

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UPTD PUSKESMAS BLAHBATUH I

Ni Putu Dewi Budiani^{1*} | Agus Wahyudi Salasa Gama² | Ni Putu Yeni Astiti³

^{1,2,3}Universitas Mahasaraswati Denpasar

*korespondensi: dewibudiani23@gmail.com

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di UPTD Puskesmas Blahbatuh I. Kinerja karyawan dianggap sebagai faktor krusial dalam keberhasilan suatu organisasi, termasuk di sektor kesehatan. Populasi penelitian ini melibatkan seluruh 50 pekerja di UPTD Puskesmas Blahbatuh I, yang semuanya menjadi sampel penelitian. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert yang memiliki rentang skor 1 hingga 5. Untuk menganalisis data, digunakan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, kompetensi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Blahbatuh I. Temuan ini menegaskan bahwa faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada efisiensi dan kualitas layanan yang diberikan oleh Puskesmas. Penelitian ini memberikan wawasan penting bagi manajemen dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kualitas kepemimpinan, kompetensi, dan disiplin kerja.

Kata kunci : kepemimpinan, kompetensi, disiplin kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Intinya, salah satu aset terpenting untuk mencapai tujuan perusahaan adalah SDM. Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang kompetitif dan berkualitas tinggi, SDM adalah aset yang perlu diberdayakan dan dipelihara melalui manajemen yang konsisten dan metodis. Para pebisnis harus sangat cermat dalam memilih sumber daya manusia (SDM) yang berdaya saing dan berdaya saing tinggi di era globalisasi saat ini yang perkembangannya sangat pesat.

Mahardika (2022) menjelaskan karyawan adalah aset perusahaan yang paling signifikan karena mereka memiliki informasi, kreativitas, dorongan, energi, bakat, kecerdasan, dan emosi yang dibutuhkan bisnis untuk mencapai tujuannya. Tanpa mereka, suatu bisnis tidak dapat berfungsi secara efektif. Karyawan memegang peranan penting dalam keberhasilan implementasi tujuan perusahaan, dan kinerja karyawan menentukan tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja karyawan yaitu hasil dari jumlah dan kualitas pekerjaan yang dilakukan pekerja untuk memenuhi tanggung jawab mereka.

Kepemimpinan dalam sebuah lembaga dan organisasi adalah salah satu dari sekian banyak aspek yang memengaruhi kinerja karyawan. Karena pemimpin adalah

orang yang akan mengarahkan dan memberi inspirasi bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya, kepemimpinan sangatlah penting, tetapi juga merupakan pekerjaan yang menantang karena memerlukan kesadaran akan perilaku yang beragam dari setiap bawahan. Berhasil tidaknya upaya pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kemandirian kepemimpinan, yang mempengaruhi bawahan sedemikian rupa sehingga mereka dapat menyumbangkan kesetiaan dan keterlibatannya terhadap perusahaan secara efektif dan efisien. Erika (2022) menegaskan bahwa Ilmu kepemimpinan mempelajari cara-cara untuk memberi inspirasi, membujuk, dan mengawasi orang agar menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Mahardika (2022), kemampuan untuk mengerjakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan berdasarkan kemampuan dan informasi yang dibutuhkan oleh pekerja disebut kompetensi. Indikator kompetensi meliputi pengetahuan, kemahiran, kemampuan, dan pemahaman.

Menurut Rivai (2019), para manajer menggunakan disiplin kerja sebagai salah satu teknik untuk berbicara kepada para anggota staf tentang perubahan perilaku mereka dan untuk mencoba membuat mereka lebih sadar dan bersemangat untuk mengikuti kebijakan perusahaan dan standar sosial yang relevan. Oleh karena itu, untuk mencegah dampak yang parah, disiplin kerja harus diperhatikan di suatu instansi.

Tabel 1
Data Absensi Pegawai UPTD Puskesmas Blahbatuh I
Periode Januari-Desember 2023

Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Kerja Yang Seharusnya (hari)	Jumlah Absensi	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (hari)	Persentase Absensi (%)
Januari	50	27	1.350	42	1.308	3,11
Februari	50	24	1.200	48	1.152	0,04
Maret	50	27	1.350	44	1.306	3,25
April	50	26	1.300	40	1.260	3,07
Mei	50	27	1.350	46	1.304	3,40
Juni	50	26	1.300	47	1.253	3,61
Juli	50	27	1.350	44	1.306	3,25
Agustus	50	27	1.350	43	1.307	3,18
September	50	26	1.300	42	1.258	3,23
Oktober	50	27	1.350	49	1.301	3,62
November	50	26	1.300	44	1.256	3,38
Desember	50	27	1.350	42	1.308	3,11
Jumlah		317	15.850	531	15.319	36,25

Rata-rata	26,41	1.320,83	44,25	1.276,58	3,03
------------------	--------------	-----------------	--------------	-----------------	-------------

Sumber: Data Pegawai UPTD Puskesmas Blahbatuh I, 2024

Penelitian ini dilaksanakan pada UPTD Puskesmas Blahbatuh I yang berada di Jl. Raya Keramas, Kecamatan Blahbatuh, Kabupaten Gianyar. Selain itu, UPTD Puskesmas Blahbatuh I juga menawarkan berbagai program kerja, diantaranya pemeriksaan kesehatan, pembuatan surat keterangan sehat, pengobatan rawat jalan, pelepasan jahitan, pemasangan perban, penutupan luka, pencabutan gigi, tekanan darah, kehamilan, persalinan, kesehatan anak, golongan darah, asam urat, kolesterol, dan lain-lain. UPTD Puskesmas Blahbatuh I melayani pasien BPJS dan non-BPJS. Untuk memaksimalkan pelayanan terhadap masyarakat diperlukan kinerja karyawan yang baik, namun berdasarkan temuan observasi, kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Blahbatuh I mengalami penurunan, terlihat dari statistik jumlah ketidakhadiran dan ketidakhadiran pada tahun 2023.

Dengan rata-rata tingkat ketidakhadiran tenaga kerja sebesar 3,03% pada tahun 2023, tabel 1 membuktikan jika tingkat ketidakhadiran karyawan naik dan turun setiap bulan. Antara et al. (2023) mengklaim bahwa ketidakhadiran antara 0% dan 3% dianggap sangat baik (normal), yang antara 3% dan 10% dianggap sangat buruk (tidak normal), dan yang lebih dari 10% dianggap tidak beralasan. Oleh karena itu, instansi harus mempertimbangkan masalah ini dengan saksama. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa pekerja tertentu terus datang terlambat, menyelesaikan pekerjaan terlambat, dan bertindak ceroboh saat bekerja, yang semuanya menurunkan kinerja karyawan.

Dari keadaan yang terjadi maka peneliti tertarik meneliti mengenai “Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UPTD Puskesmas Blahbatuh I”.

LITERATUR

Goal Setting Theory

Teori ini dicetuskan oleh (Edwin Locke, 1968). Salah satu jenis teori motivasi adalah *goal setting theory*. Teori penetapan tujuan menyoroti pentingnya hubungan antara kinerja dan tujuan. Kesimpulan teori ini yaitu orang akan lebih berhasil jika mereka diberi tujuan yang jelas, menantang, dan dapat dicapai daripada mereka yang diberi sasaran yang mudah, ambigu, atau tidak memiliki sasaran sama sekali. Prinsip dasar teori ini adalah bahwa pemahaman individu terhadap sasaran akan memengaruhi perilaku mereka di tempat kerja.

Kinerja Karyawan

Menurut Lie & Siagian (2018) sumber daya manusia suatu perusahaan dapat membantu karyawannya berkinerja lebih baik sehingga jika mereka mampu mencapai tujuan perusahaan, maka hal itu dapat dianggap berhasil. Kinerja

karyawan merupakan hasil dari usaha mereka untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Jufrizen dan Hadi (2021), Sementara karyawan berkinerja sangat baik secara kuantitas dan keunggulan dalam melaksanakan tugas yang diberikan atasan atau pimpinan sesuai dengan kedudukannya dalam organisasi, hal ini dikenal sebagai kinerja karyawan. Rofiliana & Rofiuddin (2021) memaparkan kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode waktu tertentu dan terhubung dengan sejumlah pilihan, termasuk sasaran, tujuan, atau kriteria yang disepakati bersama. Indikator kinerja karyawan meliputi kuantitas dan kualitas hasil, efisiensi, disiplin kerja, inisiatif, ketepatan, kepemimpinan, kejujuran, dan inovasi, menurut Afandi (2018).

Kepemimpinan

Menurut Hasibun (2020), proses kepemimpinan melibatkan seorang pemimpin yang mendorong pengikutnya untuk berkolaborasi dan bekerja sama dengan baik guna mencapai tujuan organisasi. Efektivitas manajer perusahaan terkait erat dengan keberhasilannya; manajer yang kompeten dan berjiwa kepemimpinan mampu membimbing stafnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Sejumlah akademisi telah mendefinisikan kepemimpinan, termasuk Hasibuan (2017), yang berteori bahwa kepemimpinan sangat penting bagi manajemen karena memastikan bahwa proses manajemen berfungsi dengan lancar dan orang-orang termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka.

Dari studi Mursalin & Kamaruddin (2022), Jamaludin (2017), dan Sukmawati (2020), Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepemimpinan. Ini berarti jika kinerja karyawan akan meningkat di perusahaan dengan kepemimpinan yang lebih efektif. Tetapi, hal ini berbanding terbalik dengan temuan studi Panjaitan (2017). Menurut Umar (2018), diperlukan landasan manajemen yang kuat untuk mencapai kepemimpinan yang sukses. Lima indikator yang perlu diperhatikan adalah pengambilan keputusan, komunikasi, motivasi, kemampuan kepemimpinan, dan kekuatan positif.

Kompetensi

Menurut Priansa (2014) Kemampuan yang dimiliki individu untuk memenuhi tuntutan pekerjaan mereka sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya dikenal sebagai kompetensi. Sedarmayanti (2017) menegaskan bahwa kompetensi pekerja merupakan kualitas dasar yang secara langsung mempengaruhi kapasitasnya atau memprediksi kinerja yang luar biasa. Karakteristik penting dari seorang individu yang secara langsung terkait atau berfungsi sebagai sebab akibat terhadap suatu standar acuan, seperti efektivitas, kinerja unggul, atau keunggulan dalam skenario tertentu atau di tempat kerja, itulah yang membentuk kompetensi. Pengetahuan, keterampilan, dan perilaku merupakan beberapa penanda kompetensi, menurut Mahardika (2022).

Disiplin Kerja

Menurut Faiz (2023), untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencegah mereka melakukan tindakan yang tidak berguna selama jam kerja, kantor dan instansi mempunyai kewajiban untuk memperhatikan kedisiplinan kerja karyawan. Menurut Sinambela (2019), peraturan sangat penting untuk menciptakan ketertiban di tempat kerja karena tempat kerja dianggap memiliki disiplin yang kuat jika beberapa pekerja mematuhi peraturan. Baik individu yang bersangkutan maupun organisasi sangat diuntungkan dari disiplin karena membantu orang memahami apa yang pantas dan tidak pantas di tempat kerja dan menunjukkan sikap hormat yang dimiliki karyawan terhadap kebijakan kantor.

Farida dan Hartono (2016) menyatakan "Orang yang disiplin menunjukkan bahwa ia bertanggung jawab besar terhadap tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Afandi (2016) mendefinisikan tata tertib kerja yang ditetapkan oleh pimpinan suatu organisasi, yang disahkan oleh pemilik modal atau pimpinan, diketahui oleh departemen ketenagakerjaan, dan diterima oleh serikat pekerja disebut disiplin kerja. Ketika karyawan baru memasuki perusahaan, mereka dengan senang hati mengikuti peraturan dan menunjukkan nilai-nilai disiplin, ketertiban, kepatuhan, dan ketaatan. Menurut Indrianto (2022) ada empat faktor yang dianggap sebagai penanda disiplin kerja yaitu: kesadaran karyawan yang tinggi, kehadiran, ketaatan pada peraturan, dan kesesuaian dengan standar kerja.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Efektivitas manajer perusahaan terkait erat dengan keberhasilannya; manajer yang cakap dengan kualitas kepemimpinan yang kuat akan dapat mengarahkan staf mereka untuk mencapai tujuan bisnis. Kepemimpinan adalah suatu bentuk kepemimpinan yang membentuk perilaku pengikutnya agar mau bekerja sama dan produktif dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Penelitian Rasminingsih & Permadi (2023), Ahzani (2023), Hasibuan (2018), dan Suhanta (2022) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja pekerja semakin mendukung hal tersebut. Hal ini memungkinkan dirumuskannya hipotesis berikut:

H₁: Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Mengingat kompetensi merupakan suatu mutu yang menjadi landasan bagi efektivitas pegawai dalam pekerjaannya, atau kinerja seorang karyawan akan meningkat apabila ia memiliki kualitas-kualitas mendasar yang secara kausal berhubungan dengan standar-standar yang dijadikan acuan, kinerja utama yang efektif, atau kinerja yang lebih baik di tempat kerja dalam skenario tertentu. Selaras dengan Saputra (2023), Mahardika (2022), dan Suwandika, dkk (2019), Yang

menyatakan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari hal tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis yakni:

H₂: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Organisasi dimana pekerjaan itu dilakukan mempunyai tanggung jawab untuk memantau kedisiplinan kerja para pekerjanya agar kinerja mereka semakin meningkat dan mereka terhindar dari perbuatan yang tidak berguna selama jam kerja (Faiz, 2023). Disiplin adalah suatu keadaan yang menggerakkan karyawan agar berperilaku dan mengerjakan segala tugas sesuai dengan standar yang berlaku. Disiplin merupakan suatu pengertian yang digunakan di tempat kerja atau oleh manajemen untuk mengharuskan karyawan berperilaku secara konsisten. Disiplin kerja berpengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan, menurut penelitian yang dilakukan oleh Sugiarta (2022), Aromega et al. (2019), dan Nurjaya et al. (2021). Hal ini memungkinkan untuk merumuskan hipotesis yakni:

H₃: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

METODELOGI PENELITIAN

Lokasi penelitian yaitu di UPTD Puskesmas Blahbatuh I yang beralamat di Jl. Raya Keramas, Kecamatan Blahbatuh, Kabupaten Gianyar, Peneliti memilih lokasi ini untuk penelitian karena setelah melakukan observasi dan wawancara pendahuluan, peneliti menemukan permasalahan pada kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Blahbatuh I, permasalahan tersebut dipengaruhi oleh kompetensi, kepemimpinan, dan disiplin kerja. Populasi penelitian ini yakni 55 orang staf UPTD Puskesmas Blahbatuh I. Sampel jenuh atau sensus digunakan untuk menentukan besar sampel penelitian. Analisis regresi linier berganda dipakai untuk pendekatan analisis data dalam studi ini, yang mencakup observasi dan wawancara sebagai metodologi pengumpulan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Masing-masing item pernyataan dari variabel X dan Y pada studi ini mempunyai nilai korelasi $> 0,3$ dan nilai sig $< 0,05$ yang menunjukkan seluruh indikator tersebut valid.

2. Uji Reabilitas

Pada studi ini setiap item pertanyaan dari tiap variabel X dan Y mempunyai nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ maka kuesioner pada studi ini telah reliabel.

Hasil Analisis Deskriptif

Analisis karakteristik responden pada penelitian ini menunjukkan keragaman dalam berbagai aspek yang relevan dengan tujuan penelitian. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah perempuan 62,0%, sementara laki-laki hanya 38,0%. Hal ini dapat mencerminkan komposisi gender di instansi tersebut. 40,0% penduduk berusia antara 36 dan 45 tahun. Kelompok usia di bawah 25 tahun memiliki persentase terendah, yaitu 8,0%. Terkait pendidikan, mayoritas responden 66,0% hampir semuanya berpendidikan diploma, sedangkan responden lainnya 34,0% berpendidikan S1. Persentase responden terbesar (46,0%) telah bekerja selama lebih dari sepuluh tahun, sedangkan persentase terkecil (14,0%) telah bekerja selama satu hingga lima tahun.

Berdasarkan deskripsi data variabel penelitian, variabel kepemimpinan memiliki skor rata-rata 3,33, masuk dalam kelompok "kurang baik". Pernyataan bahwa pemimpin dapat secara efektif memanfaatkan kekuasaannya untuk melaksanakan tanggung jawabnya saat ini memiliki skor tertinggi. Nilai rata-rata variabel kompetensi adalah 3,34, masuk dalam kelompok "kurang baik". Butir pernyataan "Saya memiliki pengetahuan yang memadai tentang bidang pekerjaan sehingga dapat meningkatkan efisiensi penyelesaian tugas" pada indikator pertama, Pengetahuan, memiliki nilai respons tertinggi. Variabel disiplin kerja memiliki skor rata-rata 3,37, masuk dalam kelompok kurang baik. Item pernyataan "Saya selalu berperilaku penuh perhatian dan cermat dalam bekerja agar pekerjaan menjadi efektif dan efisien" pada indikasi keempat, yang mengukur tingkat perhatian yang tinggi, memiliki skor respons tertinggi. Secara keseluruhan, temuan ini membuktikan jika faktor-faktor yang diteliti pada studi ini masih dapat ditingkatkan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	50
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Data diolah, 2024

Tujuan dari uji kenormalan data adalah guna mengetahui apakah variabel independen dan dependen berdistribusi normal. Melalui uji Kolmogorov-Smirnov Satu Sampel; jika tingkat signifikansi $> 0,05$, data dikatakan terdistribusi normal. Data dapat dianggap terdistribusi normal karena, menurut Tabel 1.2, temuan analisis menunjukkan jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yakni 0,200, $> 0,05$.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	Nilai VIF
Disiplin Kerja	0,291	3,436
Beban Kerja	0,284	3,517
Komitmen Organisasi	0,255	3,923

Sumber: Data diolah, 2024

Tujuan dari Uji Multikolinearitas yakni guna mengetahui apakah ada korelasi yang tinggi antara variabel independen pada model regresi. Model regresi harus mempunyai nilai toleransi $> 0,10$ dan koefisien VIF < 10 agar dianggap bebas dari multikolinearitas. Menurut Tabel 1.3, nilai VIF < 10 dan nilai toleransi $> 0,10$. Maka, model regresi tidak mengandung multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4
Hasil Pengujian Gejala Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.
Disiplin Kerja	0,613
Beban Kerja	0,270
Komitmen Organisasi	0,308

Sumber: Data diolah, 2024

Mencari tahu apakah nilai residu satu pengamatan berbeda dari pengamatan lain dalam model regresi yaitu tujuan dari uji heteroskedastisitas. Dengan memeriksa nilai signifikansi antara variabel independen dan nilai residual absolutnya (ABS_RES), seseorang dapat mendeteksi tanda-tanda heteroskedastisitas. Jika residual absolutnya (ABS_RES) $> 0,05$, maka regresi tersebut tidak terindikasi heteroskedastisitas. Maka tidak ada indikasi heteroskedastisitas dalam model regresi.

Hasil Analisis Inferensial

Tabel 5
Rekapitulasi Hasil Analisis

Model	B	Beta	t	Sig.
1 Konstanta	1,419		1,813	0,076
Disiplin Kerja	0,333	0,452	4,103	0,000
Beban Kerja	0,325	0,282	2,535	0,015
Komitmen Organisasi	0,219	0,245	2,080	0,043
R				0,915
Adjusted R Square				0,827
F				79,208
Sig. F				0,000

Sumber: Data diolah, 2024

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dipakai guna menentukan hubungan antara beban kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap keberhasilan karyawan. Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh dari nilai-nilai pada Tabel 1.5 yakni $Y = 1,419 + 0,333 X_1 - 0,325 X_2 + 0,219 X_3$ Persamaan tersebut memberi informasi bahwa :

- a = 1,419 menunjukkan bahwa besarnya kinerja pegawai adalah konstan apabila kepemimpinan, kompetensi, dan disiplin kerja tidak diutamakan atau nilainya konstan.
- b₁ = 0,333 yang membuktikan jika peningkatan kepemimpinan akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai jika kompetensi dan disiplin kerja dianggap konstan atau nilainya konstan.
- b₂ = 0,325 yang menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai akan diikuti dengan peningkatan kompetensi jika disiplin kerja dan kepemimpinan dianggap konstan atau nilainya ditetapkan.
- b₃ = 0,219 yang membuktikan jika peningkatan disiplin kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai apabila kompetensi dan kepemimpinan dianggap konstan atau nilainya ditetapkan.

Analisis Korelasi Berganda

Koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,915, menurut temuan analisis pada Tabel 5. Hubungannya cukup tinggi, seperti yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi berganda yaitu 0,915, yang berada dalam kisaran 0,800 dan 1,000 menurut kriteria interpretasi koefisien korelasi.

Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sejumlah 0,827 dari analisis Tabel 5 menunjukkan bahwa variabel X berpengaruh pada Y sejumlah 82,7%, sedangkan sisanya 17,3% dipengaruhi oleh variable lain diluar studi ini.

Uji F

Nilai F yang dihitung adalah 79,208, dan signifikansi F yaitu $0,000 < 0,05$, menurut temuan analisis pada Tabel 1.5. Maka, variabel dependen benar-benar dipengaruhi oleh semua variabel independen yang menjadi bagian dari model.

Uji T

Tujuan uji statistik t adalah guna membuktikan bagaimana pengaruh satu variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Karena 0,05, atau 5%, adalah ambang signifikansi yang dipilih, H₀ ditolak dan H₁ diterima.

a) Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Dari perolehan analisis, nilai t-hitung Kepemimpinan yakni 4,103, nilai koefisien beta-nya adalah 0,452, dan taraf sig. $0,000 < 0,05$. Maka, kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepemimpinan. Hal ini berarti

jika pernyataan bahwa kepemimpinan meningkatkan kinerja karyawan bisa diterima.

b) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan

Temuan analisis menunjukkan bahwa nilai t kompetensi adalah 2,535, nilai koefisien beta yakni 0,282, dan taraf sig $0,015 < 0,05$. Ini membuktikan jika kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompetensi. Hal ini menyiratkan jika gagasan bahwa kompetensi meningkatkan kinerja karyawan dapat diterima.

c) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari temuan analisis, nilai t disiplin kerja yakni 2,080, nilai koefisien beta-nya adalah 0,245, dan tingkat signifikansinya adalah $0,043 < 0,05$. Membuktikan jika kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja. Hal ini berarti bahwa pernyataan bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dapat diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Blahbatuh I. Ini membuktikan peningkatan kinerja pegawai akan diikuti dengan peningkatan kepemimpinan. Karena kepemimpinan berfungsi sebagai koordinator, motivator, dan katalisator yang akan mendorong organisasi mencapai tingkat pencapaian tertinggi, maka kemampuan seorang pemimpin untuk memengaruhi pengikutnya merupakan penentu utama keberhasilan organisasi. Seorang pemimpin yang mampu mengarahkan perusahaan menuju sasarnya dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan membina kinerja organisasi yang dapat mendukung perluasan dan kemajuan perusahaannya, seorang pemimpin dapat menjadi kreator dan motivator bagi para pengikutnya. Agar organisasi dapat mencapai sasarnya, pemimpin harus memberikan pengaruh positif kepada stafnya untuk melakukan tugas sesuai instruksi. Hasil ini didukung penelitian sebelumnya oleh Rasminingsih & Permadi (2023), Ahzani (2023), Hasibuan (2018), dan Suhanta (2022) yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Blahbatuh I. Artinya, peningkatan kinerja pegawai akan diikuti dengan peningkatan kompetensi. Lamanya masa kerja pegawai di suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh tingkat kompetensinya. Hal ini tersebut karena kompetensi karyawan akan menjadi acuan bagi pimpinan untuk mengetahui diposisi mana dia akan ditempatkan. Komponen dasar dari sifat-sifat yang dimiliki pekerja

yang menunjukkan cara bertindak atau berpikir, menyesuaikan lingkungan, dan mempertahankan pekerjaan mereka dalam jangka waktu yang lama adalah kompetensi. Maka dari itu seorang pimpinan harus mampu menempatkan karyawan berdasarkan kompetensi yang dia miliki. Seorang karyawan yang ahli di bidang pekerjaannya akan lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan mengatasi masalah, dan ia akan mampu memberi tahu orang lain dengan benar tentang tanggung jawab yang diberikan atasannya kepadanya. Hasil ini selaras dengan studi Saputra (2023), Mahardika (2022), dan Suwandika, dkk (2019), yang mengungkapkan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja di UPTD Puskesmas Blahbatuh I memiliki pengaruh yang baik dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, peningkatan kinerja pegawai akan diikuti dengan peningkatan disiplin kerja. Disiplin kerja yang tinggi juga diperlukan karena fungsi dan kedudukan pegawai sangat penting dalam perusahaan. Disiplin adalah bertindak sesuai dengan kebijakan dan prosedur tertulis maupun tidak tertulis yang berlaku di perusahaan. Karyawan yang mempunyai kebiasaan kerja yang disiplin akan membantu bisnis mencapai sasarannya lebih cepat, sedangkan yang tidak mempunyai kebiasaan kerja yang disiplin akan membutuhkan waktu lebih lama. Setiap karyawan harus diajarkan pentingnya disiplin kerja. Mematuhi peraturan yang relevan diperlukan untuk meningkatkan pengetahuan karyawan. Perusahaan itu sendiri juga harus berupaya untuk menjamin bahwa peraturan tersebut dapat dipahami, tidak ambigu, dan berlaku bagi setiap pegawai. Hasil ini selaras dengan studi Sugiarta (2022), Aromega, dkk (2019), dan Nurjaya, dkk (2021) jika disiplin kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan, kompetensi, dan disiplin kerja secara individual memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UPTD Puskesmas Blahbatuh I. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja staf puskesmas akan semakin membaik apabila didukung oleh kepemimpinan yang efektif, peningkatan kompetensi sumber daya manusia, serta penerapan disiplin kerja yang tinggi. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut merupakan faktor penentu yang krusial dalam meningkatkan efektivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan di instansi kesehatan ini.

Limitasi

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini memiliki beberapa limitasi, di antaranya adalah penggunaan kuesioner sebagai metode pengumpulan data yang

berpotensi menimbulkan bias interpretasi akibat perbedaan pemahaman antara responden dan peneliti terhadap pernyataan yang diberikan, serta lingkup geografisnya yang terbatas hanya pada satu lokasi penelitian sehingga temuan yang dihasilkan belum tentu dapat digeneralisasi secara luas, yang membuka peluang untuk memperluas cakupan ke beberapa lokasi dalam penelitian mendatang guna meningkatkan validitas eksternal.

DAFTAR PUSTAKA

- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Yuta Hotel Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Atmaja, I. M. A. B., Mustika, N., & Widyawati, S. R. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PRADNYA BHAKTI INDONESIA DENPASAR. *EMAS*, 4(7), 1733-1747.
- Daly, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 3(1).
- Dewi, N. M. Y., Saraswati, N. P. A. S., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Kemamapuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Institut Seni Indonesia (Isi) Denpasar. *EMAS*, 4(12), 2945-2967.
- Faiz, M. A. R., & Faddila, S. P. (2023). Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bpr Nbp 32 Karawang. *Jurnal Pijar*, 1(3), 528-537.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23 (Edisi 8)* (Cetakan ke-VIII). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, M. (2021). Faktor kualitas pelayanan, kualitas produk dan margin terhadap minat nasabah pembiayaan Murabahah di Bank Syariah. *Dimasejati: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(1), 65-76.
- Ginanti, K. A. S., Widnyana, I. W., Gama, A. W. S., & Prastyadewi, M. I. (2024). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Dengan Good Corporat Governance Sebagai Variabel Intervening. *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 8(1), 111-120.
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80.
- Hidayat, M. S., Perkasa, D. H., Abdullah, M. A. F., Febrian, W. D., Purnama, Y. H., Deswindi, L., & Ekhsan, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan

- Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(1), 287-297.
- Indrianto, H. (2022). *Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Cafe Glass Dharmahusada Surabaya* (Doctoral dissertation). Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Landra, N., Budiya, I. G. P. E., & Widyawati, S. R. (2022). The Effect of Satisfaction Mediation on the Motivation Relationship Citizenship Behavior Work and Organizational. *APMBA (Asia Pacific Management and Business Application)*, 11(2), 251-262.
- Locke, E. A. (1968). *Theory of goal setting and task performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Lumanauw, M. K. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1), 49-57.
- Mahardika, M. A. K. (2022). *Pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Banjarangkan II Kabupaten Klungkung* (Doctoral dissertation). Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Mangkunegara, A. A. A. (2011). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. A. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Cetakan ke-2). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Melya, I. G. A. P. A., Mustika, I. N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Dan Job In Security Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt Monitor Sari Teknik Denpasar. *EMAS*, 4(10), 2397-2415.
- Nasir, M., & Nururly, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Global Litigation Nusantara: Kepemimpinan, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan. *Unram Management Review*, 3(1), 90-96.
- Nelizulfa, A. (2018). *Pengaruh motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar)* (Undergraduate thesis). Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.
- Pramesti, N. K. A., Widyawati, S. R., & Saraswati, P. A. S. (2023). PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CAHYA PRIVATE MENGEMUDI DENPASAR. *EMAS*, 4(7), 1771-1780.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(1), 22-38.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan & pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

- Putri, D. S., Mustika, N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh Pengembangan Karyawan, Budaya Organisasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel Discovery Kartika Plaza Di Badung. *EMAS*, 4(12), 3004-3015.
- Rasminingsih, N. K. N., & Permadi, I. K. O. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behaviour Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 12(3), 260-279.
- Saputra, I. N. T. (2023). *Pengaruh kompetensi, iklim organisasi, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada BUMDes Agung Karya Desa Peguyangan Kangin Kota Denpasar* (Doctoral dissertation). Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Saputra, I. W. G. A., Mendra, I. W., & Purnawati, N. L. G. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gianyar. *EMAS*, 3(8), 49-58.
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1-18.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiarta, I. G. (2023). *Pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di The Samaya Seminyak Bali* (Doctoral dissertation). Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1396-1412.
- Suwandika, I. P. N., Martini, L. K. B., & Verawati, Y. (2019, December). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Uptd Kesehatan/Puskesmas Manggis I. In *Seminar Nasional Inovasi Dalam Penelitian Sains, Teknologi Dan Humaniora-Inobali* (pp. 873-880).
- Tunggadewi, I. G. A. C., Mustika, N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawa Pada Ud. Sadhu Jaya Di Gianyar. *EMAS*, 4(9), 2310-2321.
- Widyawati, S. R., Rismawan, P. A. E., & Oktariana, I. W. R. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Taman Burung Citra Bali Internasional. *VALUES*, 5(2), 418-427.