

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Wira Karya Teknik Konsultan Palembang

Muhammad Naufal Khalily<sup>1\*</sup>, Roswaty<sup>2</sup>, Mohammad Kurniawan<sup>3</sup>

<sup>1\*,2,3</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri, Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan, Indonesia.

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan otoriter dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Konsultan Wira Karya Teknik Konsultan Palembang. Objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Wira Karya Teknik Konsultan Palembang sebanyak 40 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis berganda yang diolah dengan bantuan program komputer SPSS versi 22. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sample dengan cara sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini adalah dengan mengambil semua populasi sebanyak 40 sampel. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis berganda yang diolah dengan bantuan program komputer SPSS versi 22. Hasil penelitian menemukan dengan menggunakan uji t pada Gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai  $3,376 > 2,026$  dengan signifikan  $0,002 < 0,05$ . Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai  $2,116 > 2,026$  dengan signifikan  $0,041 < 0,05$ . Berdasarkan hasil uji koefisien regresi berganda diperoleh persamaan akhir  $Y = 5.000 + 0.468 X1 + 0.311 X2 + e$ . Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ), diketahui pengaruh gaya kepemimpinan otoriter dan kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan PT Wira Karya Teknik Konsultan Palembang sebesar 46,5%, dan berdasarkan hasil perhitungan uji F hipotesis diterima sehingga hipotesis  $H_a$  diterima yang berada pada korelasi kuat dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $16,090 > 3,25$ ), atau dengan kata lain, terdapat pengaruh gaya kepemimpinan otoriter dan kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Wira Karya Teknik Konsultan Palembang.

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan Otoriter; Kompetensi; Prestasi Kerja.

**Abstract.** This study aims to analyze the effect of authoritarian leadership style and competence on the performance of employees of PT Konsultan Wira Karya Teknik Konsultan Palembang. The objects in this study were all 40 employees of PT Wira Karya Teknik Konsultan Palembang. The analysis technique used was multiple analysis which was processed with the help of the SPSS version 22 computer program. This study used a sampling technique by means of saturated sampling. The sample in this study is to take all the population as many as 40 samples. Collecting data using questionnaires and interviews. The analysis technique used was multiple analysis which was processed with the help of the SPSS version 22 computer program. The results of the study found that using the t test on authoritarian leadership style had a positive and significant effect on work performance with a value of  $3.376 > 2.026$  with a significance of  $0.002 < 0.05$ . Competence has a positive and significant effect on work performance with a value of  $2.116 > 2.026$  with a significance of  $0.041 < 0.05$ . Based on the results of the multiple regression coefficient test, the final equation is  $Y = 5,000 + 0,468 X1 + 0,311 X2 + e$ . Based on the results of the calculation of the coefficient of determination ( $R^2$ ), it is known that the influence of authoritarian leadership style and competence on employee performance at PT Wira Karya Teknik Konsultan Palembang is 46.5%, and based on the calculation results of the F hypothesis test is accepted so that the hypothesis  $H_a$  is accepted which is in a strong correlation with  $F_{count} > F_{table}$  ( $16,090 > 3.25$ ), or in other words, there is an influence of authoritarian leadership style and competence on employee performance at PT Wira Karya Teknik Konsultan Palembang.

**Keywords:** Authoritarian Leadership Style; Competence; Job Achievement.

\* Author. Email: [naufalkhalily@gmail.com](mailto:naufalkhalily@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [roswaty@uigm.ac.id](mailto:roswaty@uigm.ac.id)<sup>2</sup>, [kurniawan@uigm.ac.id](mailto:kurniawan@uigm.ac.id)<sup>3</sup>.

## Pendahuluan

Pada suatu perusahaan atau organisasi, pemimpin memiliki peranan penting agar perusahaan yang dipimpinnya dapat mencapai tujuan yang diinginkan atau untuk memperoleh keuntungan. Untuk mencapai tujuan tersebut, tidak bisa didapat sendirian melainkan dengan bantuan dari karyawannya. Sumber daya manusia dalam perusahaan sangat berpengaruh untuk mencapai suatu keberhasilan. Apabila karyawan bekerja dengan maksimal, maka kemungkinan besar perusahaan tersebut kelak akan memperoleh keuntungan yang maksimal pula. Begitu pula sebaliknya, apabila karyawan bekerja dengan tidak maksimal atau asal-asalan maka hasil yang diperolehpun tidak akan maksimal.

Menurut Huzain (2021) Sumber daya manusia merupakan aset yang penting bagi organisasi, dikarenakan peran dan tugasnya tidak tergantikan oleh sumber daya lain. Secanggih apapun teknologi yang digunakan atau besarnya persiapan, tanpa tenaga kerja yang terampil, semuanya tidak memiliki makna. Pimpinan/staf tidak hanya menjelaskan tugas dan hanya mengikuti aturan, tetapi harus ada kerjasama antar perusahaan dengan karyawan sehingga tidak ada dampak negatif untuk mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan. Dalam sebuah organisasi dan perusahaan masalah tenaga kerja sudah menjadi masalah yang sering kita hadapi, bahkan masalah yang datang dari dalam perusahaan pun memiliki pengaruh yang besar yang berdampak signifikan pada kehidupan masyarakat, yang memunculkan konsep kekuasaan pekerjaan dan status perusahaan tempat perusahaan itu berada.

Setiap perusahaan pasti menginginkan pegawainya mempunyai prestasi karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja adalah sejauh mana hasil dari pelaksanaan rencana yang telah disusun. Dalam menjalankan kegiatan tersebut, salah satu komponen yang sangat diperlukan adalah sumber daya manusia yang berperan dalam menjalankan kegiatannya. Sumber daya manusia sebagai salah satu aset fisik memegang peranan yang sangat menentukan dalam seluruh kegiatan suatu perusahaan. Baharuddin *et. al.*, (2022) menyatakan bahwa manajemen

kinerja dapat tercapai jika ada hubungan dan keinginan yang sinergi antara manajemen dan karyawan dalam upaya bersama untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama, oleh karena itu diperlukan upaya lebih untuk mengembangkan manusia sebagai tenaga kerja. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya bergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang memadai, tetapi lebih pada orang-orang yang melaksanakan tugas. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang melaksanakan tugasnya dengan baik dan mampu menghasilkan kinerja yang baik atau kinerja tinggi yang dibutuhkan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Untuk mencapai prestasi kerja yang hebat, faktor yang sangat mempengaruhi adalah tenaga manusia, meskipun perencanaan telah dirancang dengan baik dan teratur tetapi jika individu atau personel yang melaksanakannya tidak memiliki pengetahuan yang mendalam dan tidak memiliki semangat yang tinggi untuk bekerja, maka perencanaan yang telah dirancang tersebut akan menjadi tidak berguna. Prestasi kerja yang didapatkan oleh karyawan sangat penting bagi organisasi untuk kedepannya. Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh karakteristik individu yang berbeda-beda antara satu individu dengan lainnya. (Aldi dan Susanti, 2019).

Prestasi kerja merupakan pencapaian seorang pegawai yang dilakukan selama bekerja, atau dilihat dari tingkah laku dan pandangan tentang perannya selama menjalani pekerjaannya tersebut. Apabila tingkah laku pegawai menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan, maka prestasi kerja pegawai dianggap baik (Oktarini, 2021). Prestasi kerja yang baik membutuhkan seorang pemimpin yang berkompeten terutama pada bidangnya masing-masing. Setiap perusahaan mempunyai pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya untuk mengedepankan kegiatan perusahaan dilakukan dengan memberikan instruksi kepada bawahan, menjelaskan apa saja yang harus dilakukan dan bawahan menjalankan pekerjaannya sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan atau diikuti gaya kepemimpinan otoriter.

Menurut Jamaludin (2017) gaya kepemimpinan otoriter merupakan gaya pemimpin yang mengutamakan semua keputusan dan kebijakan yang dibuat oleh dirinya sendiri tanpa melibatkan atau masukan dari pihak lain. Semua pembagian tugas dan tanggung jawab ditangani oleh pemimpin, sementara bawahan hanya bertugas untuk melaksanakan tugas yang telah ditugaskan oleh pemimpin. Menurut Kobat *et. al.*, (2018) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter dikenal ketegasannya dalam memberikan instruksi kepada bawahan untuk menjalankan tugasnya. Prinsip ini pada akhirnya diyakini oleh pemimpin yang memakai gaya kepemimpinan otoriter bahwa setiap pemikiran yang dibuatnya adalah hasil yang tepat sehingga menjadi sesuatu yang mutlak untuk diterapkan agar bisa mencapai tujuan organisasi. Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin yang mengontrol semua aspek kegiatan. Pemimpin di sini mengkomunikasikan tujuan apa pun yang ingin dicapai dan metode untuk mencapai tujuan tersebut, baik itu berupa tujuan utama maupun tujuan tambahannya. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan otoriter mempunyai peran sebagai pemantau terhadap semua aktivitas anggotanya dan pemimpin juga sebagai solusi bila anggota atau bawahannya mengalami masalah atau kendala. Anggota atau bawahan di sini hanya melaksanakan semua keputusan yang telah diputuskan oleh pemimpin. (Suriagiri, 2021).

Keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Selain gaya kepemimpinan otoriter sebuah perusahaan pada hakikatnya setiap karyawan pasti mempunyai kompetensi yang berbeda dan perusahaan menginginkan kompetensi yang memadai dari karyawannya untuk mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan tersebut. Kompetensi merupakan suatu hal yang penting dalam proses kemajuan suatu perusahaan.

Menurut Achmad, *et. al.*, (2018) kompetensi merupakan suatu organisasi akan tumbuh dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif jika didukung oleh karyawan yang ahli di bidangnya. Dengan kata lain memiliki pegawai yang memiliki kompetensi

yang baik maka usaha untuk mencapai tujuan perusahaan akan lebih lancar. Menurut Tarigan, *et. al.*, (2019) menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Manfaat kompetensi kerja bagi pekerja antara lain adalah untuk menjamin efisiensi kerja dan keamanan kerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan penghasilan tenaga kerja. Manfaat kompetensi kerja bagi pemberi kerja (employer) antara lain adalah untuk meningkatkan produktivitas dan hasil yang efektif dalam industri, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan persaingan bisnis di dunia industri (Baharuddin, *et. al.*, 2022). Untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dalam bidang kerja tertentu diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi yang dimiliki pegawai tersebut harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan pimpinan untuk menghadapi perubahan lingkungan yang terjadi. Kompetensi dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja pegawai apabila pegawai memiliki kompetensi yang baik berupa sikap yang profesional seperti terjalinnya hubungan kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga mendapatkan hasil yang lebih maksimal dan mampu menjadi seorang pegawai yang bisa diandalkan.

Beberapa penelitian telah dilakukan sebelumnya diantaranya oleh Kumala (2018) yang berjudul Pengaruh gaya kepemimpinan pegawai pada dinas arsip dan perpustakaan daerah kabupaten bogor menyatakan dalam penelitiannya bahwa adanya hubungan positif antara gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja. Beberapa penelitian lainnya juga menyebutkan hal yang sama, seperti penelitian dari Buulolo, *et. al.*, (2021) yang berjudul pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Lolowau Kabupaten Nias Selatan menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Penelitian yang lain juga menyatakan hal yang sama, penelitian dari Arif *et. al.*, (2020) yang berjudul Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan menyatakan bahwa disiplin kerja dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Pada PT Wira Karya Teknik Konsultan Palembang dalam rangka menjalankan usahanya agar tujuan perusahaan perlu adanya organisasi yang baik dan jelas. Struktur organisasi merupakan suatu rangkaian dari badan usaha organisasi yang menghimpun berbagai faktor manajemen untuk melaksanakan kegiatan dalam mencapai tujuan secara efisien. Organisasi yang tersusun harus ada pembagian suatu tugas dan tujuan tertentu. Tidak hanya mengukur orang-orang tetapi juga membentuk dan memodifikasi. Dengan adanya organisasi, orang-orang dapat bersama-sama melaksanakan suatu kegiatan dengan cara dan tanggung jawab mereka agar tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai dengan baik.

Peneliti telah melakukan observasi pada PT Wira Karya Teknik Konsultan Palembang yang bergerak didalam bidang pelayanan jasa keahlian konsultasi teknik, dimana ruang lingkup pekerjaannya meliputi bidang sipil, arsitektur dan tata lingkungan. PT Wira Karya Teknik Konsultan Palembang merupakan perusahaan jasa konsultasi swasta yang berdiri pada tanggal 22 Februari 2006 di Palembang dengan investasi awal Rp. 475.000.000. PT Wira Karya Teknik Konsultan berdomisili di jalan Seduduk Putih Blok D nomor 23 Palembang, yang pada awal berdirinya masih dalam bentuk CV. Wira Karya Teknik Konsultan dan berpindah tempat ke komplek Garuda Putra 2 Blok B No. 19 RT. 023 RW. 009 Kel. 9 Ilir Kec. Ilir Timur II kabupaten Kota Palembang disaat sudah menjadi PT Wira Karya Teknik Konsultan.

Dari pengamatan yang penulis temui dilapangan, diketahui bahwa gaya kepemimpinan pada PT Wira Karya Teknik Konsultan bersifat otoriter, hal ini dibuktikan dengan seringnya pimpinan membuat keputusan yang mutlak dan kepatuhan karyawan agar melakukan seperti yang dikehendaki oleh pemimpin tersebut. Hal ini menyebabkan beberapa karyawan akan berlaku pasif diperusahaan dikarenakan kesuksesan pemimpin berdasarkan rasa takut dan kepatuhan bawahan yang bersifat kaku. Selain itu juga fasilitas pendukung untuk menyelesaikan pekerjaan yang berada dikantor

mereka masih terbatas, sehingga membuat karyawan sering lambat dalam menyelesaikan pekerjaan mereka dan menghasilkan yang kurang memuaskan. Hal ini menyebabkan tidak tercapainya target perusahaan yang mengindikasikan adanya masalah menurunnya prestasi kerja karyawan pada periode tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Wira Karya Teknik Konsultan Palembang.

## **Metodologi Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistika, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Objek penelitian yang diteliti yaitu pengaruh gaya kepemimpinan otoriter, kompetensi dan prestasi kerja serta yang dijadikan sebagai subjek dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan otoriter dan kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT Wira Karya Teknik Konsultan.

Penelitian ini dilaksanakan di PT Wira Karya Teknik Konsultan yang beralamat di Jalan komplek Garuda Putra 2 Blok B No. 19 RT. 023 RW. 009 Kel. 9 Ilir Kec. Ilir Timur II kabupaten Kota Palembang. Dalam penelitian ini kurang lebih selama 4 bulan. Jenis metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postivisme, digunakan untuk meneliti pada popilasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sumber data pada penelitian ini menggunakan

data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini merupakan dari hasil observasi, wawancara dan kuesioner yang telah diisi langsung oleh responden. Data sekunder dalam penelitian ini berupa buku, penelitian terdahulu, jurnal, data karyawan, sejarah singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan struktur organisasi perusahaan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner, wawancara, studi pustaka dan observasi. populasi yang di ambil pada penelitian ini yaitu karyawan di PT Wira Karya Teknik Konsultan dikomplek Garuda Putra 2 Blok B No. 19 RT. 023 RW. 009 Kel. 9 Ilir Kec. Ilir Timur II kabupaten Kota Palembang yang berjumlah 40 karyawan. Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan *non probability sampling* dengan teknik sampling jenuh, dimana pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara keseluruhan. Teknik analisis data merupakan pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti dengan melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah serta menguji hipotesis yang telah diajukan. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil Uji Validitas

Variabel dalam penelitian dinyatakan valid karena nilai  $r$  hitung pada setiap item pertanyaan lebih besar atau sama dengan nilai  $r$  Tabel atau  $r$  hitung  $>$   $r$  Tabel. Adapun hasil uji validitas selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 1. berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1)

No	Rhitung	RTabel	Kriteria
1	0,665	0,3120	Valid
2	0,471	0,3120	Valid
3	0,404	0,3120	Valid
4	0,646	0,3120	Valid
5	0,633	0,3120	Valid

Sumber : data diolah output SPSS 22 (2023).

Berdasarkan perbandingan Tabel 1 dapat dilihat, *corrected item-total correlation* dari masing-masing item pertanyaan pada variabel gaya kepemimpinan otoriter dinyatakan valid, karena nilai  $r$ - Tabel diperoleh dari Tabel statistic *product moment* pada derajat bebas dengan alpha 5% lebih besar dari 0,3120.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X2)

No	Rhitung	RTabel	Kriteria
1	0,631	0,3120	Valid
2	0,715	0,3120	Valid
3	0,587	0,3120	Valid
4	0,719	0,3120	Valid
5	0,577	0,3120	Valid

Sumber : data diolah output SPSS 22 (2023).

Berdasarkan perbandingan Tabel 2 dapat dilihat, *corrected item-total correlation* dari masing-masing item pertanyaan pada variabel kompetensi dinyatakan valid, karena nilai  $r$ - Tabel diperoleh dari Tabel statistic *product moment* pada derajat bebas dengan alpha 5% lebih besar dari 0,3120.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

No	Rhitung	RTabel	Kriteria
1	0,542	0,3120	Valid
2	0,747	0,3120	Valid
3	0,515	0,3120	Valid
4	0,508	0,3120	Valid
5	0,624	0,3120	Valid

Sumber: Data Diolah output SPSS 22 (2023).

Berdasarkan perbandingan Tabel 3 dapat dilihat, *corrected item-total correlation* dari masing-masing item pertanyaan pada variabel prestasi kerja dinyatakan valid, karena nilai  $r$ -Tabel diperoleh dari Tabel statistic *product moment* pada derajat bebas dengan alpha 5% lebih besar dari 0,3120.

### Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas pada instrumen penelitian ini dinyatakan reliable semua karena nilai alfa dari tiap variabel diatas 0,60. Adapun hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4. Uji Reliabilitas Cronbach Alpha

No	Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan Otoriter	0,462	>0,60	Reliabel
2	Kompetensi	0,718	>0,60	Reliabel
3	Prestasi Kerja	0,604	>0,60	Reliabel

Sumber : data diolah output SPSS 22 (2023).

Nilai *Cronbach's Alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel gaya kepemimpinan otoriter,

kompetensi, prestasi kerja karyawan reliabel dan dapat dipercaya.

**Uji Asumsi Klasik**

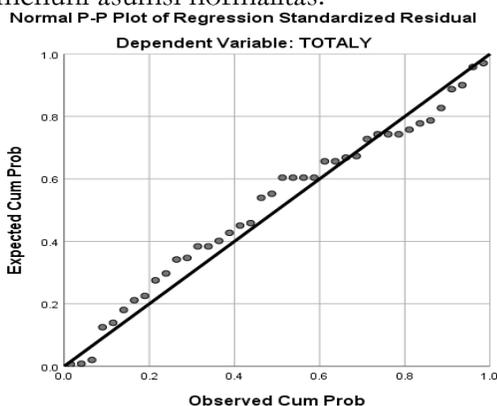
**Uji Normalitas**

Dasar pengambilan keputusan yaitu jika nilai sig > 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai sig < 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		N	Unstandardized Residual
Normal Parameters <sup>a,b</sup>			40
	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.92344095
Most Extreme Differences			
	Absolute		.107
	Positive		.082
	Negative		-.107
Test Statistic			.107
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 <sup>c,d</sup>

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa hasil uji *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,200 yang artinya lebih besar dari 0,05. Jadi pada penelitian ini terdistribusi normal oleh karena itu hasil uji ini telah konsisten dengan uji sebelumnya. Pengujian normalitas dengan menggunakan diagram dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumber diagonal dari grafik Scatter Plot, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 1. Diagram Uji Normalitas

Sumber: Data diolah output SPSS 22 (2023).

Dari gambar 1 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar dan mengikuti garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data distribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas dipergunakan dalam penelitian untuk mengetahui adanya kolerasi antar variabel-variabel independen dengan cara menguji model regresi. Model tersebut dikatakan baik apabila tidak terjadi kolerasi antar variabel-variabel independen. Penelitian ini menggunakan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk melihat ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi. Adapun hasil pengujian dilihat pada Tabel 6 berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

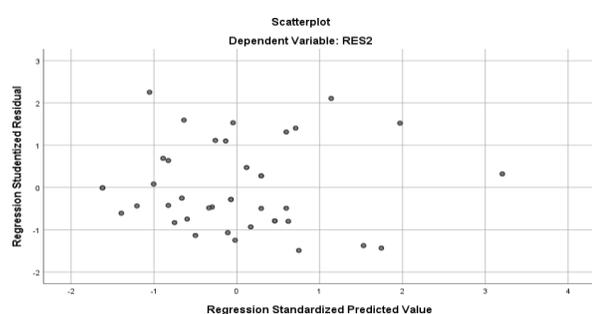
Model	Collinearity Stat	
	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1)	0,726	1,378
Kompetensi (X2)	0,726	1,378

Sumber: Data diolah output SPSS 22 (2023).

Berdasarkan Tabel 6, menunjukkan bahwa nilai tolerance 0,726 > 0,01 dan nilai VIF 1,378 < 10, artinya tidak terjadi multikolonieritas sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang dilaksanakan untuk menguji apakah di dalam model regresi dalam penelitian terjadi ketidaksamaan variance residual dari pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain. Berikut hasil uji heteroskedastisitas dilihat pada gambar 2



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas  
Sumber: data diolah output SPSS 22 (2023).

Jika dilihat dari gambar tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini. Sehingga, model regresi dalam penelitian ini layak digunakan untuk memprediksi prestasi kerja dengan menggunakan variabel independen yaitu gaya kepemimpinan otoriter dan kompetensi.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda dilakukan untuk menganalisis hubungan antara Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap Prestasi Kerja karyawan (Y). Analisis tersebut dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22, sehingga diperoleh hasil pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.000	2.848		1.756	.087
Gaya Kepemimpinan Otoriter	.468	.139	.476	3.376	.002
Kompetensi	.311	.147	.299	2.116	.041

a. Dependent Variabel : Prestasi Kerja

Sumber: Data diolah output SPSS 22 (2023).

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 5,000 + 0,468 X1 + 0,311 X2 + e$$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel independen dengan dependen secara parsial, dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa.

- 1) Nilai konstanta adalah 5,000 artinya jika variabel gaya kepemimpinan otoriter dan variabel kompetensi nilainya nol, maka tingkat prestasi kerja karyawan terhadap gaya kepemimpinan otoriter dan kompetensi adalah sebesar 5,000.

- 2) Nilai koefisien (b1) regresi variabel gaya kepemimpinan otoriter menunjukkan angka sebesar 0,468 dan arah positif artinya apabila variabel gaya kepemimpinan otoriter (X1) meningkat satu-satuan maka akan diikuti dengan peningkatan prestasi kerja karyawan (Y) terhadap variabel gaya kepemimpinan otoriter yaitu sebesar 0,468.
- 3) Nilai koefisien (b2) variabel kompetensi menunjukkan angka sebesar 0,311 dan arah positif artinya apabila variabel kompetensi (X2) meningkat satu-satuan maka akan diikuti dengan peningkatan prestasi kerja karyawan (Y) terhadap variabel kompetensi yaitu sebesar 0,311 satuan.

**Uji Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien korelasi dilakukan untuk melihat kuat atau tidaknya hubungan linier antara dua variabel. Jika nilai R mendekati 1 menunjukkan bahwa ada hubungan sangat kuat antara dua

variabel, sebaliknya jika nilai R mendekati 0 menunjukkan bahwa hubungan antara dua variabel sangat lemah. Dibawah ini hasil pengolahan uji koefisien dengan menggunakan SPSS.

Tabel 8. Hasil Variabel Determinasi (R<sup>2</sup>)  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.682 <sup>a</sup>	.465	.436	1.975

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Gaya Kepemimpinan Otoriter  
Sumber: Data diolah output SPSS 22 (2023).

Berdasarkan hasil output SPSS bahwa diatas menunjukkan bahwa variabel bebas (gaya kepemimpinan otoriter dan kompetensi) mempunyai hubungan yang sedang, dilihat dari kolom *Adjusted R. Square* dan nilainya sebesar 0,436 atau 43,6% yang artinya variabel prestasi kerja bisa dijelaskan oleh kedua variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan otoriter dan kompetensi sebesar 43,6% sedangkan sisanya 56,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

**Uji Hipotesis Uji Parsial (t)**

Uji parsial yaitu uji yang digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri atau parsial terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t Tabel atau dengan melihat kolom signifikan pada masing-masing t hitung. Tingkat signifikansinya 0,05. Kriteria ujinya adalah jika Sig t < 0,05. Untuk mengetahui nilai Tabel dilihat dari Tabel t dengan rumus  $df = n - k - 1$ , dimana n yaitu nilai total data pengamatan dan k merupakan jumlah variabel. Adapun hasil pengujian dilihat pada Tabel 9 berikut.

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji t) Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.000	2.848		1.756	.087
Gaya Kepemimpinan Otoriter	.468	.139	.476	3.376	.002
Kompetensi	.311	.147	.299	2.116	.041

Dependent Variabel : Prestasi Kerja  
Sumber: data diolah output SPSS 22 (2023).

Berdasarkan Tabel 9, menunjukkan bahwa nilai thitung untuk gaya kepemimpinan otoriter adalah 3,376 > dari t Tabel 2,026 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 dan untuk variabel kompetensi adalah 2,116 > dari t Tabel 2,026 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Sehingga hipotesis gaya kepemimpinan otoriter dan kompetensi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan diterima.

**Uji Simultan (F)**

Uji F digunakan untuk menguji semua pengaruh variabel independen atas variabel dependennya. Dengan tingkat signifikan 0,05 artinya ada pengaruh bersama semua variabel independen atas variabel dependennya. Adapun hasil pengujian dilihat pada Tabel 10 berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji F) ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	125.490	2	62.745	16.090	.000 <sup>b</sup>
Residual	144.285	37	3.900		
Total	269.775	39			

a. Dependent Variabel: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Gaya Kepemimpinan Otoriter

Sumber: Data diolah output SPSS 22 (2023).

Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi nilai  $F_{hitung} > F_{Tabel}$  maka dapat diartikan bahwa model regresi sudah tepat artinya pengaruh secara bersama, dengan melihat  $F_{Tabel} = (df=n-k)$ ,  $F = (2=40-2)$ ,  $F_{Tabel} = (2-38) = 3,25$  (hasil dilihat pada  $F_{Tabel}$ ) dengan tingkat kesalahan 5%. Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.13 dapat dilihat pada nilai  $F_{hitung}$  sebesar 16.090 dengan nilai  $F_{Tabel}$  adalah 3,25 sehingga nilai  $F_{hitung} > F_{Tabel}$  atau  $16.090 > 3,25$  dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter ( $X_1$ ) dan Kompetensi ( $X_2$ ) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT Wira Karya Teknik Konsultan.

## Pembahasan

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Wira Karya Teknik Konsultan

Berdasarkan hasil uji t parsial menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Wira Karya Teknik Konsultan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial (t) yang dimana  $t_{hitung} 3,376 >$  dari  $t_{Tabel} 2,026$  dengan tingkat signifikan  $0,002 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, bahwa semakin baik gaya kepemimpinan otoriter di suatu perusahaan maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Berdasarkan fenomena yang terjadi gaya kepemimpinan otoriter dan kompetensi pada PT Wira Karya Teknik Konsultan cukup baik. Berdasarkan fenomena yang terjadi gaya kepemimpinan otoriter pada PT Wira Karya Teknik Konsultan cukup baik. Namun beberapa karyawan berpendapat atasan terlalu tegas kepada bawahannya, sehingga banyak karyawan yang berlaku pasif. Untuk itu, dalam memilih seorang pemimpin harus ada patokan

dasar yang dimiliki seperti kecerdasan, kedewasaan dan keleluasaan berhubungan (komunikasi), motivasi diri dan dorongan berprestasi, serta memiliki sifat hubungan kemanusiaan.

### Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Wira Karya Teknik Konsultan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial (t) yang dimana  $t_{hitung} 2,116 >$  dari  $t_{Tabel} 2,026$  dengan tingkat signifikan  $0,041 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, bahwa semakin tinggi kompetensi di suatu perusahaan maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Wira Karya Teknik Konsultan

Hasil uji hipotesis keseluruhan menunjukkan bahwa F hitung pada masing-masing variabel independent  $> F_{Tabel}$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Otoriter ( $X_1$ ) dan Kompetensi ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pada PT Wira Karya Teknik Konsultan. Hasil penelitian ini dibuktikan pada uji simultan F sebesar 16,090 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,005$  sehingga nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian diterima. Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Kompetensi yang baik akan memberikan kontribusi yang berarti terhadap Prestasi Kerja karyawan. Berdasarkan fenomena yang terjadi gaya kepemimpinan otoriter dan kompetensi pada PT Wira Karya Teknik Konsultan cukup baik, dilihat dari  $F_{hitung}$  yang lebih besar dari  $F_{Tabel}$ . Namun beberapa karyawan berpendapat atasan terlalu tegas terhadap keputusan yang

dibuat terhadap karyawan. Sehingga banyak karyawan yang berlaku pasif dikarenakan rasa takut dan kepatuhan terhadap keputusan yang dibuat pemimpin.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan PT Wira Karya Teknik Konsultan Palembang penulis menyimpulkan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan otoriter dan kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Wira Karya Teknik Konsultan Palembang. Gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Wira Karya Teknik Konsultan. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Wira Karya Teknik Konsultan. Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Kompetensi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Wira Karya Teknik Konsultan. Gaya kepemimpinan otoriter dan kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan berpengaruh secara simultan. Gaya kepemimpinan otoriter dan kompetensi secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel prestasi kerja.

## Daftar Pustaka

- Achmad, Umar, A., & Budiman. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja. *Jurnal mirai management*, 3(2), 92–119.
- Agustina, K. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika *Kindai*, II(1).
- Aisah, S. N. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42-50.
- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. <https://doi.org/10.31227/osf.io/et4rn>
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Azizah, N., Pringgabayu, D., & De Keizer, H. (2021). Oleh. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(1).
- Baharuddin, A. A., Musa, M. I., & Burhanuddin, B. (2022). Pengaruh motivasi dan kompetensi kerja terhadap prestasi kerja karyawan sales. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 55-62.
- Budiman, A., & Rukismono, M. (2022). Pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan team work terhadap prestasi kerja pegawai pada PT Agrindo- Gresik. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 5(2), 89-97.
- Danuarta, Z. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Ravindo Putra Mandiri Di Duri (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Djauhar, A., Baso, N. A., & Subhan, S. (2022). Pengaruh stress kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Plaza Kubra Kendari. *Sultra Journal Of Economic and Business*, 3(2), 150-162.
- Dr. Cuk Jaka Purwanggono, M. F. (2020). Buku ajar kepemimpinan. Disusun oleh : Fakultas Ekonomi Universitas Wahid Hasyim Semarang 2020, 115.

- Efendi, R. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening kepada pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kediri bagian kantor/Rizal EFendi (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Malang).
- Firah, A., & Abdu, S. F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT JNE Cabang Medan. *Jurnal Bisnis Corporate*, 4(2).
- Huzain, H. (2021). Pengelolaan Sumber Daya Manusia. *OSF Preprints*.
- Imron, I. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai. *JEM Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5(1), 64-83.
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kaho Indah Citra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161.
- Kirana, K. C., Septyarini, E., & Nurmustofa, U. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Beban Kerja dan Motivasi Instrinsik terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY. *J- MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 8(1), 321-330
- Kobat, Y., Sijabat, F. N., & Safrita. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Otoriter terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Aceh. *SIMEN (Akuntansi dan Manajemen) STIES*, 9(2), 19-36.
- Manajemen, J. S. (2023). Pengaruh Program P. 5(1), 26-33.
- Misdiono, A., Suhada, S., & Sinarti, T. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Rawas Ulu Kabupaten Musi Rawas Utara. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 18(3), 320-332.
- Muhammad Akbar, P.(2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Guru An-Nahl Islamic School (Doctoral dissertation, UNSADA). November, 21.
- Prawiyogi, A. G., & Toyibah, R. A. (2020). Strategi peningkatan kompetensi mahasiswa melalui model sertifikasi kompetensi. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(1), 78-86.Hutahecan, W. S. (2021). Filsafat dan Teori Kepemimpinan.pdf. In *Filsafat dan Teori Kepemimpinan* (hal. 130).
- Riski, M., Tarigan, S., Samuel Butarbutar, R., Hasibuan, H., Maruli, J., & Siboro,
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- S, S. (2021). Kepemimpinan Otoriter Dalam Manajemen Pendidikan Islam. *Management of Education: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(2), 62- 80.
- Sugiyono. (2017). Metode Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta.
- T. (2019). Pengaruh Kompetensi, dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT United Rope Medan. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 4(2), 118-124.
- Wahyuni, E. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja pada PT Bank BPTPN Tbk di Medan. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 2(2), 134-145.

Wicaksono, G. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Relawan Pajak Tax Center Universitas Jember.

Widiyanto, M. A., & Darmawan, I. P. A. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Mengajar terhadap Prestasi Kerja Guru Agama Kristen. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(2), 179-187.