

**PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA POLITEKNIK ADIGUNA MARITIM INDONESIA MEDAN**

**SURATNI GINTING1, ALI MUKTI TANJUNG2**

*1,2 Program Pascasarjana Magister Ilmu Administrasi Pendidikan*

Email: [suratniginting68@gmail.com](mailto:suratniginting68@gmail.com)

**ABSTRAK**

Menurut Pasal 111 UU ketenagakerjaan ,peraturan perusahaan memuat :1)Hak dan kewajiban pengusaha,2) Hak dan kewajiban pekerja,3)Syarat kerja 4)Tata tertib perusahaan, 5)jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.Politeknik Adiguna Maritim Indonesia Medan adalah instansi Lembaga Pendidikan yang berkiprah dalam mengembangkan pendidikan dan pelatihan dalam membangun kejayaan sumber daya manusia pelayaran Internasional dan Nasional, untuk mencapai Visi dan Misi Lembaga pendidikan tersebut sangat dibutuhkan kinerja pegawai yang berkompetensi profesional yang berpengetahuan ,berpengalaman, berkemampuan ,memiliki sikap dan minat. Tak kalah penting salah satu hal yang dapat meningkatkan Kinerja Pegawai adalah Gaya Kepemimpinan .Hasil analisis statistik dengan menggunakaan SPSS diperoleh hasil yaitu : 1.Variabel Kompetensi Profesional ( X1 ) diperoleh t hitung  sebesar 2,734 dengan probabilitas sebesar 0.007 yang nilainya di bawah 0,05. Dengan demikian H1 diterima ,yang artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan dan secara parsial Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Pegawai ( Y ) sebesar 34,2 %. 2. Variabel Gaya Kepemimpinan ( X 2 ) diperoleh t hitung  sebesar 6,275 dengan probabilitas 0,000 yang nilainya dibawah 0,05 .Dengan demikian H2 diterima ,yang artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan dan secara parsial Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai ( Y ) sebesar 61,7%.Besarnya koefisien determinasi ( R²) sebesar 0,837 atau 83,7%. Dapat diartikan bahwa 83,7 % variabel tidak bebas yaitu variabel Kinerja Pegawai pada model dapat diterangkan oleh variabel bebas yaitu variabel Kompetensi Profesional dan Gaya Kepemimpinan, sedangkan sisanya 16,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

**Kata Kunci**:Kompetensi, Profesional, Kepemimpinan, Kinerja, Pegawai

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia dapat tetap bertahan karena memiliki kompetensi

manajerial, yaitu kemampuan untuk merumuskan visi dan strategi perusahaan serta kemampuan untuk memperoleh dan mengarahkan sumber daya manusia daya lain dalam rangka mewujudkan visi dan menerapkan strategi perusahaan. Dalam rangka operasional, kompetensi tersebut membuat sumber daya manusia mampu menggali potensi sumber daya –sumber lain yang dimiliki perusahaan, mampu menghasilkan produk yang memuaskan kebutuhan dan keinginan konsumen.

Pengelolaan sumber daya manusia membutuhkan pola gaya kepemimpinan yang tepat sehingga dapat membentuk kesinergian antara atasan dan bawahan. Dalam memimpin suatu organisasi seorang pemimpin tidak bisa lepas dari gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan itu timbul berdasarkan cara bertindak atau bertingkah laku dari pimpinan yang bersangkutan. Seorang pemimpin dapat meningkatkan efektifitas kepemimpinannya dengan menggunakan gaya yang berbeda tergantung dari situasi dan kondisi yang sedang di hadapinya.

Setiap penelitian tentunya mempunyai tujuan, untuk apa melakukan apabila tidak ada manfaatnya. Penelitian ini bertujuan

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Adiguna Maritim Indonesia Medan.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai pada PoliteknikAdiguna Maritim Indonesia Medan.
3. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kompetensi profesional dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Adiguna Maritim Indonesia Medan.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan metode survey. Sesuai dengan tujuan penelitian maka variabel yang di teliti dan dikaji adalah : (1) Kompetensi Profesional ; (2) Gaya Kepemimpinan ; dan Kinerja Pegawai Pada Poltek AMI Medan. Adapun subyek penelitian ini adalah pegawai Politeknik Adiguna Maritim Indonesia Medan.dengan jumlah sample hanya pegawai saja berjumlah 39 orang. Analisis data yang digunakan adalah analisis univariat dan analisis bivariate dengan menggunakan uji T.

HASIL DAN PEMBAHASAN

**1. Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Pegawai**

Kompetensi Profesional adalah kekemampuan melaksanakan tugas ataupun pepekerjaan yang dituntut memiliki Potensi Prprofesional .

**2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

Kepemimpinan pemimpin yang di perlihatkan dan diterapkan ke dalam suatu gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor dalam peningkatan kinerja pegawai, karena pada dasarnya sebagai tulang punggung pengembangan organisasi dalam mendorong dan mempengaruhi semangat kerja yang baik kepada bawahan . Untuk itu pemimpin perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam penerapannya.

**3. Pengaruh Kompetensi Profesional dan Gaya Kepemimpinan secara bersama terhadap Kinerja Pegawai .**

Dalam kegiatan organisasi semua tindakan ya yang diambil dalam setiap kegiatan di prakarsai dadan ditentukan oleh Sumber daya manusia dalam hal ini seorang pegawai. Dibutuhkan faktor sumber daya manusia yang potensial nya baik yang berperan sebagai bawahan terlebih sebagai pimpinan, yang merupakan tokoh sentral dari bawahannya,harus berpengetahuan dan berketrampilan serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat agar aktivitas management berjalan dengan baik dan suatu organisasi harus memiliki pemimpin yang dapat mengarahkan pegawainya untuk bekerja efefektif dan efisien.

**a. Hasil**

Tabel 1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Jenis Kelamin | f | % |
| 1. | Pria | 25 | 64,1 |
| 2. | Wanita | 14 | 35,9 |
|  | Jumlah | 39 | 100 % |

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin 2020 responden pada tabel 1 menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 25orang atau 64,1%, sedangkan yang berjenis kelamin wanita sebanyak 14 orang atau sebesar 35,9 %. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Politeknik Adiguna Maritim Indonesia Medan sebagian besar berjenis kelamin Pria.

Tabel 2. Karakteristik Responden berdasarkan Umur

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. | Umur | f | % |
| 1. | < 25 tahun | 4 | 10,3 |
| 2. | 26 – 30 tahun | 7 | 17,9 |
| 3. | 31 - 35 tahun | 12 | 30,8 |
| 4. | 36 - 40 tahun | 13 | 33,3 |
| 5. | > 45 tahun | 3 | 7,7 |
|  | Jumlah | 39 orang | 100 % |

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa responden mayoritas berumur 36-40 tahun yaitu sebanyak 13 orang atau 33,3 %,sedangkan yang umur 31-35 tahun sebanyak 12 orang atau 30,8 %, yang berumur 26-30 tahun ada 7 orang atau sebesar 17,9 %, umur <25 tahun ada 4 orang atau sebesar 10,3%, umur >41 tahun ada 3 orang atau 7,7 %.Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Politeknik Adiguna Maritim Indonesia Medan masih tergolong tenaga kerja produktif sehingga masih sangat memungkinkan untuk ditingkatkan kinerjanya.

Tabel 3. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Kerja

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Lama Kerja | f | % |
| < 5 Tahun | 3 | 7,7 % |
| 6-10 Tahun | 14 | 35,9 % |
| >10 Tahun | 22 | 56,4 |
| Jumlah | 39 | 100 % |

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa lama bekerja responden mayoritas >10 tahun yaitu sebanyak 22 orang atau sebesar 56,4 %, sedangkan yang bekerja 6–10 ada 14 orang atau sebesar 35,9%, dan <5 tahun yaitu sebanyak 3 orang atau sebesar 7,7%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Politeknik Adiguna Maritim Indonesia Medan sudah mempunyai pengalaman bekerja yang cukup lama sehingga cepat memahami instuksi dari pimpinan dan dengan mudah dapat melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Table 4. Variabel Dominan

|  |  |
| --- | --- |
| Variable | Koefisien Beta (β) |
| Kompetensi Profesional (X1) | 0.342 |
| Gaya Kepemimpinan (X2) | 0.617 |

Berdasarkan table 4 dapat terlihat bahwa Koefisien Beta (β) untuk Gaya Kepemimpinan (X2) diperoleh beta yang paling besar yaitu 0.617. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan yang mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap Kinerja Pegawai di Politeknik Adiguna Maritim Indonesia Medan sebesar 61,7%. Sedangkan koefisien beta untuk Kompetensi Professional (X1) yang paling rendah Kompetensi Professional sebesar 0,342. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi Profesinal berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Politeknik Adiguna Maritim Indonesia Medan sebesar 34,2%.

**b. Pembahasan**

Variabel Kompetensi Profesional memperoleh hasil t hitung 2,734> dari t tabel 1,306,sehingga disimpulkan bahwa Kompetensi Profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Adiguna Maritim Indonesia Medan , artinya apabila Kompetensi Profesional semakin baik maka Kinerja Pegawai juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukan Moeheriono (2014 :16 ) mendefenisikan Kompetensi yaitu karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan , efektif,atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja pada situasi tertentu.

Variabel Gaya Kepemimpinan memperoleh hasil bahwa nilai signifikan 0,000 < 0,05 dan nilai thitung 6,275 > dari ttabel 1,306 sehingga disimpulkan bahwa Ha diterima artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya apabila Gaya Kepemimpinan baik maka Kinerja Pegawai juga akan meningkat.

Dengan kata lain Gaya Kepemimpinan sangat mempengaruhi Kinerja Pegawai khususnya pada Politeknik Adiguna Maritim Indonesia Medan ,gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah gaya kepemimpinan demokratis ,sebagaimana dikemukan oleh Rivai (2014).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Pegawai.
2. Ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai signifikan.
3. Terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 61,7% .
4. Besarnya Koefisien Determinasi atau R2 = 0,837 atau 83,7 % ,dapat diartikan bahwa 83,7% variasi tidak bebas yaitu variabel Kinerja Pegawai dapat diterangkan oleh variabel bebas yaitu variabel Kompetensi Profesional dan Gaya Kepemimpinan, sedangkan sisanya 16,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

Arikunto . 2013*.Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*,Edisi Revisi, Jakarta : PT. Rineka Cipta

Bangun, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* ,Jakarta : Erlangga.

Dokumen –dokumen yang dimiliki Politeknik Adiguna Maritim Indonesia Medan .2020 .

Ghozali ,2018.*Aplikasi Analisis Multivariate dengan program Sedarmayanti . 2010 .Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung : cv.Mandar Maju.*

*Sujarweni ,V.Wiratno.2014 Metode Penelitian Lengkap, Praktis dan Mudah dipahami, Indragiri : Alfabeta*

*Watson.Durbin . 2017 . Uji Autokorelasi dengan SPSS (On Line) ,https://www.statistikian .Com-spss.html* *IBM.SPSS,*Semarang : Universitas Diponegoro

Hamali. 2016 .*Tiori Belajar dan Pembelajaran* . Bandar Lampung : Media

Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.,Jakarta: Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu S.P. 2017 .*Manajemen Sumber Daya Manusia* .Edisi Revisi.Jakarta : BumI Aksara.

Julitriarsa,Djati . Jhon Suprihanto.2019. *Manajemen Umum,*Cet ,III*,*Yogyakarta: BPFE

Manullang ,Marihot .2014 .*Manajemen Sumber Daya Manusia* ,Bandung :Cita Pustaka Media Perintis.

Manullang,Marihot. Ammulang Marihot Amh .2008 ..*Managemen Personalia*,Yogyakarta : Gajah Mada University Press.

Manullang , M. Manuntun Pakpahan .2014,Metode Penelitian Proses Penelitian Praktis, CitaPustaka Media:Bandung.

Moeheriono. 2014.*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi,* Bogor :Ghalia Indonesia.

Moeheriono. 2013.*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.

Mangkunegara . 2017 . *Managemen Sumber daya Manusia* .Bandung : Remaja Rosdakarya.

Mulyasa, E.2015. *Menjadi Kepala Sekolah dalam Konteks Mensukseskan MBSdan KBK*. Bandung: Remaja Rosdakarya.