

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden, yaitu jenis kelamin, usia dan jawaban responden.

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	25	73,5%
Perempuan	9	26,5%
Total	34	100%

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.1 responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa karyawan CV Hanif Mitra Lampung, paling banyak berjenis kelamin laki - laki yang berjumlah 25 karyawan atau sebesar 73,5%, artinya sebagian CV Hanif Mitra Lampung berjenis kelamin laki – laki.

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
17 – 22 Tahun	13	38,2%
23 – 28 Tahun	8	23,5%
29 – 34 Tahun	7	20,6%
> 35 Tahun	6	17,6%
Total	34	100%

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.2 responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa karyawan CV Hanif Mitra Lampung, paling banyak berusia 17-22 Tahun yang berjumlah 13 karyawan atau sebesar 38,2%, artinya sebagian besar karyawan CV Hanif Mitra Lampung berusia 17-22 Tahun.

Tabel 4.3
Hasil Uji Frekuensi Variabel Kepemimpinan

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS		TS		CS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pemimpin mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat dalam menangani masalah	2	5,9	4	11,8	21	61,8	6	17,6	1	2,9
2	Pemimpin mengelola perencanaan secara tepat waktu	0	0,0	6	17,6	19	55,9	8	23,5	1	2,9
3	Pemimpin mampu bersikap tegas untuk menentukan keputusan	0	0,0	5	14,7	16	47,1	10	29,4	3	8,8
4	Pemimpin selalu melakukan pengawasan kepada pegawai yang bekerja	2	5,9	2	5,9	8	23,5	10	29,4	12	35,3
5	Pemimpin bersikap konsisten antara pembicaraan dan perilaku	1	2,9	3	8,8	12	35,3	4	11,8	14	41,2
6	Pemimpinan selalu masuk kerja tepat waktu	0	0,0	6	17,6	18	52,9	9	26,5	1	2,9
7	Pimpinan memberikan informasi yang jelas terkait jadwal pelaksanaan pekerjaan	0	0,0	3	8,8	16	47,1	11	32,4	4	11,8
8	Pemimpin memberikan tugas dengan jelas kepada bawahan	0	0,0	0	0,0	9	26,5	16	47,1	9	26,5
9	Pimpinan dapat membangun semangat kerja pegawai dalam bekerja	0	0,0	2	5,9	7	20,6	16	47,1	9	26,5
10	Pemimpin mengkoordinasikan kegiatan bekerja kepada bawahan	3	8,8	1	2,9	11	32,4	9	26,5	10	29,4

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan perhitungan hasil jawaban uji frekuensi variabel penelitian kepemimpinan, pernyataan yang memiliki skor sangat setuju terbesar terdapat pada pernyataan 5, yaitu, Pemimpin bersikap konsisten antara pembicaraan dan perilaku sebanyak 14 responden atau 41,2%, sedangkan pernyataan yang memiliki skor sangat setuju terendah terdapat pada pernyataan 1, 2 dan 6, yaitu Pemimpin mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat dalam menangani masalah, Pemimpin mengelola perencanaan secara tepat waktu dan Pemimpin mengelola perencanaan secara tepat waktu sebanyak 1 responden atau 2,9%

Tabel 4.4
Hasil Uji Frekuensi Variabel Kompetensi

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS		TS		CS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya Memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan pekerjaan	1	2,9	3	8,8	14	41,2	14	41,2	2	5,9
2	Saya memiliki pengetahuan yang cukup mengenai tugas dan tanggung jawab pekerjaan	0	0,0	6	17,6	13	38,2	12	35,3	3	8,8
3	Ketrampilan yang saya miliki sesuai dengan bidang pekerjaan	0	0,0	4	11,8	13	38,2	12	35,3	5	14,7
4	Saya mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan	0	0,0	0	0,0	4	11,8	16	47,1	14	41,2
5	Saya menyelesaikan pekerjaan tanpa perintah langsung pimpinan	0	0,0	0	0,0	6	17,6	12	35,3	16	47,1
6	Saya memiliki cara tertentu dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0,0	6	17,6	13	38,2	12	35,3	3	8,8

7	Saya ampu bekerja sama dengan Tim dalam menyelesaikan tugas pekerjaan	0	0,0	4	11,8	13	38,2	12	35,3	5	14,7
8	Saya dapat bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan tugas pekerjaan	1	2,9	3	8,8	15	44,1	13	38,2	2	5,9
9	Saya selalu mematuhi norma dan aturan yang berlaku di perusahaan	2	5,9	3	8,8	20	58,8	8	23,5	1	2,9
10	Saya memiliki kepercayaan diri untuk beradaptasi dalam lingkungan pekerjaan	0	0,0	0	0,0	4	11,8	16	47,1	14	41,2

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan perhitungan hasil jawaban uji frekuensi variabel penelitian kompetensi, pernyataan yang memiliki skor sangat setuju terbesar terdapat pada pernyataan 5, yaitu, Saya menyelesaikan pekerjaan tanpa perintah langsung pimpinan sebanyak 16 responden atau 47,1%, sedangkan pernyataan yang memiliki skor sangat setuju terendah terdapat pada pernyataan 9, yaitu Saya selalu mematuhi norma dan aturan yang berlaku di perusahaan sebanyak 1 responden atau 2,9%.

Tabel 4.5
Hasil Uji Frekuensi Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS		TS		CS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi	3	8,8	3	8,8	19	55,9	8	23,5	1	2,9
2	Saya selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh instansi	0	0,0	7	20,6	13	38,2	12	35,3	2	5,9

3	Saya dapat memenuhi target pekerjaan yang ditetapkan instansi	0	0,0	5	14,7	16	47,1	10	29,4	3	8,8
4	Seluruh tugas pekerjaan selama ini telah terselesaikan dengan baik	1	2,9	4	11,8	16	47,1	12	35,3	1	2,9
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	2	5,9	5	14,7	19	55,9	7	20,6	1	2,9
6	Saya tidak pernah menunda – nunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0,0	7	20,6	15	44,1	10	29,4	2	5,9
7	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti	0	0,0	4	11,8	16	47,1	10	29,4	4	11,8
8	Saya memiliki keterampilan yang sesuai dengan tugas pekerjaan	0	0,0	3	8,8	17	50,0	12	35,3	2	5,9
9	Saya dapat mengatasi permasalahan saat bekerja	1	2,9	4	11,8	20	58,8	6	17,6	3	8,8
10	Saya berinisiatif menyelesaikan pekerjaan tanpa perintah pimpinan	0	0,0	5	14,7	13	38,2	11	32,4	5	14,7

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan perhitungan hasil jawaban uji frekuensi variabel penelitian kompetensi, pernyataan yang memiliki skor sangat setuju terbesar terdapat pada pernyataan 10, yaitu Saya berinisiatif menyelesaikan pekerjaan tanpa perintah pimpinan sebanyak 5 responden atau 14,7%, sedangkan pernyataan yang memiliki skor sangat setuju terendah terdapat pada pernyataan 1, 4 dan 5, yaitu Saya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi, Seluruh tugas pekerjaan selama ini telah terselesaikan dengan baik dan Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sebanyak 1 responden atau 2,9%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment* dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel	Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kepemimpinan	Butir 1	0,012	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	0,016	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 4	0,014	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 5	0,004	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 6	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 7	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 8	0,015	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 10	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Kompetensi	Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 4	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 5	0,005	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 9	0,017	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 10	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Kinerja	Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 4	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 5	0,009	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 8	0,006	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 9	0,007	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 10	0,003	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel

kepemimpinan, kompetensi dan kinerja, memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item pernyataan variabel kepemimpinan, kompetensi dan kinerja dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka pengujian kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Kepemimpinan	0,613	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kompetensi	0,836	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja	0,807	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.7 diatas nilai *cronbach's alpha*, menjelaskan bahwa variabel kompetensi dan kinerja memiliki kategori reliabel sangat tinggi, karena berada pada rentan 0,8000 – 1,0000 sedangkan nilai *cronbach's alpha* variabel kepemimpinan memiliki kategori reliabel tinggi karena berada pada rentan 0,6000 – 0,7999.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametrik *One-Sample Kolmogorov – Smirnov Test* pada SPSS. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut,

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kepemimpinan	0,939	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kompetensi	0,832	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kinerja	0,645	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.8 One-Sample *Kolmogorov Test-Smirnov* diatas, menunjukkan bahwa nilai variabel kepemimpinan, kompetensi dan kinerja memiliki tingkat signifikan diperoleh data sig > Alpha maka variabel kepemimpinan, kompetensi dan kinerja berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut,

Tabel 4.9
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kepemimpinan Terhadap Kinerja	0,073	0,05	Sig > Alpha	Linier
Kompetensi Terhadap Kinerja	0,877	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Data Diolah, 2022

1. Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel 4.9 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity* $0,073 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Kompetensi Terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel 4.9 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity* $0,877 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut,

Tabel 4.10

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Kepemimpinan Terhadap Kinerja	1,092	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Kompetensi Terhadap Kinerja	1,092	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.10 hasil perhitungan pada tabel coefficient menunjukkan bahwa nilai VIF pada variabel kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja < 10 , maka tidak ada gejala multikolinieritas antar variabel independen terhadap variabel dependen.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.11

Persamaan Regresi Linear Berganda

Variable	B
(Constant)	0,402
Kepemimpinan	0,354
Kompetensi	0,553

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.11 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,402 + 0,354X_1 + 0,553X_2 + et$$

1. Nilai konstanta sebesar 0,402 yang berarti bahwa tanpa adanya variabel kepemimpinan dan kompetensi, maka besarnya kinerja adalah 0,402 satuan.
2. Koefisien kepemimpinan, artinya jika kepemimpinan naik sebesar satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,354 satu satuan.
3. Koefisien kompetensi, artinya jika kompetensi naik sebesar satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,533 satu satuan.

Tabel 4.12
Hasil Uji Model Summary

Variable	R (Korelasi)	R Square (Determinasi)
Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja	0,710	0,504

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r square sebesar 0,504 artinya kepemimpinan dan kompetensi dapat menjelaskan kinerja sebesar 50,4% dan sisanya 49,6% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja memiliki tingkat hubungan tinggi karena nilai r sebesar 0,710 berada pada rentang 0,6000 – 0,7999

4.4.2 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut

Tabel 4.13
Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kepemimpinan Terhadap Kinerja	0,030	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Kompetensi Terhadap Kinerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2022

1. Berdasarkan tabel 4.13 didapat perhitungan pada kepemimpinan terhadap kinerja, diperoleh nilai sig (0,030) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Hanif Mitra Lampung
2. Berdasarkan tabel 4.13 didapat perhitungan pada kompetensi terhadap kinerja, diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Hanif Mitra Lampung

4.4.3 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-f)

Uji f simultan digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji f) adalah sebagai berikut

Tabel 4.14
Hasil Uji Simultan (Uji-f)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.14 didapat perhitungan pada kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja diperoleh nilai Sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Hanif Mitra Lampung.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pembahasan Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Keberhasilan suatu perusahaan juga tidak terlepas dari kualitas pemimpinnya, karena pemimpin yang berkualitas dapat menggunakan sumber daya yang ada di dalam perusahaan, memiliki kemampuan untuk mengarahkan kegiatan bawahannya, mengantisipasi segala perubahan yang tiba-tiba, dan mampu mengoreksi segala sesuatu yang ada, untuk mencapai tujuan yang telah disepakati dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Wardhani, dkk (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan. Dari hasil pengujian hipotesis I, didapat perhitungan pada kepemimpinan terhadap kinerja, diperoleh nilai sig (0,030) < Alpha (0,05) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Hanif Mitra Lampung. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Isvandiari dan Al Idris (2018) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja artinya jika kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat, oleh karena itu sebaiknya CV Hanif Mitra Lampung dapat meningkatkan perilaku kepemimpinan melalui pemimpin harus mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat dalam menangani masalah dengan cara memahami permasalahan yang sedang terjadi dan mempertimbangkan saran dari bawahannya dalam pengambilan keputusan sehingga kinerja karyawan akan meningkat

4.5.2 Pembahasan Kompetensi Terhadap Kinerja

Peningkatan kemampuan merupakan strategi yang diarahkan untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan sikap tanggap dalam rangka peningkatan kinerja perusahaan. Sinaga (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki jua dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas dan inovasi yang dihasilkan. Dari hasil pengujian hipotesis II, didapat perhitungan pada kompetensi terhadap kinerja, diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Hanif Mitra Lampung. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Rachmaniza (2020) menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya jika kompetensi karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, oleh karena itu sebaiknya CV Hanif Mitra Lampung dapat meningkatkan kompetensi karyawan melalui mengikuti norma dan aturan yang berlaku di perusahaan dengan memberikan pelatihan dan pemahaman mengenai kedisiplinan karyawan serta memberikan peringatan bagi karyawan yang tidak mengikuti norma dan aturan perusahaan sehingga kinerja karyawan akan meningkat

4.5.3 Pembahasan Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja

Kemajuan sebuah perusahaan dapat ditentukan oleh seorang pemimpin, kepemimpinan yang baik dapat mengarahkan bawahan bekerja lebih maksimal, dan peningkatan kemampuan merupakan strategi yang diarahkan untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan sikap tanggap dalam rangka peningkatan kinerja perusahaan. Marjaya dan Pasaribu (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Gultom (2019) menyatakan bahwa kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk

menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang terbaru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Dari hasil pengujian hipotesis III, didapat perhitungan pada kompetensi terhadap kinerja, diperoleh nilai Sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Hanif Mitra Lampung. Hal ini sama dengan beberapa penelitian yang dilakukan oleh Sinaga (2019) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Gultom (2019) menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya jika kepemimpinan dan kompetensi karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, variabel kepemimpinan dan kompetensi dapat menjelaskan kinerja sebesar 50,4%, oleh karena itu CV Hanif Mitra Lampung harus memperhatikan faktor yang dapat meningkatkan kinerja yaitu kepemimpinan dan kompetensi