

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA, DAN
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA CV TIRTA AMERTA WEDA**

Efaristus Joylan Ramat¹, Ni Made Satya Utami², Putu Ayu Sintya Saraswati³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: 1joyramat001@gmail.com

Abstrak

Persaingan antara perusahaan di era globalisasi semakin tajam dan menuntut perusahaan mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang semakin ketat yaitu dengan memaksimalkan sumber daya yang dimiliki. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada CV Tirta Amerta Weda. Penelitian ini dilakukan di CV Tirta Amerta Weda dengan total sampel sebanyak 35 karyawan. Metode penentuan sampel pada penelitian ini adalah metode sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier melalui program SPSS versi 26. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Tirta Amerta Weda. Semakin baik gaya kepemimpinan yang ada pada CV Tirta Amerta Weda maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Tirta Amerta Weda. Semakin baik kepuasan kerja yang ada di CV Tirta Amerta Weda maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Tirta Amerta Weda. Semakin baik karyawan akan semakin meningkat.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Kompetensi, Kinerja Karyawan

Abstract

Competition between companies in the era of globalization is increasingly sharp and requires companies to be able to survive and compete with other companies. One of the things companies can do to be able to survive in increasingly fierce competition is to maximize the resources they have. This research aims to determine the influence of leadership style, job satisfaction and competence on employee performance at CV Tirta Amerta Weda. This research was conducted at CV Tirta Amerta Weda with a sample size of 35 employees. The sampling method in this research is the saturated sampling method. Data collection was carried out through observation, interviews and questionnaires. The data analysis technique used in this research is linear regression analysis using the SPSS version 26 program. Based on the results of the analysis, this research shows that leadership style has a positive and significant effect on employee performance at CV Tirta Amerta Weda. The better the leadership style at CV Tirta Amerta Weda, the more employee performance will increase. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance at CV Tirta Amerta Weda. The better the job satisfaction at CV Tirta Amerta Weda, the more employee performance will increase. Competence has a positive and significant effect on employee performance at CV Tirta Amerta Weda. The better the employees, the more they will improve.

Keywords: Leadership Style, Job Satisfaction, Competence, Employee Performance

PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan dalam menjalankan aktivitas operasionalnya tidak luput dari peran sumber daya manusia yang dimiliki. Maka dari itu, setiap perusahaan dituntut agar mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik. Sumber daya manusia (SDM) merupakan asset dari sebuah perusahaan. Tanpa adanya SDM, perusahaan tidak akan maju dan berkembang sesuai dengan yang direncanakan. Menurut Samsudin (2019) SDM adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi, sehingga dapat diartikan bahwa, SDM adalah aset yang dimiliki perusahaan untuk melakukan segala aktivitas operasional yang ada di suatu perusahaan.

Menurut Sutrisno (2018) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah

dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut (Jufrizen, 2018).

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan maupun kinerja organisasi (Utami *et al.*, 2021). Gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu (Heidjrachman dan Husnan, 2018). Pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2018).

Selain gaya kepemimpinan, faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja (Rahmadani & Sampeliling, 2023). Menurut Robbins & Judge (2018), kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Sedangkan menurut Sunyoto (2018), kepuasan kerja atau *job satisfaction* adalah suatu perasaan positif

tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Menurut Nurusyifa (2018), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi (Utami, *et al.*, 2021). Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya (Rosmaini dan Tanjung, 2019). Sedarmayanti (2018) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan karyawan atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi.

Vol 5 Nomor 8 Agustus 2024

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Tirta Amerta Weda”.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1) Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory merupakan bagian dari teori kompetensi yang dikemukakan oleh Locke di tahun 1968. *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan kinerja yang dicapai. Teori ini didasarkan pada konsep seberapa besar pemahaman seseorang pada tujuan yang ingin dicapainya yang akan mempengaruhi perilakunya dalam bekerja. Penekanan yang disampaikan dalam teori ini adalah perilaku seseorang diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang.

Goal setting theory juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang atau standar kinerja yang tinggi dapat diukur hasilnya sebagai usaha peningkatan kinerja yang diikuti dengan tingkat kemampuan dan keterampilan kerja yang dimiliki. Apabila seseorang individu, memiliki keyakinan atas kemampuannya

untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, maka hal tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya (Rivai dan Mulyadi, 2018).

2) Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Mangkunegara (2018), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.

3) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu (Heidjrachman dan Husnan, 2018). Pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2018). Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin
Vol 5 Nomor 8 Agustus 2024

dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Nawawi, 2018).

4) Kepuasan Kerja

Karyawan yang puas tampaknya cenderung berbicara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melewati harapan normal dalam pekerjaan mereka. Selain itu, karyawan yang puas mungkin lebih mudah berbuat lebih dalam pekerjaan karena mereka ingin merespon pengalaman positif mereka (Robbins dan Judge, 2018). Pada intinya kepuasan kerja berkaitan dengan upaya (*effort*) seseorang dalam bekerja.

5) Kompetensi

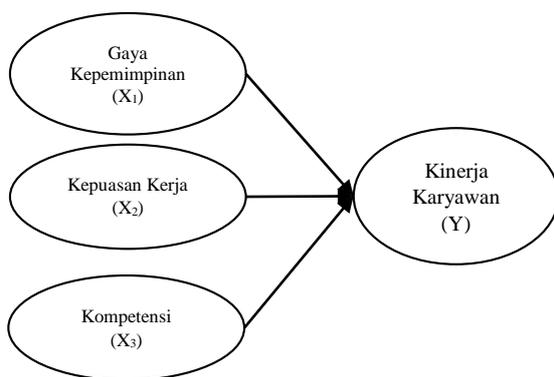
Sutrisno (2018) menyatakan kompetensi terkait erat dengan ide tentang kapabilitas. Orang yang menyebut dirinya kompeten adalah orang yang memiliki kapabilitas. Kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu kegiatan, terkadang bersifat khusus atau unik.

6) Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Kerangka konseptual merupakan hubungan logis dari landasan teoritis dan kajian empiris yang telah dijelaskan pada

bagian sebelumnya. Berdasarkan rumusan masalah dengan kerangka berpikir maka dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas merupakan gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan kompetensi. Sedangkan yang menjadi variabel terikat merupakan kinerja karyawan. Sesuai dengan jumlah variabel yang teridentifikasi, berdasarkan kerangka berpikir yang telah dijelaskan sebelumnya, kemudian disusun kerangka konseptual yang menjelaskan hubungan variabel dalam penelitian ini yang disajikan pada Gambar 1.

Gambar 1
Kerangka Konseptual



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2023)

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau pendapat yang kebenarannya masih rendah atau kadar kebenarannya masih belum meyakinkan, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan sedangkan kebenaran pendapat tersebut perlu di uji atau. Berdasarkan perumusan

masalah dan kajian pustaka maka dapat ditentukan hipotesis sebagai berikut.

- H₁: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV Tirta Amerta Weda.
- H₂: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV Tirta Amerta Weda.
- H₃: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV Tirta Amerta Weda.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada CV Tirta Amerta Weda yang beralamat di Jalan Kusuma Bangsa IV, Denpasar Utara, Kota Denpasar, Bali. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan total sampel sebanyak 35 orang karyawan pada CV Tirta Amerta Weda. Adapun teknik penentuan sampel yang digunakan adalah metode *sampling jenuh* dengan metode pengumpulan data yakni observasi, wawancara dan metode kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda melalui program SPSS versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variable gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, kompetensi dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *alpha cronbach* variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,900, kepuasan kerja sebesar 0,908, kompetensi sebesar 0,837, dan kinerja karyawan sebesar 0,849. Masing-masing variabel memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,60. Jadi kesimpulannya semua variabel yang digunakan adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $0,200 > 0,05$ dengan demikian dapat dikatakan variabel tersebut berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan

kompetensi $> 0,10$ dan nilai $VIF \leq 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

3) Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 terhadap *absolute residual* (ABRES) secara parsial. gaya kepemimpinan sebesar 0,905, kepuasan kerja sebesar 0,680 dan kompetensi sebesar 0,327. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model dalam regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk memprediksi variabel terikat.

Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada CV Tirta Amerta Weda SPSS *version 26.0 for Window*. Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada CV Tirta Amerta Weda disajikan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,604	1,486		5,117	0,000

Gaya Kepemimpinan	0,673	0,051	0,671	13,287	0,000
Kepuasan Kerja	0,223	0,041	0,299	5,449	0,000
Kompetensi	0,142	0,047	0,150	3,039	0,005
R					0,975
R Square					0,952
Adjusted R Square					0,947
Signifikansi uji F					0,000 ^b

Sumber: Data di olah (2021)

Dari hasil Tabel 1, maka persamaan regresi berganda menjadi:

$$Y = 7,604 + 0,673X_1 + 0,223X_2 + 0,142X_3$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

$a = 7,604$ menunjukkan bahwa apabila nilai dari gaya kepemimpinan (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan kompetensi (X_3) sama-sama nol (0), maka kinerja karyawan (Y) pada CV Tirta Amerta Weda akan meningkat sebesar 7,604 satuan.

$b_1 = +0,673$ berarti apabila gaya kepemimpinan (X_1) dinaikkan satu satuan (1) sedangkan kepuasan kerja (X_2) dan kompetensi (X_3) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,673 satuan. Artinya setiap peningkatan gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan pada CV Tirta Amerta Weda.

$b_2 = +0,223$ berarti apabila kepuasan kerja (X_2) dinaikkan satu satuan (1) sedangkan gaya kepemimpinan (X_1) dan kompetensi (X_3) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,223

satuan. Artinya setiap peningkatan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan pada CV Tirta Amerta Weda.

$b_3 = +0,142$ berarti apabila kompetensi (X_3) dinaikkan satu satuan (1) sedangkan gaya kepemimpinan (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,142 satuan. Artinya setiap peningkatan motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada CV Tirta Amerta Weda.

2) Hasil Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,975. Besarnya nilai R 0,975 ini berada diantara antara 0,80 sampai 1,000 yang berarti ada hubungan yang sangat kuat antara gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada CV Tirta Amerta Weda.

3) Analisis Determinasi (R^2)

Berdasarkan Tabel 1 diatas, besarnya *Adjusted R Square* sebesar 0,947 atau sebesar 94,7%. Hal ini berarti variasi hubungan gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada CV Tirta Amerta Weda adalah sebesar 94,7% sedangkan sisanya sebesar 5,3% dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

4) Uji t

Berdasarkan Tabel 1, hasil uji t dengan perhitungan melalui SPSS dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Nilai t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 13,287 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- b) Nilai t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja sebesar 5,449 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- c) Nilai t_{hitung} untuk variabel kompetensi sebesar 3,039 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,005 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV Tirta Amerta Weda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 13,287 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Artinya bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Tirta Amerta Weda. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin meningkat baik gaya kepemimpinan karyawan pada CV Tirta Amerta Weda akan meningkatkan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang meningkat diindikasikan oleh beberapa indikator, diantaranya: kecerdasan (*intelligence*), kedewasaan, motivasi diri dan dorongan berprestasi serta sikap-sikap hubungan manusiawi. Keberhasilan suatu organisasi tidak lepas dari peranan pemimpin. Tidak asing lagi apabila pemimpin selalu mencari cara untuk menggerakkan karyawannya agar bekerja lebih maksimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Utami *et al.*, (2021), Adriyanti *et al.*, (2023), Hakim *et al.*, (2023) dan Anwar *et al.*, (2023) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin meningkat gaya kepemimpinan yang ada maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Begitu pula dengan hasil penelitian oleh Desnirita & Abdurrahman, (2023), Irfan *et al.*, (2023), Sari *et al.*, (2023), Srem *et al.*,

(2023) dan Sumiati & Sumitra, (2023) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Tirta Amerta Weda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,449 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05 Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Tirta Amerta Weda. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin meningkat kepuasan kerja yang ada di CV Tirta Amerta Weda maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Kepuasan kerja yang meningkat diindikasikan oleh beberapa indikator, diantaranya: pekerjaan itu sendiri (*work it self*), gaji/upah (*pay*), promosi (*promotion*), pengawasan (*supervision*) dan rekan kerja (*workers*). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Swadiputra *et al.*, (2021), Hartawan & Sriathi (2023), Novanda *et al.*, (2023), Hasanah & Dewi, (2023) serta Hastuti & Kasmari, (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan

Vol 5 Nomor 8 Agustus 2024

signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik kepuasan kerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Begitu pula dengan hasil penelitian oleh Pratama & Irbayuni, (2023), Miko & Muslim, (2023), Muhtadi & Sumiati, (2023) serta Rahmadani & Sampeliling, (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada CV Tirta Amerta Weda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,039 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,005 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Tirta Amerta Weda. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik Motivasi yang ada di CV Tirta Amerta Weda maka semakin baik pula kinerja karyawan. Kompetensi yang meningkat diindikasikan oleh beberapa indikator, diantaranya: kompetensi intelektual, kompetensi emosional dan kompetensi sosial. Menurut Fahmi (2018) kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang

memiliki nilai jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Utami, *et al.*, (2021), Herlambang *et al.*, (2022), Aliando & Noor, (2023), Islamiati *et al.*, (2023) serta Kartini *et al.*, (2023) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik kompetensi maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Begitu pula dengan hasil penelitian oleh Mawardi & Lovedly, (2023), Nurdalia *et al.*, (2023), Trisdiana *et al.*, (2023) serta Kariyamin *et al.*, (2020) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat disimpulkan:

- 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Tirta Amerta Weda. Semakin baik gaya kepemimpinan yang ada pada CV Tirta Amerta Weda maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

- 2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan pada CV Tirta Amerta Weda. Semakin baik kepuasan kerja yang ada di CV Tirta Amerta Weda maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

- 3) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Tirta Amerta Weda. Semakin baik disiplin karyawan yang ada di CV Tirta Amerta Weda maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Keterbatasan

- 1) Penelitian ini hanya dilakukan pada CV Tirta Amerta Weda. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan memperluas objek penelitian.
- 2) Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan kompetensi. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Saran

- 1) Disarankan kepada pimpinan CV Tirta Amerta Weda memberikan motivasi kepada karyawan untuk ikut berprestasi dalam bekerja dan mengembangkam *skill* yang ada pada dirinya yang kemudian akan berdampak pada hasil kerja karyawan sesuai dengan harapan

perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada CV Tirta Amerta Weda.

- 2) Disarankan kepada pimpinan CV Tirta Amerta Weda membimbing karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan memberikan pekerjaan yang menarik kepada karyawan agar karyawan merasa tertantang dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja pada CV Tirta Amerta Weda.
- 3) Disarankan kepada pimpinan CV Tirta Amerta Weda membimbing karyawan untuk memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang baik, agar mampu memahami dengan baik mengenai tugas atau pekerjaan yang sedang dikerjakannya maupun yang harus dia kerjakan selanjutnya, penyelesaian tugas dapat berjalan sesuai dengan SOP yang ditentukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada CV Tirta Amerta Weda.

DAFTAR PUSTAKA

Adriyanti, Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Jeneponto. *Malomo: Jurnal Manajemen Dan*

Akuntansi, 1(1), 1–13. <https://doi.org/10.58191/jomel.v1i1.16>

Al-Muhtadi, D., & Sumiati. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Metode Structural Equation Modeling (SEM) Di PT. Indonesia Tri Sembilan. *Jurnal Penelitian Rumpun Ilmu Teknik (JUPRIT)*, 2(3), 1–21. <https://doi.org/10.55606/juprit.v2i2.1977>

Aliando, B. A., & Noor, M. I. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Mandiri Tbk Kota Bekasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 11(1), 731–741. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v11i1.920>

Anwar, A., Azmi, M., & Sumartik. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Karakteristik individu, Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan OP SDA Balai Besar Wilayah Sungai Brantas. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(2), 876–886. <https://journal-nusantara.com/index.php/JIM/article/view/1347>

Audina, S., & Aswan Khairil. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(2), 01–23.

Dwi Hastuti, P., & Kasmari, K. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Kesehatan Kota Semarang). *Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(2), 1043–1055.

Fauziek, E., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi.

- Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 680. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13155>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (Edisi 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartawan, A. A. B. A., & Sriathi, A. A. A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Di PT Angsa Kusuma Indah Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 12(02), 274. <https://doi.org/10.24843/eeb.2023.v12.i02.p12>
- Hasanah, F., & Fitiani Dewi, A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. ISS Indonesia Cabang Medan). *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(5), 1333–1348. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i5.646>
- Ida Bagus Wahyu Swadiputra, Widyani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Ayudana Merta Ayunan Abiansemal. *Jurnal Emas*, 2(1), 51–70.
- Irfan, M. A., Kojo, C., & Sendow, G. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, 11(3), 633–643.
- Irma Srem, A., Siwa, S. F., & Nurhayanto, A. (2023). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jayapura. *JSIM: Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 4(1), 81–92. <https://doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v4i1.223>
- Kariyamin, K., Hamzah, N., & Lantara, N. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Tata Kelola*, 7(1), 10–18. <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v7i1.65>
- Kartini, I., Yayandi, M., & Handayani, S. (2023). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Politeknik LP3I Jakarta Kampus Jakarta Utara. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 5(1), 1962–1974.
- Mawardi, & Lovedly, S. (2023). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun Tahun 2022. *Amnesia (Jurnal Manajemen Sumberdaya ...)*, 1(1), 13–18. <https://doi.org/10.11591/13>
- Miko, T., & Muslim. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB (Organizational Citizenship Behavior) Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen, Inovasi Bisnis Dan Strategi*, 1(1), 98–111.
- Novanda, A. G., Hadi, S. P., & Budiatmo, A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Semarang Pemuda). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 12(1), 373–383.
- Pancasasti, R. (2023). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal JUMANIS-BAJA*, 6(2), 2348–2365. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i2.5273>
- Pandan Sari, A., Maisharah K, S., & Nugroho, B. S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Remik: Risetidan E-Jurnal ManajementiInformatika*

- Komputer*, 7(2), 1032–1051.
<https://doi.org/10.33395/remik.v7i2.12287>
- Pratama, C. R. Y., & Irbayuni, S. (2023). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Yun Kargo Indonesia. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(4), 2150–2160.
<https://doi.org/10.47476/reslaj.v5i4.2142>
- Rahmadani, F., & Sampeliling, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *KINERJA: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 20(1), 77–86.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sumiati, S., & Sumitra, I. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pangan Dan Perikanan Kabupaten Dharmasraya. *Jurnal Economina*, 2(5), 1112–1126.
<https://doi.org/10.55681/economina.v2i5.541>
- Trisdiana, R., Sutrisna, A., & Karmila, M. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Niaga Redja Abadi Kota Tasikmalaya. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2), 67–78.
- Utami, N. M. S., Tailan, N., & Widyani, A. A. D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon. *Journal Values*, 2(2), 343–352.