

# **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. YOGA BARN DI KECAMATAN UBUD, KABUPATEN GIANYAR**

**Oleh :  
I WAYAN WAWAN**

Fakultas Ekonomi Universitas Ngurah Rai

## **ABSTRAKSI**

Sumber daya manusia adalah karyawan penggerak jalannya sebuah organisasi agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah disepakati. Melihat keberadaan tenaga kerja atau karyawan tersebut maka manajemen perusahaan perlu menjaga dan meningkatkan kinerja yaitu dengan memperhatikan Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi. Penelitian ini berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Yoga Barn di Ubud. Rumusan masalah adalah Bagaimanakah Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Yoga Barn di Ubud. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara parsial dan simultan Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Yoga Barn di Ubud. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Yoga Barn yang berjumlah 61 orang. Data yang dikumpulkan dengan cara observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang dilakukan dengan cara regresi linear berganda, determinasi dan analisis statistik, uji t (t-test) dan analisis statistik uji F (F-test) dengan bantuan komputer program *SPSS Version 22.00 for windows*.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan  $Y = 2,763 + 0,601X_1 + 0,467X_2$ . Hal ini berarti bahwa tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi secara serempak oleh Gaya Kepemimpinan dan kompetensi. Selanjutnya berdasarkan analisis determinasi diperoleh  $D=87,4\%$ . Hal ini berarti bahwa kontribusi/sumbangan Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 87,4% sedangkan sisanya sebesar 12,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Berdasarkan persamaan regresi tersebut di atas dapat dinyatakan bahwa tinggi rendahnya kinerja karyawan pada PT.Yoga Barn di Ubud dipengaruhi secara serempak oleh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi.

Berdasarkan hasil statistik uji t (t-test) diperoleh bahwa nilai  $t_1$  hitung adalah 4,561 dan  $t_2$  hitung sebesar 3,801 lebih besar dari t-tabel yaitu 1,671 berada pada daerah penolakan  $H_0$ , oleh karena nilai  $t_1$  hitung dan nilai  $t_2$  hitung berada pada daerah penolakan  $H_0$ , maka Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Yoga Barn di Ubud. Sedangkan analisis statistik uji F (F-test) diperoleh bahwa F-hitung sebesar 200,266 lebih besar dari F-tabel sebesar 3,16 berada pada daerah penolakan  $H_0$ , maka Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Pada PT.Yoga Barn di Ubud.

*Katakunci: Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan Kinerja Karyawan*

### **ABSTRACTION**

Human resources are employees who drive the way of an organization in order to achieve agreed company goals. Seeing the existence of the workforce or employees, the management of the company needs to maintain and improve performance by paying attention to the Leadership Style and Competence. This study entitled The Effect of Leadership Style and Competence on Employee Performance at PT Yoga Barn in Ubud. The problem formulation is how the influence of leadership style and competence partially and simultaneously on employee performance at PT Yoga Barn in Ubud. This study aims to analyze partially and simultaneously the Effect of Leadership Style and Competence on Rich Performance on PT Yoga Barn in Ubud. The type of data used is quantitative data and qualitative data. Data sources used are primary data and secondary data. Respondents in this study were PT Yoga Barn employees totaling 61 people. Data collected by observation, interviews and questionnaires. Data analysis techniques were carried out by means of multiple linear regression, statistical determination and analysis, t test (t-test) and F test statistic analysis (F-test) with the help of a SPSS Version 22.00 for Windows computer program.

Based on the results of multiple linear regression analysis obtained the equation  $Y = 2.763 + 0.601X_1 + 0.467X_2$ . This means that the high and low performance of employees is influenced simultaneously by the Leadership Style and competence. Furthermore, based on the determination analysis obtained  $D = 87.4\%$ . This means that the contribution / contribution of Leadership Style and Competence to Employee Performance is 87.4% while the remaining 12.6% is influenced by other factors not addressed in this study.

Based on the regression equation above, it can be stated that the high and low performance of employees at PT. Yoga Barn in Ubud is influenced simultaneously by the Style of Leadership and Competence.

Based on the results of the t test statistic (t-test) it was found that the calculated  $t_1$  value was 4.561 and  $t_2$  calculated at 3.801 is greater than the t-table, namely 1.671 is in the rejection area  $H_0$ , because the  $t_1$  count and  $t_2$  count are in the rejection area  $H_0$ , then the Leadership Style and Competence partially have a positive and significant effect on employee performance at PT. Yoga Barn in Ubud. While the F test statistic analysis (F-test) obtained that F-count is 200.266 greater than F-table of 3.16 in  $H_0$  rejection area, then Leadership Style and Competency have a positive and significant effect simultaneously on employee performance at PT. Yoga Barn in Ubud.

*Keywords: Leadership Style, Competence, and Employee Performance*

## **PENDAHULUAN**

Manajemen sebagai suatu ilmu dan seni untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain. Artinya, tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih. Banyak perusahaan yang kini menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan masalah perusahaan yang sangat penting, karena melalui sumber daya manusialah yang menyebabkan bahwa sumber daya lain dapat berfungsi atau dijalankan. Selain itu sumber daya manusia di era dulu dapat menciptakan efisiensi dan efektifitas perusahaan.

Efektivitas gaya kepemimpinan menjadi hal yang sangat penting bagi tercapainya tujuan suatu perusahaan, karena gaya kepemimpinan yang efektif, dapat memberikan pengarahan dengan baik terhadap semua pekerjaan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang memperoleh respon positif dari karyawan cenderung akan meningkatkan kinerja karyawan yang dijadikan sebagai dasar motivasi eksternal untuk mencapai apa yang menjadi tujuan perusahaan atau organisasi tetap harmonis dan berjalan dengan lancar.

Selain hal tersebut, keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan juga sangat ditentukan oleh Kompetensi yang dimiliki karyawan yang bergabung didalam perusahaan. Kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan (skill), pemahaman, sikap, kreatifitas, inisiatif maupun wawasan seorang karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan dan tujuan perusahaan.

Sesuai dengan kodratnya, kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatannya, bahkan kebutuhan manusia yang cenderung tak

terbatas. Artinya kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang ingin dimilikinya, dicapai, dan dinikmati. Oleh karena itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas yang disebut kerja. Di dalam dunia usaha yang berkompetensi secara global, perusahaan memerlukan kinerja tinggi, pada saat yang bersamaan dan karyawan juga ingin mendapatkan umpan balik yang bersifat positif atas kinerja yang telah mereka lakukan dengan baik Rivai (2008 : 309).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga penting untuk diperhatikan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan merujuk pada hasil dari perilaku, dinilai oleh beberapa variabel atau standar mutu kerja. Meningkatkan kinerja karyawan dapat juga dilakukan dengan memperhatikan keahlian yang dimiliki seseorang, karena dengan penempatan seorang karyawan yang sesuai dengan bidang yang dikuasai akan memberikan pengaruh positif seperti halnya, rasa senang saat melakukan pekerjaan tersebut. Begitu juga yang terjadi pada perusahaan PT. Yoga Barn di Ubud ini, kompetensi karyawan merupakan salah satu masalah yang ada akibat dari perekrutan karyawan yang kurang baik. Hal ini akibat dari penyaringan karyawan yang dilakukan dengan memakai sistem kekeluargaan yang sangat kental sehingga

kualitas sumber daya manusia (karyawan) yang dipekerjakan menjadi kurang berkualitas.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Yoga Barn di Ubud?
- b. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Yoga Barn di Ubud?

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada PT Yoga Barn yang terletak di Jalan Sukma Tebesaya, Ubud, Kabupaten Gianyar dengan pertimbangan sebagai berikut :

- a. Perusahaan PT Yoga Barn memberikan kontribusi yang besar bagi masyarakat sekitarnya, menarik pekerja dan mengurangi pengangguran maka layak untuk dilakukan penelitian.
- b. Potensi pemimpin perusahaan PT Yoga Barn sangat berperan penting dalam kesuksesan bisnis tersebut.
- c. Tempat atau lokasi PT Yoga Barn sangat strategis lebih mudah untuk meneliti dan banyak wisatawan yang berkunjung sehingga bisa sambil belajar.

## ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Analisis pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan menggunakan analisis regresi linear berganda, analisis determinasi, uji statistik t (t-test) dan analisis uji statistik F (F-test), diolah dengan bantuan Komputer Program *SPSS Version 22.00 for Windows*. Adapun tabulasi hasil analisis disajikan pada tabel 5.1 berikut ini :

Tabel 5.1 Hasil Analisis *SPSS Version 22.00 for Windows* Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yoga Barn Ubud

Model	B	t-hitung	Sig.
Konstanta	2,763	2,157	0.035
Gaya Kepemimpinan	0,601	4,561	0,000
Kompetensi	0,467	3,801	0,000

Determinasi (R <sup>2</sup> )	0,874
F-hitung	200,266
Signifikansi F	0,000

Sumber : Lampiran (Data diolah), Tahun 2018

### a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan bantuan Komputer Program *SPSS Version 22.00 for Windows* pada Tabel 5.1 diperoleh nilai a = 2,763, nilai b<sub>1</sub> = 0,601 dan nilai b<sub>2</sub> = 0,467. Berdasarkan nilai tersebut, maka di peroleh persamaan regresi linier berganda adalah

$y = 2,763 + 0,601X_1 + 0,467X_2$  yang memberikan informasi sebagai berikut:

- Nilai a = 2,763 artinya apabila tidak ada perhatian terhadap Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi adalah konstan maka Kinerja Karyawan adalah sebesar rata-rata 2,763.
- Nilai b<sub>1</sub> = 0,601 artinya apabila Gaya Kepemimpinan meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,601 dengan asumsi kompetensi konstant.

- c.  $b_2 = 0,467$  artinya apabila kompetensi meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,467 dengan asumsi gaya kepemimpinan konstant.

Jadi, persamaan regresi ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah, dimana jika secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi ditingkatkan maka akan diikuti oleh meningkatnya Kinerja Karyawan pada PT. Yoga Barn di Ubud.

**b. Analisis Koefisien Determinasi**

Analisis Koefisien Determinan ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi/sumbangan gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan yang dinyatakan dalam persentase. Berdasarkan hasil analisis Program *SPSS Version 22.00 for Window's* pada tabel 5.1 di atas diperoleh hasil besarnya  $R^2 = 0,874$ . Jadi besarnya koefien determinasi  $D = 87,4\%$ . Hal ini berarti bahwa besarnya kontribusi/sumbangan gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 87,4% (persen). Sedangkan sisanya sebesar 12,6% (persen) dipengaruhi oleh faktor lain yang dalam penelitian tidak dibahas.

**c. Analisis Statistik Uji t (t-test)**

Analisis Statistik Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan adalah berpengaruh yang positif dan signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan saja.

1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Adapun langkah-langkah pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

a) Merumuskan Hipotesis

$H_0 : b_1 = 0$  : Artinya Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan .

$H_a : b_1 > 0$  : Artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b) Ketentuan Pengujian

Dengan menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ( $\alpha = 0,05$ ), derajat kebebasan :  $(df) = n - k$  , dimana  $n = 61$ , dan  $k = 3$ ,  $n - k = 61 - 3 = 58$ , maka uji satu sisi pada sisi kanan, sehingga diperoleh besarnya nilai  $t_{tabel} = t_{\alpha(n-k)}$ . Jadi besarnya  $t_{tabel}$  adalah sebesar  $= t_{\alpha(n-k)} = t_{tab} = t_{0,05(58)} = 1,671$ .

c) Perhitungan t-hitung

Berdasarkan hasil analisis *SPSS version 22.00 for windows* pada Tabel 5.1, maka  $t_1$  hitung adalah sebesar 4,561.

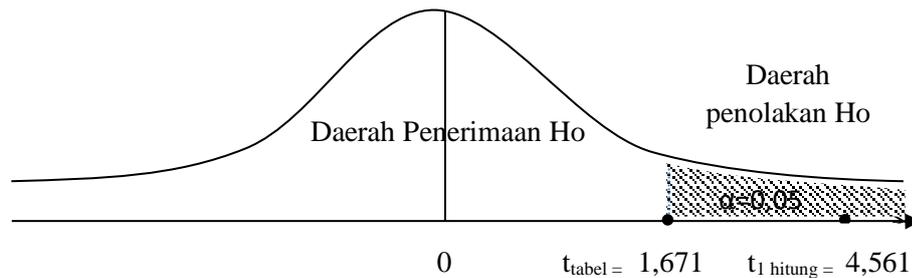
d) Kriteria pengujian

Jika  $t_1 \text{ hitung} > t_{tab}$  maka  $H_0$  ditolak, atau  $H_a$  diterima

Jika  $t_1 \text{ hitung} \leq t_{tab}$  maka  $H_0$  diterima, atau  $H_a$  ditolak

e) Menggambarkan daerah penerimaan dan penolakan  $H_0$

Gambar 5.1 Daerah penerimaan dan penolakan  $H_0$  ( $t_1$  hitung/ $t$ -tes/ $b_1$ )



Sumber : Data yang diolah

f) Mendapatkan Keputusan

Berdasarkan Gambar 5.1 menunjukkan bahwa nilai  $t_1$  hitung diperoleh sebesar 4,561 sedangkan nilai  $t$ -tabel sebesar 1,671, ternyata nilai  $t_1$ -hitung lebih besar dari pada nilai  $t$ -tabel. Maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yoga Barn di Ubud”.

2) Pengaruh Kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan

a) Merumuskan Hipotesis

$H_0 : b_2 = 0$  : Artinya Kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan .

$H_a : b_2 > 0$  : Artinya Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b) Ketentuan Pengujian

Dengan menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ( $\alpha = 0,05$ ), derajat kebebasan :  $(df) = n - k$  , dimana  $n = 61$ , dan  $k = 3$ ,  $n - k = 61 - 3 = 58$ , maka uji satu sisi pada sisi kanan, sehingga diperoleh nilai  $t_{tabel} = t_{\alpha(n-k)}$ . Jadi besarnya  $t_{tabel}$  adalah sebesar  $t_{\alpha(n-k)} = t_{tab} = t_{0,05(58)} = 1,671$ .

c) Perhitungan t-hitung

Berdasarkan hasil analisis *SPSS version 22.00 for windows* pada Tabel 5.1, maka  $t_2$  hitung adalah sebesar 3,801.

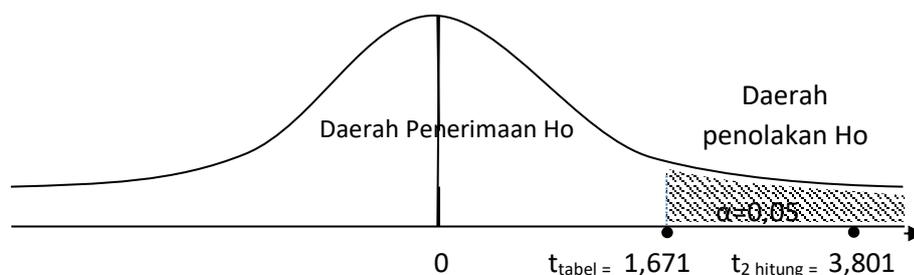
d) Kriteria pengujian

Jika  $t_1 \text{ hitung} > t_{tab}$  maka  $H_0$  ditolak, atau  $H_a$  diterima

Jika  $t_1 \text{ hitung} \leq t_{tab}$  maka  $H_0$  diterima, atau  $H_a$  ditolak

e) Menggambarkan daerah penerimaan dan penolakan  $H_0$

Gambar 5.2 Daerah penerimaan dan penolakan  $H_0$  ( $t_2 \text{ hitung}/t\text{-tes}/b_2$ )



Sumber : Data yang diolah

f) Mendapat Keputusan

Berdasarkan Gambar 5.1 menunjukkan bahwa nilai  $t_1$  hitung diperoleh sebesar 3,801 sedangkan nilai t-tabel sebesar 1,671, ternyata nilai  $t_2$ -hitung lebih besar dari pada nilai t-tabel. Maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa “Kompetensi secara parsial berpengaruh

positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yoga Barn di Ubud". Berdasarkan hasil analisis  $t_1$  hitung dan  $t_2$  hitung menunjukkan bahwa nilai  $t_1$  hitung = 4,561 dan nilai  $t_2$  hitung 3,801, oleh karena nilai  $t_1$  hitung dan nilai  $t_2$  hitung lebih besar daripada nilai  $t$ -tabel = 1,67 hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Oleh karena nilai  $t_1$  hitung dan nilai  $t_2$  hitung berada pada daerah penolakan  $H_0$ , maka Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Yoga Barn di Ubud. Jadi dapat disimpulkan bahwa sesuai dengan hipotesis yang dibuat yang berbunyi, Gaya kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan artinya semakin bagus Gaya kepemimpinan dan semakin baik kompetensi secara parsial, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, maka hipotesis terbukti.

**d. Uji F (F-test)**

Menurut Rivai (2006 : 16) Analisis statistik F digunakan untuk menguji signifikan Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan adalah memang betul. Adapun langkah-langkah pengujian hipotesis sebagai berikut:

a Perumusan Hipotesis

$H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$  berarti tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi secara simultan terhadap Kinerja karyawan

$H_a: \beta_1, \beta_2 > 0$  berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi secara simultan terhadap Kinerja karyawan.

b Penentuan Pengujian

Dengan menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% atau ( $\alpha = 0,05$ ), derajat bebas pembilang  $k - 1$ , dan derajat bebas penyebut :  $n - k$  , dimana  $k = 3$ ,  $n = 61$ , jadi  $k - 1 = 3 - 1 = 2$ , dan  $n - k = 61 - 3 = 58$ , maka diperoleh nilai  $F_{tabel} = F_{\alpha(k-1: n-k)} = F_{0,05(2 : 58)}$  maka besarnya  $F_{tab} = 3,16$ .

c Perhitungan F-hitung

Berdasarkan hasil analisis *SPSS version 22.00 for windows* pada Tabel 5.1, maka besarnya  $F_{hitung}$  adalah sebesar 200,266.

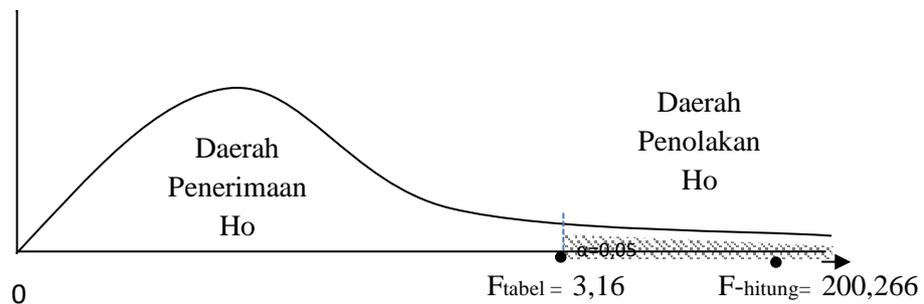
d Kriteria Pengujian

Jika  $F_{hitung} > F_{tab}$  maka  $H_0$  ditolak, atau  $H_a$  diterima

Jika  $F_{hitung} \leq F_{tab}$  maka  $H_0$  diterima, atau  $H_a$  ditolak

e Menggambarkan daerah penerimaan dan penolakan  $H_0$

Gambar 5.3 Gambar daerah penerimaan dan penolakan  $H_0$  ( $F_{hitung}/F_{test}$ )



Sumber : Data yang diolah

f Mendapatkan Keputusan

Berdasarkan gambar 5.3 menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  diperoleh sebesar 200,266 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,16, ternyata nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $F_{tabel}$ . Maka berarti  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima. Oleh karena nilai  $F_{hitung}$  berada pada daerah penolakan  $H_0$ , maka hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yoga Barn Ubud". Jadi hipotesis yang bunyinya gaya kepemimpinan dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Yoga Barn artinya semakin bagus gaya kepemimpinan dan kompetensi semakin baik secara simultan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat (hipotesis terbukti).

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Yoga Barn di Ubud. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar  $= 0,601$  dan nilai  $t_1$  hitung lebih besar dari  $t$ -tabel  $= (4,561 > 1,671)$ .
- b. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Yoga Barn di Ubud. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar  $= 0,601$  dan nilai  $t_2$  hitung lebih besar dari  $t$ -tabel  $= (3,801 > 1,671)$ .
- c. Ada pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan pada PT Yoga Barn di Ubud, hal ini bias dilihat dari  $F$ -hitung lebih besar dari  $F$ -tabel  $(200,266 > 3,16)$ .

## **SARAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disarankan sebagai berikut:

- a. Gaya kepemimpinan untuk kedepannya hendaknya lebih demokratis lagi sehingga masukan-masukan dari karyawan yang sekiranya bermanfaat bagi kemajuan perusahaan dapat/layak dipertimbangkan.
- b. Kepada pihak perusahaan disarankan hendaknya memberikan bantuan secara finansial jika ada karyawan yang ingin melanjutkan

pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi, sehingga dengan demikian kualitas/kemampuan mereka semakin meningkat dalam bekerja pada perusahaan.

## REFERENSI

- Edy Sutrisno (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana, Jakarta.
- Hasibuan S.P. Malayu, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit : Astabrata Bali, Denpasar
- \_\_\_\_\_ (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : PT Bumi Aksara, Jakarta
- H. Hamzas B. Uno, (2009), *Profesi Kependidikan, Problema, Solusi dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Henry Simamora, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta
- Husein Umar, (2011), *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Irham Fahmi, (2012), *Manajemen Kepemimpinan, Teori dan Aplikasi*, Edisi Kesatu, Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Mudiartha Utama, dkk, (2009), *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Penerbit Ghalia, Jakarta
- Sudarmayanti, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sugiyono, (2011), *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, (2012), *Statistika untuk Penelitian*, Cetakan ke-21, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Supardi dan Syaiful Anwar, (2008), *Dasar-Dasar Perilaku Organisasi*, Penerbit UJI Press, Yogyakarta.
- Veithzal Rivai, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktik*, Penerbit, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo, (2009), *Manajemen Kinerja*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.