

## PENGARUH KOMPETENSI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BALAI PEMASYARAKATAN KELAS I MEDAN

Ira Riswana Nadeak<sup>1</sup>, Irwan Nopian Sinaga<sup>2</sup>, Siti Junaidah<sup>3</sup>  
Manajemen, STIE IBMI, Indonesia

E-mail: [irariswana295@gmail.com](mailto:irariswana295@gmail.com)  
[sinaga.irwann@gmail.com](mailto:sinaga.irwann@gmail.com), [alfiadaulay27@gmail.com](mailto:alfiadaulay27@gmail.com)

### ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai pada Balai Pemasarakatan Kelas I Medan dimana kinerja kurang maksimal, serta adanya indikasi kurangnya gaya kepemimpinan yang baik dan kompetensi pada beberapa aspek. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Balai Pemasarakatan Kelas I Medan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dan sampel penelitian adalah pegawai Balai Pemasarakatan Kelas I Medan sebanyak 59 pegawai. Pengambilan sampel menggunakan teknik non- probability sampling. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara, kusioner, dan dokumentasi Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda, dengan uji hipotesis (uji parsial, uji simultan, uji kofisien determinasi) di Balai Pemasarakatan Kelas I Medan, Pengolahan data dengan bantuan SPSS versi 30.

Hasil uji regresi linear berganda yaitu  $Y = 5,348 + 0,739X_1 + 0,112X_2 + e$  yang menunjukkan kompetensi dan gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil uji parsial (uji-t) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimana dapat dilihat thitung = 9,249 > t tabel 2,00324. dan gaya kepemimpinan tidak begitu berditribusi terhadap kinerja pegawai di mana dapat dilihat thitung = 0,171 < t tabel 2,00324. Hasil uji simultan (uji F) dapat dilihat nilai nilai Fhitung = 290,408 > Ftabel 3,16, artinya secara bersama sama kompetensi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil koefisien determinasi dengan nilai regresi korelasi sebesar 0,909 (90,90%), sehingga dapat dikatakan bahwa 90,90% variasi variabel bebas yaitu kompetensi dan gaya kepemimpinan pada model menjelaskan variabel kinerja pegawai pada Balai Pemasarakatan Kelas I Medan sedangkan sisanya sebesar 9,1% dijelaskan oleh variabel lain.

**Kata Kunci: Kompetensi, Gaya kepemimpinan, Kinerja Pegawai.**

### ABSTRACT

*The problem in this study is the suboptimal performance of employees at Balai Pemasarakatan Kelas I Medan, as well as indications of a lack of good leadership style and competence in some aspects. The purpose of this study is to determine the influence of competence and leadership style on employee performance at Balai Pemasarakatan Kelas I Medan.*

*This study uses a quantitative method. The population and sample of this study are 59 employees of Balai Pemasarakatan Kelas I Medan. Sampling was conducted using non-probability sampling technique. The data sources in this study are primary and secondary data. Data collection methods used in this study are observation, interview, questionnaire, and documentation. Data analysis method used is multiple linear regression, with hypothesis testing (partial test, simultaneous test, coefficient of determination test) at Balai Pemasarakatan Kelas I Medan. Data processing was assisted by SPSS version 30.*

*The results of multiple linear regression test show that  $Y = 5.348 + 0.739X_1 + 0.112X_2 + e$ , which indicates that competence and leadership style will improve employee performance. The results of partial test (t-test) show that competence has a positive and significant effect on employee performance, where t-count = 9.249 > t-table 2.00324. However, leadership style does not*

*significantly contribute to employee performance, where  $t\text{-count} = 0.171 < t\text{-table } 2.00324$ . The results of simultaneous test ( $F\text{-test}$ ) show that  $F\text{-count} = 290.408 > F\text{-table } 3.16$ , meaning that competence and leadership style together have a positive and significant effect on employee performance. The coefficient of determination test shows a correlation regression value of 0.909 (90.90%), indicating that 90.90% of the variation in the dependent variable (employee performance) is explained by the independent variables (competence and leadership style), while the remaining 9.1% is explained by other variables.*

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

## 1. PENDAHULUAN

Persaingan perusahaan yang semakin tinggi pada era industri dagang maupun jasa, perusahaan perlu meningkatkan prestasinya disegala bidang, baik dalam hal peningkatan finansial, sumber daya alam, teknologi dan sumber daya manusia. Seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi, maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam setiap organisasi atau perusahaan. Kemajuan dan keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada kualitas dan kemampuan individu yang terlibat di dalamnya. Namun, dalam prakteknya, pengelolaan SDM sering kali menghadapi berbagai tantangan yang dapat mempengaruhi efektivitas dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Salah satu masalah utama yang dihadapi banyak organisasi adalah ketidakcocokan antara keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja dengan kebutuhan dan tuntutan pekerjaan yang ada. Meskipun banyak perusahaan yang berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan, tidak sedikit SDM yang masih kekurangan keterampilan teknis maupun soft skills

yang dibutuhkan untuk beradaptasi dengan perkembangan zaman dan teknologi yang terus berubah.

Pengelolaan kinerja karyawan juga menjadi salah satu tantangan yang sering dihadapi.

Sistem penilaian kinerja yang tidak transparan atau tidak adil dapat menurunkan semangat kerja dan menciptakan ketidakpuasan dikalangan karyawan. Dalam beberapa kasus, pengelolaan konflik antar karyawan yang tidak ditangani dengan baik juga dapat memengaruhi hubungan kerja yang harmonis, dan pada akhirnya menghambat tercapainya tujuan bersama. Dalam organisasi, kinerja pegawai merupakan salah satu indikator utama keberhasilan dalam mencapai tujuan dan visi organisasi tersebut. Untuk itu, penting bagi setiap organisasi untuk memahami berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawainya. Dua faktor utama yang sering dibahas dalam literatur manajemen sumber daya manusia adalah kompetensi pegawai dan gaya kepemimpinan.

Hamdiyah (2016:5) “Mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan prestasi kerja yang mencerminkan perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan”. Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal maka perlu dilakukan pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan.

Kompetensi pegawai merujuk pada kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan

tanggung jawabnya. Kompetensi yang baik akan meningkatkan produktivitas pegawai, karena mereka lebih mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Sebaliknya, pegawai yang tidak memiliki kompetensi

## 2. LANDASAN TEORI

### Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi pegawai dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Beberapa ahli mengemukakan sebagai berikut: Kinerja menurut Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

### Pengertian Kompetensi

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, Kompetensi merupakan kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan atau memutuskan sesuatu hal. Berdasarkan pada arti etimologi, kompetensi diartikan sebagai kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan atau melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja. Kompetensi menurut UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan: pasal 1 ayat 10, "kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan,

keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan".

### Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Nikmat (2022:42) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya, pengertian gaya kepemimpinan disini dinamis, gaya kepemimpinan dapat berubah-ubah tergantung pengikut dan situasinya.

## 3. METODOLOGI

### Waktu

Penelitian ini akan dilaksanakan setelah Seminar Proposal diperkirakan selesai pada bulan Agustus 2025 dan akan dilaksanakan pada pegawai Balai Pemasarakatan Kelas I Medan.

### Tempat Penelitian

Objek penelitian ini dilaksanakan adalah Balai Pemasarakatan Kelas I Medan yang beralamatkan di Jalan Asrama Gang Jayak No.33, Sei Sikambing C. II, Kecamatan Medan Helvetia, Kota Medan , Sumatera Utara 20126.

### Jenis Penelitian

Adapun jenis dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji

penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

kesimpulannya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti, maka populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah pegawai. 142 Pegawai dari Balai Pemasarakatan Kelas I Medan berpartisipasi dalam penelitian ini. Adapun Populasi dalam penelitian ini dan kemudian ditarik kesimpulannya dari objek yang akan diteliti.

### **Sampel**

Menurut Sugiyono (2019:82). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel penelitian ini yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Untuk Mendapatkan sampel yang mewakili karakteristik populasi, diperlukan metode pengambilan sampel yang tepat. Sehubungan jumlah populasi dalam penelitian ini >100 orang maka jumlah sampel dalam penelitian ini dapat digunakan dengan teknik rumus Slovin. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Balai Pemasarakatan Kelas I Medan.

## **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai**

Pada pembahasan sebelumnya, diperoleh bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Pemasarakatan Kelas I Medan. Hal ini dibuktikan dengan hasil yang diperoleh pada uji parsial (uji t) dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) thitung = 9,249 > t tabel 2,00324. Maka dapat disimpulkan bahwa

menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ , artinya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai Balai Pemasarakatan Kelas I Medan.

Temuan ini diperkuat dengan merujuk pada teori kompetensi yang dikemukakan oleh Wibowo (2016), yang mana kompetensi sebagai karakteristik dasar individu yang berhubungan secara kausal dengan kinerja unggul dalam pekerjaan atau situasi tertentu. Kompetensi mencakup motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan. Dalam konteks Balai Pemasarakatan Kelas I Medan, penguasaan aspek-aspek ini mulai dari pemahaman hukum yang mendalam, keterampilan komunikasi, hingga integritas dan etika kerja akan secara langsung memengaruhi kualitas pelayanan hukum, kecepatan penanganan kasus, dan akurasi putusan. Koefisien regresi sebesar 0,739 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kompetensi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,739 satuan, menyoroti dampak nyata dari pengembangan kompetensi pada produktivitas dan efektivitas kerja.

Penelitian terdahulu banyak yang mendukung temuan ini. Salah satunya Ronia Mukran dkk (2024) menunjukkan bahwa kompetensi (pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan) adalah pendorong utama kinerja pegawai. Demikian pula, Suryanti Eni (2018) menemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan argumen bahwa karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan relevan cenderung lebih produktif dan efektif dalam menyelesaikan tugas. Konsistensi hasil ini lintas berbagai penelitian dan konteks organisasi memperkuat validitas temuan bahwa kompetensi bukan sekadar atribut, melainkan aset

krusial yang harus dimiliki dan dikembangkan secara berkelanjutan oleh pegawai untuk mencapai kinerja optimal.

Dalam konteks organisasi, investasi dalam pengembangan kompetensi pegawai melalui pelatihan, pendidikan berkelanjutan, atau pengalaman kerja akan berkontribusi pada peningkatan modal manusia organisasi. Peningkatan modal manusia ini pada gilirannya akan tercermin dalam peningkatan kinerja individu dan kolektif, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi Balai Pemasarakatan Kelas I Medan, dengan menaruh perhatian pada kompetensi, secara tidak langsung telah mengimplementasikan prinsip-prinsip Human Capital Theory. 87

Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis yang signifikan bagi Balai Pemasarakatan Kelas I Medan. Mengingat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja, manajemen harus memprioritaskan program pengembangan kompetensi yang berkelanjutan. Ini bisa berupa pelatihan teknis untuk meningkatkan keahlian hukum, pelatihan lunak (*soft skills*) seperti komunikasi dan manajemen waktu, atau program pengembangan kepemimpinan. Investasi dalam kompetensi tidak hanya akan meningkatkan kinerja individual, tetapi juga menciptakan budaya organisasi yang berorientasi pada keunggulan dan profesionalisme, yang sangat penting untuk integritas dan efektivitas sistem peradilan.

#### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

Pada hasil statistik sebelumnya, pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Balai Pemasarakatan Kelas I

Medan. Hal ini dibuktikan dengan hasil yang diperoleh pada uji parsial (uji t) dengan nilai signifikansi 0,171 lebih besar dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau  $t_{hitung} = 0,171 < t_{tabel} 2.00324$  ( $n-k=59-3=56$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa menerima  $H_0$  dan menolak  $H_a$ . Artinya Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan tidak efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Balai Pemasarakatan Kelas I Medan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja organisasi. Temuan ini dapat dijelaskan oleh teori kontinjensi yang menyatakan bahwa tidak ada satu cara terbaik untuk mengelola organisasi. Yukl dan Gardner (2020) juga menyatakan bahwa efektivitas kepemimpinan tergantung pada situasi dan konteks tertentu. Ditemukan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan dalam organisasi tidak sesuai dengan konteks organisasi, sehingga pengaruhnya menjadi tidak signifikan. Oleh karena itu, perlu dilakukan penyesuaian gaya kepemimpinan dengan konteks organisasi untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan.

Temuan ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indra Marjaya dan Fajar Pasaribu (2018) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor lain seperti motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja lebih berperan dalam menentukan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode

penelitian kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Hamzah (2017) menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di sebuah perusahaan swasta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor lain seperti motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja lebih berperan dalam menentukan kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Nugroho (2019) juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di sebuah organisasi pemerintahan. Hasil penelitian ini memperkuat temuan bahwa gaya kepemimpinan tidak selalu efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan, dan bahwa faktor-faktor lain perlu dipertimbangkan dalam meningkatkan kinerja karyawan.. Dalam konteks Balai Pemasarakatan Kelas I Medan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pimpinan perlu melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan. Pimpinan dapat mempertimbangkan untuk mengembangkan program pelatihan dan pengembangan bagi pegawai untuk meningkatkan kompetensi dan motivasi, serta meningkatkan komunikasi dan umpan balik antara pimpinan dan pegawai.

Hasil penelitian yang telah dijelaskan merupakan hasil dari Uji Parsial (Uji t), sedangkan pada Uji Simultan (Uji F) gaya kepemimpinan memiliki hasil yang berbeda yaitu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai Balai Pemasarakatan Kelas I Medan.

### **Pengaruh Kompetensi dan Kinerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai**

Adapun hasil perolehan uji regresi pada penelitian ini, secara simultan (Uji F) atau secara serempak variabel bebas yaitu kompetensi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Pemasarakatan Kelas I Medan. Hal ini dibuktikan dengan uji simultan dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 5% (0,05). Dimana nilai nilai Fhitung = 290.408 > Ftabel 3,16. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel *independen* yaitu kompetensi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Balai Pemasarakatan Kelas I Medan. Ini berarti bahwa ketika kedua variabel independen ini bekerja sinergis, dampaknya terhadap peningkatan kinerja pegawai akan sangat substansial. Temuan ini menegaskan pentingnya pendekatan holistik dalam memahami dan meningkatkan kinerja, di mana pengembangan kapabilitas individu (kompetensi) harus berjalan beriringan dengan pembentukan sikap dan nilai-nilai positif (gaya kepemimpinan).

Pembahasan ini dapat diperkuat dengan menggunakan Teori Sumber Daya Manusia (*Human Resource Theory*) yang menekankan bahwa sumber daya manusia adalah aset paling berharga dalam sebuah organisasi (Dessler, G., 2020). Ketika pegawai di Balai Pemasarakatan Kelas I Medan dibekali dengan kompetensi yang relevan dan juga memiliki gaya kepemimpinan yang kuat, mereka tidak hanya mampu menyelesaikan tugas secara efektif tetapi juga melakukannya dengan integritas dan komitmen tinggi. Nilai konstanta 5.384 mengindikasikan

bahwa bahkan tanpa kontribusi langsung dari kompetensi dan gaya kepemimpinan (diasumsikan nol), ada faktor-faktor lain yang masih dapat memberikan peningkatan kinerja rata-rata, namun yang lebih penting, peningkatan kedua variabel ini secara bersamaan akan secara signifikan meningkatkan kinerja.

Penelitian terdahulu secara konsisten mendukung sinergi antara kompetensi dan gaya kepemimpinan dalam mendorong kinerja. Penelitian terdahulu oleh Uswatun Hasanah, (2020) menemukan bahwa kombinasi kompetensi dan gaya kepemimpinan secara simultan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai di lembaga pemerintahan. Demikian pula, M. Ilham Ramadhan<sup>1</sup> Hamid Halin, dan Fauziah Afriyani (2024) juga mengidentifikasi bahwa kedua faktor ini merupakan pendorong utama kinerja yang optimal. Keselarasan antara karakteristik individu (kompetensi dan gaya kepemimpinan) dengan tuntutan pekerjaan dan budaya organisasi akan menghasilkan kinerja yang superior. Tingginya nilai korelasi regresi sebesar 0,955 menunjukkan bahwa secara bersama-sama, kompetensi dan gaya kepemimpinan memberikan kontribusi yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai di Balai Pemasarakatan Kelas I Medan, menandakan hubungan yang hampir sempurna.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0.909 atau 90.90% adalah indikator yang sangat kuat mengenai daya prediksi model penelitian ini. Angka ini menyiratkan bahwa variasi dalam kinerja pegawai Balai Pemasarakatan Kelas I Medan sebesar 90,90% dapat dijelaskan oleh kompetensi dan gaya kepemimpinan secara simultan. Ini merupakan persentase yang sangat tinggi dalam penelitian sosial, menunjukkan bahwa kedua variabel ini adalah penentu kinerja yang

dominan. Sisa 9.1% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar model, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, kepribadian, pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan, etos kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi, beban kerja, dan komunikasi. Meskipun demikian, fakta bahwa kompetensi dan gaya kepemimpinan menyumbang sebagian besar varians menunjukkan fokus strategis yang tepat. Implikasi dari temuan ini sangat signifikan bagi Balai Pemasarakatan Kelas I Medan. Strategi pengembangan sumber daya manusia harus difokuskan pada penguatan kedua aspek ini secara terintegrasi. Ini bukan hanya tentang meningkatkan pengetahuan dan keterampilan melalui pelatihan teknis, tetapi juga menanamkan dan memperkuat nilai-nilai seperti disiplin, tanggung jawab, inisiatif, dan integritas yang membentuk gaya kepemimpinan. Misalnya, program pelatihan dapat dirancang tidak hanya untuk meningkatkan kemampuan hukum, tetapi juga untuk membentuk sikap proaktif dan pelayanan prima.

Ukuran *Standard Error of the Estimated (SEE)* sebesar 1.134 memberikan informasi penting tentang akurasi model. Semakin kecil nilai SEE, semakin baik model dalam memprediksi kinerja. Meskipun ada sedikit kesalahan prediksi (1.134), nilai ini relatif rendah mengingat skala pengukuran, mengindikasikan bahwa model regresi yang dibangun cukup presisi dan dapat diandalkan untuk menjelaskan hubungan antara variabel. Hal ini menambah kepercayaan terhadap kekuatan prediktif model yang dihasilkan dari penelitian ini.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa investasi pada peningkatan kompetensi dan pembentukan gaya kepemimpinan yang kuat merupakan strategi yang

sangat efektif dan esensial untuk meningkatkan kinerja pegawai di Balai Pemasarakatan Kelas I Medan. Pendekatan simultan ini akan menciptakan tim yang tidak hanya cakap secara teknis, tetapi juga memiliki dedikasi dan integritas tinggi, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pelayanan publik dan kredibilitas lembaga peradilan.

## 5. KESIMPULAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dan data-data hasil penelitian yang telah disajikan, maka kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah:

1. Secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Pemasarakatan Kelas I Medan. Hal ini dibuktikan dengan hasil yang diperoleh pada uji parsial (uji t) untuk variabel  $0,000$  lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha  $5\%$  ( $0,05$ ) atau  $t_{hitung} = 9.249 > t_{tabel}$   $2.00324$ . Investasi dalam kompetensi tidak hanya akan meningkatkan kinerja individual, tetapi juga menciptakan budaya organisasi yang berorientasi pada keunggulan dan profesionalisme, yang sangat penting untuk integritas dan efektivitas sistem pemsarakatan.
2. Secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Pemasarakatan Kelas I Medan. Hal ini dibuktikan dengan hasil yang diperoleh pada uji parsial (uji t) dengan nilai signifikansi  $0,171$  lebih besar dibandingkan dengan dari alpha  $5\%$  ( $0,05$ ) atau  $t_{hitung} = 0,171 < t_{tabel}$

$2.00324$ . jadi, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pimpinan perlu melakukan evaluasi

94

3. dan perbaikan terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan terhadap karyawan.

4. Terdapat pengaruh kompetensi dan gaya kepemimpinan secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Pemasarakatan Kelas I Medan. Hal ini dibuktikan dengan uji simultan dengan signifikansi  $0,000$  lebih kecil dari  $5\%$  ( $0,05$ ). Dimana nilai  $F_{hitung} = 290.408 > F_{tabel}$   $3,16$ . Nilai *Adjusted R Square* ( $\quad$ ) sebesar sebesar  $0,909$  ( $90,90\%$ ). Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa investasi pada peningkatan kompetensi dan gaya kepemimpinan yang kuat merupakan strategi yang sangat efektif dan esensial untuk meningkatkan kinerja pegawai di Balai Pemasarakatan Kelas I Medan.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Balai Pemasarakatan Kelas I Medan
  - a. Diharapkan dapat memberikan penilaian kinerja yang lebih baik. Penilaian kerja yang dilakukan secara baik dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan.
  - b. Diharapkan dapat memberikan kompensasi kepada pegawai guna meningkatkan kinerja pegawai.
  - c. Diharapkan dapat meningkatkan dan memperbaiki gaya kepemimpinan

agar kinerja karyawan dapat maksimal.

d. Balai Pemasarakatan Kelas I Medan perlu meningkatkan disiplin kerja, yaitu dengan cara menindak tegas pegawai yang tidak melaksanakan kinerjanya dengan maksimal dengan memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak menjalankan kinerjanya sesuai dengan SOP.

e. Pegawai Balai Pemasarakatan Kelas I Medan perlu meningkatkan disiplin kerja dan membangun hubungan yang baik dengan pemimpin agar kinerja dapat berjalan dengan maksimal demi tercapainya tujuan perusahaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel bebas lainnya yang sekiranya dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya, seperti motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Adhari. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Jawa Timur: CV Penerbit Qiara Media.
- Apriyanto (2020). *Pengantar Manajemen*. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing.
- Edison dkk., (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Alfabeta
- Dr. Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS25*. Semarang:

Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Moeheriono. (2016). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Mangkunegara. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Nikmat. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perilaku Organisasi: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Lombok Tengah: Penerbit P4I.

Novia Ruth Silaen, S. R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.

Rachmaniza, S. (2020). *Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi Di PT. Sinar Ragamindo Utama*. Bandung. Prosiding Manajemen.

Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan*

*Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi*. Bandung.

Setiana. (2022). *Mograf Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jawa Timur: CV Global Aksara Pers.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Dan Pengembangan Research Dan Development*. Bandung: Alfabeta. 97

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.

Zaharuddin. (2021). *Gaya Kepemimpinan & Organisasi*. Jawa Tengah: NEM- Anggota IKAPI.

## JURNAL:

Aisyah, Et Al. (2021). Pengaruh Pengalaman Dan Kompetensi

- Terhadap Produktivitas Kerja. *Journal Of Accounting And Business Management (Rjabm)*.
- Hamdiyah, dkk. (2016). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Di Ada Swalayan Bayumanik Semarang. *Jurnal Of Management*, Vol.02, No.02.
- Herawati, N., Ranteallo, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT JMS Jakarta. *Intelektiva: Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*. 1(10). 2-14.
- Rahmat, S. N. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar PARADOKS: *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 121-13).
- Sandewa. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Kabupaten Banggai Kepulauan. *Jurnal: Ilmiah Clean Government ISSN: E- 2620-3014): P-2614-7742*Vol.1, No.2.
- Sutrisno & Zuhri. (2019). Peningkatan Kompetensi Melalui Pelatihan Penulisan Artikel Ilmiah Penelitian Tindakan Kelas. *Journal of Dedicators Community* 3 (1):53-61.

**SKRIPSI:**

- Wahyupi. Sri . 2019 “Pengaruh Kompetensi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Di Kota Makassar”. *Strata Satu* Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Sandra. Retno Devi. 2020 “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Alfamart Cileungsi Bogor”. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ipwijakarta.