap angkutan travel dipengaruhi oleh harga tiket travel. Permintaan masyarakat terhadap angkutan travel sangat peka terhadap harga dan kualitas pelayanan yang ditawarkan oleh pelaku usaha angkutan travel. Oleh karena itu harga tiket menjadi persaingan di bidang tranportasi.

Bintang kuansing travel merupakan perusahaan yang bergerak di bidang transportasi travel di sumatera barat. Bintang kuansing travel adalah transportasi yang di percaya sejak 2010 dan berpengalaman serta selalu mengutamakan kenyamanan dan keselamatan konsumen.

Untuk menjalankan motto tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang sangat maksimal sehingga dapat menghasilkan pelayanan yang terbaik. Menurut (Esthi & Marwah, 2020) Kinerja yang baik dapat memperoleh keuntungan serta

kemajuan bagi perusahaan dan karyawan. Menurut (Kusumastuti et al., 2019) Kinerja merupakan catatan tingkat pencapaian hasil yang diperoleh atas pelaksanaan kerja terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan keefektifan kinerja lainnya dalam kurun waktu tertentu melalui perseorangan maupun kelompok kerja sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut (Lie, 2017) Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi.

Hasil kinerja yang di inginkan oleh bintang kuansing travel. Dimana pada awal penjualan tahun 2021 bintang kuansing travel mengalami penurunan penjualan diakibatkan karena kurangnya gaya kepemimpinan yang di berikan oleh perusahaan dan kurangnya kompetensi yang di miliki karyawan. Sedangkan pada tahun 2022 berikutnya penjualan mengalami peningkatan. Maka dapat dilihat dari data tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan setiap tahunnya mengalami naik dan turun.

Data absensi dengan menggunakan 40 karyawan bintang kuansing travel menjelaskan bahwa mengalami tingkat perubahan kehadiran (absensi) karyawan dari bulan ke bulan. Hal ini menunjukkan adanya indikasi penurunan disiplin karyawan dan kurangnya gaya kepemimpinan yang optimal oleh pemilik perusahaan.

Oleh karena itu pemilik perusahaan harus memberi motivasi kepada karyawan agar karyawan bekerja dengan efektif sehingga karyawan bisa mencapai kerja yang optimal dan sesuai dengan target.

Rivai dan Mulyadi mengemukakan (Leonardo et al., 2021) gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin dalam menggerakkan dan mengarahkan para bawahannya untuk melakukan tindakan-tindakan yang terarah dalam mendukung pencapaian tujuan (Utari & Hadi, 2020). Paul Hersey dan Keneth Blanchard dalam Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku seseorang menunjukkan ketika mencoba untuk mempengaruhi kegiatan orang lain seperti yang dirasakan oleh orang-orang lain. Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, mengenai keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin saat mencoba untuk memengaruhi kinerja bawahannya (Herawati & Ranteallo, 2020).

Menurut Yamin, Martinis dan Misah (Karlina & Herni, 2022) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat, serta pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh pemimpin.

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 (Irmayanti et al., 2020). Kemampuan bekerja diartikan sebagai kemampuan melaksanakan tugas atau kewajiban kerja yang didasarkan pada wawasan serta kecakapan kerja yang didukung oleh perilaku kerja dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban serta pekerjaan yang ia tekuni. Maksud dari kemampuan ini didasarkan pada visi, misi dan tujuan perusahaan, pengetahuan dan keterampilan seseorang.

(Vadillah Zurin & Dirdjo, 2020). keterlibatan kerja mempunyai korelasi dengan psikologi individu yang penting bagi kelangsungan individu tersebut. Menurut (Rompis & Sendow, 2019) Keterlibatan kerja adalah karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi terhadap pekerjaannya ditandai dengan karyawan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan, adanya perasaan terikat secara psikologis terhadap pekerjaan yang ia lakukan dan keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan.

Mencermati fenomena diatas ternyata faktor harga tiket, kualitas layanan terhadap penumpang serta gaya kepemimpinan dan kompetensi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan keterlibatan kerja. Dengan adanya layanan yang nyaman dan menyenangkan serta ada nya kerja sama yang baik sesama karyawan yang dapat membuat masyarakat enggan berpindah ke travel lain yang mungkin menawarkan harga yang lebih murah.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk menganalisis lebih jauh mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi jumlah minat dan kenyamanan pada transportasi travel. Maka judul yang diangkat penulis adalah "Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan dengan keterlibatan kerja sebagai variabel intervening pada bintang kuansing travel". Tujuan penelitian ini adalah

untuk menganalisis Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi kerja yang ada pada travel Bintang kuansing travel.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistic dengan tujuan untuk. Objek atau tempat penelitian ini adalah Bintang Kuansing Travel, yang berlokasi di Jl. Durian Tarung, Ps. Ambacang, Kec. Kuranji, Kota Padang, Sumatera Barat. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bintang Kuansing Travel yang berjumlah 40 orang. Dengan menggunakan metode purposive sampling. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Bintang Kuansing Travel yaitu sebanyak 40 orang. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua sumber data primer, yaitu penelitian ini data diperoleh dari seluruh karyawan pada Bintang Kuansing Travel dengan menyebarkan kuesioner yang masih harus diolah kembali untuk mendapatkan data yang akan digunakan. Sedangkan sumber data sekundernya adalah mengambil dan mengolah data yang sudah ada, yakni dokumen-dokumen yang dimiliki oleh organisasi seperti halnya struktur organisasi, selain itu data sekunder dapat diperoleh dari brosur, internet, majalah yang berkaitan dengan Bintang Kuansing Trave. Data ini digunakan mendukung data primer.

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan data primer dilakukan dengan cara (Aribowo et al., 2020) Kuisisioner atau Angket, Observasi, variable penelitian ini adalah Variabel independen disebut juga variabel bebas yaitu variabel yang menjadi sebab terjadinya atau terpengaruhinya variabel dependen, yang menjadi variabel independen dalam penelitian ini diberi notasi X (1) Gaya Kepemimpinan (X1) (2) Kompetensi Kerja (X2). Variabel antara (intervening variable), adalah variabel yang menjadi antara atau penyelang di antara hubungan variabel bebas dan tak bebas.. Variabel intervenig dalam penelitian ini adalah (1) Keterlibatan Kerja (Z). Variabel dependen disebut juga variabel terikat, yaitu yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen, yang menjadi variabel dependen dalam penelitian ini adalah (1) Kinerja Karyawan(Y)

Jenis instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang maupun sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penelitian ini menggunakan Teknik analisis deskriptif analisis struktural equation modeling partial least squares (sem-pls). Sedangkan untuk

mencari tingkat pencapaian jawaban responden digunakan rumus, sebagai berikut (Iv and Tobasari 2019) :

$$TCR = \frac{\text{rata} - \text{rata scor}}{5} \times 100$$

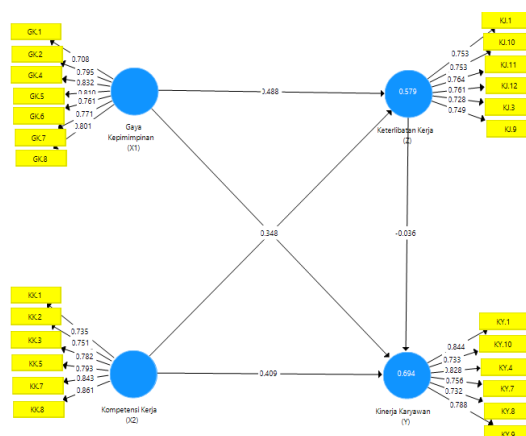
Model pengukuran sendiri digunakan untuk menguji validitas konstruk dan rehabilitas instrument. Pengujian kebaikan model atau goodness of fit dilakukan dengan melihat nilai coefficient determination (R-Square) yang dihasilkan dari bootstrapping data menggunakan SmartPLS 3.0. Nilai R square digunakan untuk mengukur seberapa banyak variabel eksogen berpengaruh terhadap variabel endogen. Nilai R square 0,7 menunjukkan bahwa model kuat, nilai R square 0,5 menunjukkan bahwa model moderate dan nilai 0,25 menunjukkan bahwa model lemah (Sirait & Setyoningrum, 2022)

Dalam PLS path Coefficient digunakan untuk melihat signifikansi dari kekuatan hubungan antara konstruk dan juga untuk menguji hipotesis. Nilai signifikansi yang di gunakan yaitu table dengan t-value 1,65 dengan level singnifikansi sebesar 10%, 1,96 dengan leel signifikansi 5% dan 2,58 dengan level signifikan sebesar 1% (Junianto & Sabtohad,2020). Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat nilai t-statistik dan nilai alpha (p-value) yang dihasilkan, dengan menggunakan alpha 5% dan t-tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1,96. Melakukan uji dua arah maka batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang di ajukan dengan kriteria penilaian hipotesis sebagai berikut:

- Ha diterima H0 ditolak jika t-statistik>1,96 dan p-value<0,05
- H0 diterima Ha ditolak jika t-statistik<1,96 dan p-value>0,05q.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Indikator dinyatakan tidak valid jika memiliki faktor permuatan dibawah 0,7 untuk membangun tujuan. Berikut adalah diagram loading facor untuk masing-masing indikator dalam model penelitian:



Sumber: hasil SmartPLS 3.0

Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian Outer Loading data dengan menggunakan SmartPLS 3.0, dihasilkan nilai korelasi antara item pernyataan dengan variabel laten yaitu kinerja karyawan (Y) sebagaimana terlihat secara umum telah ditemukan nilai outer loading yang layak atau valid, Maka dapat disimpulkan seluruh item yang ada memiliki validitas yang baik atau terukur untuk mewakili variabel kinerja karyawan.

Gaya Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian Outer Loading data dengan menggunakan SmartPLS 3.0, dihasilkan nilai korelasi antara item pernyataan dengan variabel laten yaitu gaya kepemimpinan (X1) ditemukan nilai outer loading yang layak atau valid. Maka dapat disimpulkan seluruh item yang ada memiliki validitas yang baik atau terukur untuk mewakili variabel gaya kepemimpinan.

Kompetensi Kerja (X2)

Berdasarkan hasil pengujian Outer Loading data dengan menggunakan SmartPLS 3.0, dihasilkan nilai korelasi antara item pernyataan dengan variabel laten yaitu kompetensi kerja (X2) sebagaimana terlihat secara umum telah ditemukan nilai outer loading yang layak atau valid, Maka dapat disimpulkan seluruh item yang ada memiliki validitas yang baik atau terukur untuk mewakili variabel kompetensi kerja.

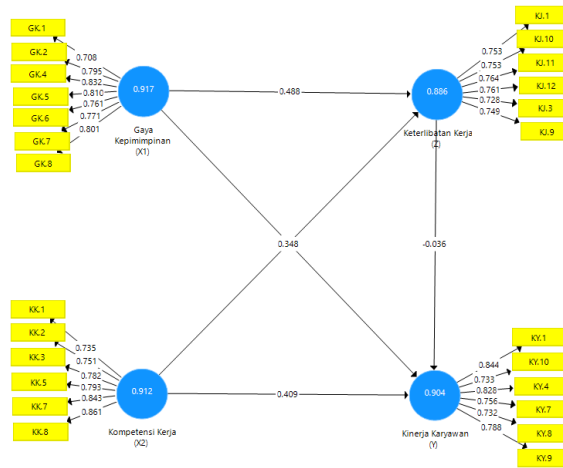
Keterlibatan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil pengujian outer loading data dengan menggunakan SmartPLS 3.0, dihasilkan nilai korelasi antara item pernyataan dengan variabel laten yaitu keterlibatan kerja (Z) sebagaimana terlihat secara umum telah ditemukan nilai outer loading yang layak atau valid, Maka dapat disimpulkan seluruh item yang ada memiliki validitas yang baik atau terukur untuk mewakili variabel keterlibatan kerja.

Hasil Uji Reliabilitas atau Reliability Konstruk

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat komposit nilai keandalan dari blok indikator yang mengukur membangun. Berikut kompositnya nilai keandalan untuk output :

Composite Reliability

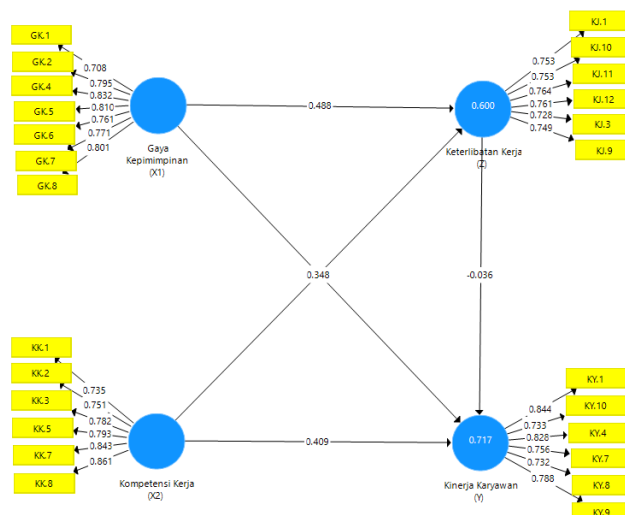


Sumber : Hasil dari SmartPLS 3.0

Gambar diatas menunjukkan keandalan komposit untuk semua konstruksi diatas 0,7 yang menunjukkan bahwa semua konstruksi dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria validitas diskriminan. Adapun nilai composite yang terendah adalah 0,886 pada konstruk variabel Z (keterlibatan kerja). Uji reliabilitas bisa juga diperkuat dengan Alpha Cronbach dimana output SmartPLS versi 3 memberikan hasil nilai yang disarankan di atas 0,7 dan nilai Alpha Cronbach untuk semua konstruksi di atas 0,7 yang menunjukkan bahwa semua konstruksi dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria validitas diskriminan. Adapun nilai terendah adalah 0,847 pada variabel Z (ketrelibatan kerja).

Bagian yang sangat diperlukan untuk kita perhatikan atau kita analisis yaitu model structural ini adalah koefisien determinasi (R-Square) dan juga pengujian hipotesis. Data untuk koefisien determinasi (R-Square) juga bertujuan untuk mengestimasi sebuah keakuratan dalam suatu model. Berikut ini nilai R-Square dalam konstruksi sebagai berikut:

Koefisien R-Square



Sumber : Hasil dari SmartPLS 3.0

Dari hasil gambar di atas menunjukkan bahwa nilai R-Square yang didapatkan dari hasil yaitu 0,600 dan 0,717. Dimana kemampuan variabel X1, dan X2 dalam menjelaskan variabel Z adalah 60 % sisanya sebesar 40 % dipengaruhi variabel lain. Dan berikutnya kemampuan variabel X1,X2, dan Z dalam menjelaskan variabel Y adalah 71,7% sisanya 28,3 % dipengaruhi oleh variabel lain.

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabl 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diteima.

Path Coefficient (Pengaruh Langsung)

Path coefficient untuk menilai pengaruh langsung yaitu pengaruh konstruk eksogen terhadap endigen tertentu. Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat nilai t-statisti dan nilai alpha (p-value) yang dihasilkan, dengan t-tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1,96 dan nilai p-value 0,05. Melakukan uji dua arah maka batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan dengan kriteria penilaian hipotesis. Ha diterima Ho ditolak jika t-statistik > 1,96 dan p-value < 0,05 dan Ho diterima Ha ditolak jika t-statistik <1,96 dan p-value > 0,05. Berikut nilai Path Coefficient hasil uji menggunakan SmartPLS 3.0:

Tabel 1. Nilai Path Coefficient

Uraian	Original sample (O)	Standard Deviation	T- Statistik	P-Values	Keterangan
Gaya kepemimpinan => Keterlibatan Kerja	0.488	0.13	3.753	0.00	Hipotesis diterim
Kompetensi Kerja => Keterlibatan Kerja	0.348	0.136	2.553	0.011	Hipotesis diterim
Gaya kepemimpinan => Kinerja Karyawan	0.536	0.161	3.326	0.001	Hipotesis diterima
Kompetensi Kerja => Kinerja Karyawan	0.409	0.198	2.066	0.039	Hipotesis diterima
Keterlibatan Kerja => Kinerja Karyawan	-0.036	0.151	0.237	0.813	Hipotesis Ditolak

Sumber : Hasil dari SmartPLS 3.0

Berdasarkan pada tabel 4.11 terlihat pengujian hipotesis pengaruh langsung penelitian yang dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung konstruk gaya kepemimpinan, kompetensi kerja, terhadap keterlibatan kerja. Serta pengaruh langsung konstruk gaya kepemimpinan, kompetensi kerja, terhadap kinerja karyawan. Berikut pembahasan masing-masing hipotesis :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Keterlibatan Kerja

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat nilai original sample pada hubungan gaya kepemimpinan terhadap keterlibatan kerja positif yaitu 0,488 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap keterlibatan kerja adalah positif. Dimana P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 3.753 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $3.753 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja bintang kuansing travel. Hipotesis H1 dalam penelitian ini diterima.

2. Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat nilai original sample pada hubungan kompetensi kerja terhadap keterlibatan kerja positif yaitu 0,348 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kompetensi kerja terhadap keterlibatan kerja adalah positif. Dimana P-Value 0,011 kecil dari alpha 5% yaitu $0,011 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2.553 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $2.553 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja bintang kuansing travel. Hipotesis H2 dalam penelitian ini diterima.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat nilai original sample pada hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan positif yaitu 0.536 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah positif. Dimana P-Value 0,001 kecil dari alpha 5% yaitu $0,001 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 3.326 untuk mengetahui apakah hipotesis ini

diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $3.326 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bintang kuansing travel. Hipotesis H3 dalam penelitian ini diterima.

4. Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat nilai original sample pada hubungan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan positif yaitu 0.409 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif. Dimana P-Value 0,039 kecil dari alpha 5% yaitu $0,039 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2.066 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $2.066 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bintang kuansing travel. Hipotesis H4 dalam penelitian ini diterima.

5. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat nilai original sample pada hubungan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan negative yaitu -0,036 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan adalah negatif. Dimana nilai P-Value -0,036 kecil dari alpha 5% yaitu $-0,036 > 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh tidak signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0.237 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Pada hipotesis ini nilai t-statistik < t-tabel atau $0.237 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_a ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Keterlibatan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bintang kuansing travel. Hipotesis H5 dalam penelitian ini ditolak.

Indirect Effect (Tidak Langsung)

Indirect effect untuk menilai pengaruh tidak langsung yaitu pengaruh konstruk eksogen tertentu terhadap endogen tertentu melalui konstruk intervening yang diolah menggunakan SmartPLS 3.0. Dalam pengujian hipotesis untuk pengaruh tidak langsung dapat dilihat nilai t-statistik dan nilai alpha (p-value) yang dihasilkan, dengan t-tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1,96 dan nilai p-value 0,05. Melakukan uji dua arah maka batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan kriteria penilaian hipotesis. H_a diterima H_0 ditolak jika t-statistik > 1,96 dan p-value < 0,05 dan H_0 diterima

Ha ditolak, jika t-statistik < 1,96 dan p-value > 0,05. Berikut nilai Path Coefficient hasil uji menggunakan SmartPLS 3.0 :

Tabel 2. Specific Indirect Effects

Uraian	Sampel Asli (O)	Standar Deviasi	T-Satistik	P-Values	Keterangan
Gaya Kepemimpinan => Keterlibatan Kerja => Kinerja Karyawan	-0.017	0.077	0.228	0.82	Hipotesis Ditolak
Kompetensi Kerja => Keterlibatan Kerja => Kinerja Karyawan	-0.012	0.061	0.206	0.837	Hipotesis Ditolak

Sumber : Hasil dari SmartPLS 3.0

Berdasarkan pada tabel 4.12 terlihat hasil pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung penelitian dimulai dari keenam sampai dengan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh tidak langsung konstruk gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui keterlibatan kerja. Pengaruh tidak langsung konstruk kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan melalui keterlibatan kerja. Berikut masing-masing hipotesis :

6. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterlibatan Kerja

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat nilai original sample pada hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui keterlibatan kerja negatif -0.014 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui keterlibatan kerja adalah negatif. Dimana nilai P-Value 0,82 besar dari alpha 5% yaitu $0,82 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0.228 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $0.228 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima H_a ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui keterlibatan kerja sebagai variabel intervening pada bintang kuansing travel. Hipotesis H6 dalam penelitian ini ditolak.

7. Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterlibatan Kerja

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat nilai original sample pada hubungan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan melalui keterlibatan kerja negatif -0.061 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan melalui keterlibatan kerja adalah negatif. Dimana nilai P-Value 0,827 besar dari alpha 5% yaitu $0,827 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik

sebesar 0.206 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $0.206 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima H_a ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan melalui keterlibatan kerja sebagai variabel intervening pada bintang kuansing travel. Hipotesis H7 dalam penelitian ini ditolak.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan melihat seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi kerja, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. Setelah melakukan analisis data menggunakan teknik analisis PLS-SEM maka diperoleh hasil pengolahan statistik untuk menguji hipotesis penelitian. Adapun pembahasan hasil penelitian ini sebagai berikut :

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Keterlibatan Kerja

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja bintang kuansing travel. Terlihat bahwa nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel 1,96. ($3.753 > 1,96$) dan berpengaruh signifikan ($0,00 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wokas et al., 2022) Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin akan memberikan pengaruh terhadap keterlibatan kerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja

Kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja bintang kuansing travel. Terlihat bahwa nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel 1,96. ($2.553 > 1,96$) dan berpengaruh signifikan ($0,011 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Elshifa et al., 2020) Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja mampu memberikan pengaruh terhadap keterlibatan kerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bintang kuansing travel. Terlihat bahwa nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel 1,96. ($3.326 > 1,96$) dan berpengaruh signifikan ($0,001 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Siti Nur Aisah, 2020) yang memperoleh hasil gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hal tersebut dapat diberikan rekomendasi pada instansi bahwa jika gaya kepemimpinan bagus maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap kinerja karyawan

Kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bintang kuansing travel. Terlihat bahwa nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel 1,96. ($2.066 > 1,96$) dan berpengaruh signifikan ($0,039 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rismawati et al., 2021) yang memperoleh hasil Kompetensi Kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hal tersebut dapat diberikan rekomendasi pada instansi bahwa jika kompetensi kerja bagus maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Keterlibatan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bintang kuansing travel. Terlihat bahwa nilai t-statistik lebih kecil dari t-tabel 1,96. ($0.237 < 1,96$) dan tidak berpengaruh signifikan ($0,813 > 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wokas et al., 2022) Sehingga dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja tidak mampu memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepmimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterlibatan Kerja

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui keterlibatan kerja pada bintang kuansing travel. Terlihat bahwa nilai t-statistik lebih kecil dari t-tabel 1,96. ($0.228 < 1,96$) dan tidak berpengaruh signifikan ($0,82 > 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lukar et al., 2020) Sehingga dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja tidak mampu memediasi antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterlibatan Kerja

Kompetensi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui keterlibatan kerja pada bintang kuansing travel. Terlihat bahwa nilai t-statistik lebih kecil dari t-tabel 1,96. ($0.206 < 1,96$) dan tidak berpengaruh signifikan ($0,837 > 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lukar et al., 2020) Sehingga dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja tidak mampu memediasi antara variabel kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian di bintang kuansing travel dapat disimpulkan bahwa (1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja (2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja (3) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (4) Kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (5) Keterlibatan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (6) Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui keterlibatan kerja (7) Kompetensi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui keterlibatan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aribowo, Lubis, A., & Sabrina, H. (2020). PENGARUH LOYALITAS DAN INTEGRITAS TERHADAP KEBIJAKAN PIMPINAN DI PT . QUANTUM Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. *Ekonomi Dan Bisnis*, 2–18.
- Elshifa, A., Anjarini, A. D., Kharis, A. J., & Mulyapradana, A. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Orientasi Belajar terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kompetensi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 276–284. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.183>
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). Kinerja karyawan : motivasi dan disiplin kerja pada pt asahi indonesia. *Forum Ekonomi*, 22(1), 130–137. <https://doi.org/10.29264/jfor.v22i1.6654>
- Herawati, N., & Ranteallo, A. T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT JMS Jakarta. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 1(10), 1–14.
- Hermawan, E. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pendelegasian Wewenang dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja | Hermawan | Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 148–159.
- Irmayanti, P. A., Widiastini, N. M. A., & Suarmanayasa, I. N. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Karya Dharma Husada Bros Singaraja. *Journal Manajemen Dan Bisnis*, 2nd(1), 111–119.
- Karlina, D., & Herni, Y. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Teknologi Aerodinamika, Aeroelastika Dan Aeroakustika Bppt Indonesia. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(1), 21–28. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i1.421>

- Kusumastuti, I., ita Kurniawati, N., Loka Satria, D., & Wicaksono, D. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Alumunium Di Yogyakarta. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (REKOMEN)*, 3(1), 43–53. <https://doi.org/10.31002/rn.v3i1.1540>
- Leonardo, V., Arwin, A., Yuliana, Y., Hutabarat, F. A. M., & Sulaiman, F. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Perkantoran Maha Vihara Maitreya Cemara Asri , Deli Serdang. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi (SENSASI)*, 466–470.
- Lie, L. V. (2017). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Loyalitas Pelanggan. *MEDIA EKONOMI: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, XVII(2), 59–67.
- Lukar, M. B. B., Sendow, G., & Saerang, R. (2020). Pengaruh Kompetensi Kerja, Kecerdasan Emosional, Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Perum Bulog Divre Sulut Dan Gorontalo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 2147–2157.
- Mamonto, A., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2023). Pengaruh Imbalan Terhadap Keterlibatan Kerja dan Kinerja Karyawan Fresh Mart Bahu Mall. *E-Journal Universitas Sam Ratulangi*, 4(1), 13–19.
- Rismawati, D., Hadian, D., Manik, E., & Titi, T. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 14(2), 83–93. <https://doi.org/10.55208/bistek.v14i2.234>
- Rompis, J., & Sendow, G. (2019). the Effect of Insentive, Turnover and Work Involvement on Work Productivity of Employees Cv. Segarindo Utama Minahasa. *Pengaruh Insentif.... Jurnal EMBA*, 7(Januari), 1081–1090.
- Sirait, E., & Setyoningrum, A. A. D. (2022). Pengaruh Modal Usaha Dan Pendidikan Kewirausahaan Terhadap Motivasi Berwirausaha Mahasiswa Kemaritiman Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi, Sosial Dan Humaniora*, 3(5), 87–98.
- Siti Nur Aisah. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42–50. <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>
- Utari, S., & Hadi, M. M. (2020). Gaya Kepemimpinan Demokratis Perpustakaan Kota Yogyakarta (Studi Kasus). *Jurnal Pustaka Ilmiah*, 6(1), 994. <https://doi.org/10.20961/jpi.v6i1.41095>
- Vadillah Zurin, R., & Dirdjo, M. M. (2020). Hubungan overtime terhadap kesehatan mental dan keterlibatan kerja perawat di ruang intenvise careRSUD Abdul Wahab Sjahranie Samarinda. *Borneo Student Research*, 1(3), 1598–1602.

Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O. ., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 56. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.40890>.