

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PUSKESMAS UBUD I GIANYAR

Komang Ayu Diah Sandya Swari^{1*} | I Wayan Sukadana² | I Wayan Widnyana³

^{1,2,3}Universitas Mahasaraswati Denpasar

*korespondensi: sandyaswari6@gmail.com

Abstract: Kinerja karyawan merupakan hal yang dibutuhkan organisasi untuk mencapai pertumbuhannya. Dengan kontribusi tenaga kerja yang dipupuk organisasi, diharapkan dapat mencapai misi yang diinginkan. Berdasarkan hasil observasi terdapat penurunan kinerja karyawan pada Puskesmas Ubud I yang dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan. Selain itu banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Ubud I Gianyar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan pada penelitian adalah seluruh karyawan yang berjumlah 64 orang karyawan dengan teknik pengambilan sampling sensus. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara serta kuisioner. Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuisioner dengan skala likert 5 point. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, kompetensi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Bagi manajemen Puskesmas Ubud I Gianyar disarankan untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan faktor kepemimpinan, kompetensi, dan meningkatkan disiplin kerja agar dapat meningkatkan kinerja pada instansi, serta selalu melakukan evaluasi terhadap kinerja yang dilakukan karyawan sehingga nantinya dapat digunakan sebagai pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah asset perusahaan yang harus dirawat. Pemberdayaan sumber daya manusia yang di kelola secara teratur dan sistematis akan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni dan kompetitif. Di zaman yang berkembang pesat saat ini perusahaan harus extra selektif dalam memilih sumber daya manusia yang kompetitif, mumpuni serta memiliki daya saing yang tinggi. Faktor yang terpenting dalam menjalankan suatu bisnis perusahaan adalah sumber daya manusia, karena tanpa sumber daya manusia yang bagus maka perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan (Mahardika, 2022).

Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dalam pencapaian perusahaan. Faktor tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan karena kinerja dari sumber daya manusia, dalam hal ini seorang karyawan memiliki peran penting atas keberhasilan dalam pelaksanaan tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan seharusnya mendapatkan perhatian dari pimpinan perusahaan, mengingat kinerja karyawan akan menjadi sumber utama dari kinerja perusahaan. Dengan kata lain, maju atau tidaknya suatu perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh kinerja perusahaan yang bersumber dari kinerja individu.

Kinerja karyawan merupakan hal yang dibutuhkan organisasi untuk mencapai pertumbuhannya. Dengan kontribusi tenaga kerja yang dipupuk organisasi, diharapkan dapat mencapai misi yang diinginkan. Kinerja berasal dari kata job performance dan disebut juga actual performance atau prestasi kerja atau prestasi nyata yang telah dicapai oleh seorang pegawai. Banyak definisi kinerja pegawai yang dikemukakan oleh para ahli, salah satu pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, agar sah mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Esthi, 2021).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh suatu pegawai dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Pratiwi, dkk 2019). Menurut Dewi & Oktarini (2021), kinerja karyawan adalah sejauh mana seseorang telah memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Melalui kinerja dapat diketahui kemampuan seorang karyawan terhadap pekerjaan atau tugas yang dibebankan kepadanya. Jika kinerja sumber daya manusia tinggi, otomatis kinerja organisasi juga tinggi. Sebaliknya jika kinerja sumber daya manusia rendah maka dapat menyebabkan penurunan kinerja organisasi. Oleh karena itu diperlukan tolak ukur atau determinan yang dapat dijadikan acuan dalam menilai kinerja seorang karyawan (Syahrudin, 2022). *Performance* atau kinerja berkaitan dengan aspek tingkah laku dan hasil kerja. Suatu organisasi membutuhkan karyawan dengan kinerja tinggi untuk mencapai keunggulan kompetitif secara efisien dan efektif dengan tetap mengutamakan keselamatan dan kualitas tetapi dengan biaya rendah (Handayni, 2021).

Penelitian ini dilaksanakan pada Puskesmas Ubud I yang beralamat di Jl. Dewisita No. 1 Ubud, Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar. Puskesmas Ubud I juga melayani berbagai macam program-program kerja seperti pemeriksaan kesehatan (*check up*), pembuatan surat keterangan sehat, rawat jalan, lepas jahitan, ganti balutan, jahit luka, cabut gigi, pemeriksaan tensi, tes hamil, persalinan, pemeriksaan anak, tes golongan darah, asam urat, kolesterol dan lainnya. Puskesmas Ubud I juga melayani pasien dengan program BPJS maupun luar BPJS. Untuk memaksimalkan pelayanan terhadap masyarakat diperlukan kinerja karyawan yang baik, namun berdasarkan hasil observasi terdapat penurunan kinerja karyawan pada Puskesmas Ubud I yang dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan pada instansi. Pada suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Menurut Erika (2022), kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Menurut Wijaya (2017:18), kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu.

Fungsi pemimpin dalam organisasi kerap kali memiliki spesifikasi berbeda dengan bidang kerja atau organisasi lain. Perbedaan ini disebabkan oleh beberapa macam hal, antara lain: macam organisasi, situasi sosial dalam organisasi, jumlah anggota kelompok (Sutrisno, 2016:219). Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif. Untuk itu pemimpin harus benar-benar dapat menjalankan fungsinya sebagai seorang pemimpin. Pemimpin dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, tidak hanya secara internal bagi organisasi yang bersangkutan akan tetapi juga dalam menghadapi berbagai pihak diluar organisasi yang semuanya dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan organisasi mencapai tujuan. Adapun *research gap* dari penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Rasminingsih dkk. (2023), Ahzani (2023), Hasibuan (2018), dan Suhanta (2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu dengan adanya kepemimpinan yang baik dan berkualitas, maka hal tersebut mampu meningkatkan kinerja karyawan seorang

pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuliana (2022) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Rivai (2019) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2018) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Adapun *research gap* dari penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Sugiarta (2022), Aromega, dkk (2019), dan Nurjaya, dkk (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa disiplin kerja yang tinggi dapat menyebabkan kinerja karyawan meningkat. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Saleh dan Utomo (2018) yang menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

LITERATUR

Kinerja Karyawan

Menurut Rofiliana & Rofiuddin (2021), menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standart, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan guna mencapai persyaratan kerja, yang dapat dikerjakan tepat waktu dan menghasilkan produk yang kualitasnya baik serta sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sehingga dimaknai kinerja karyawan dapat mempengaruhi kualitas jasa yang dihasilkan.

Kepemimpinan

Hasibun, (2020) kepemimpinan adalah seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kesuksesan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari kinerja manajernya, dengan manajer yang cakap dan berjiwa kepemimpinan akan dapat menuntun karyawannya untuk mencapai keberhasilan (goal) dalam perusahaan tersebut. Beberapa ahli memiliki definisi tentang kepemimpinan itu sendiri, diantaranya pendapat Hasibuan (2017:294) secara teoritis menyebutkan bahwa kepemimpinan (leadership) merupakan hal yang sangat

penting dalam manajerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Mursalin & Kamaruddin, (2022), Jamaludin (2017), Sukmawati (2020), dan Widyawati et al. (2024) yang menyebutkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan dalam perusahaan akan meningkatkan kinerja pegawai. Namun berbanding terbalik dalam hasil penelitian dari Panjaitan (2017) yang menyebutkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut secara tidak langsung akan mendorong motivasi, kreativitas, partisipasi dan loyalitas para karyawan untuk menyelesaikan dan melaksanakan tugas-tugas yang sudah diberikan kepadanya.

Kompetensi

Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kemampuan atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.

Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja (Faiz, 2023). Menurut Indrianto (2022) ada beberapa indikator disiplin kerja yaitu :

1. Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.
3. Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kesuksesan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari kinerja manajernya, dengan manajer yang cakap dan berjiwa kepemimpinan akan dapat menuntun karyawannya untuk mencapai keberhasilan (goal) dalam perusahaan

tersebut. Beberapa ahli memiliki devisa tentang kepemimpinan itu sendiri, diantaranya pendapat Hasibuan (2017:294) secara teoritis menyebutkan bahwa kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam manajemen, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya. Oleh karena itu semakin baik kepemimpinan organisasi maka kinerja juga semakin meningkat.

H1: Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Puskesmas Ubud I Gianyar

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kemampuan atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu. Hal ini berarti semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan maka kinerja juga akan meningkat.

H2: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Puskesmas Ubud I Gianyar

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja (Faiz, 2023). Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

H3: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Puskesmas Ubud I Gianyar

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Puskesmas Ubud I yang beralamat di Jl. Dewisita No. 1 Ubud, Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar. Objek penelitian pada penelitian ini adalah mengenai kepemimpinan, kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan pada Puskesmas Ubud I Gianyar. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawan pada Puskesmas Ubud I Gianyar sebanyak 64 orang.

Adapun teknik pengambilan sampel adalah teknik sampling sensus. Teknik ini digunakan karena populasi yang diteliti kurang dari 100 orang. Sehingga dalam penelitian ini sampel yang diambil berasal dari keseluruhan populasi yang digunakan yaitu seluruh karyawan yang berjumlah 64 orang karyawan. Teknik analisis data menggunakan pendekatan statistik

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian dikatakan valid apabila memiliki koefisien korelasi *persone product moment* (R) > 0,3 dengan *alpha* 0,5 (Sugiyono, 2019:124). Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 2, menunjukan nilai *corrected item* diatas 0,300 maka disimpulkan seluruh instrumen penelitian yang digunakan adalah valid.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Nilai Pearson Correlation	Keterangan
Kepemimpinan	X1.1	0,928	Valid
	X1.2	0,838	Valid
	X1.3	0,876	Valid
	X1.4	0,838	Valid
	X1.5	0,875	Valid
Kompetensi	X2.1	0,882	Valid
	X2.2	0,833	Valid
	X2.3	0,790	Valid
Disiplin Kerja	X3.1	0,805	Valid
	X3.2	0,875	Valid
	X3.3	0,908	Valid
	X3.4	0,854	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,840	Valid
	Y1.2	0,783	Valid
	Y1.3	0,791	Valid
	Y1.4	0,821	Valid
	Y1.5	0,865	Valid
	Y1.6	0,778	Valid
	Y1.7	0,749	Valid
	Y1.8	0,720	Valid
	Y1.9	0,816	Valid

Sumber: Data Diolah, (2024)

Selain uji validitas diperlukan juga uji reliabilitas. Uji reliabilitas ini dilakukan agar peneliti dapat melanjutkan analisis untuk memecahkan pokok permasalahan

yang sudah ditentukan. Sedangkan reliabel apabila koefisien reliabilitas sebesar 0,60 atau lebih (Sugiyono, 2019:129).

Tabel 2
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kepemimpinan	0,920	Reliabel
Kompetensi	0,778	Reliabel
Disiplin Kerja	0,881	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,926	Reliabel

Sumber: Data Diolah, (2024)

Hasil uji instrumen penelitian menunjukkan nilai *cronbach alpha* di atas 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa item pernyataan dalam penelitian ini reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas residual data dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov satu arah.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*Independen*) (Ghozali, 2018:107). Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Jika nilai tolerance lebih dari 0,10 atau VIF kurang dari 10, maka dikatakan tidak ada multikolinearitas pada penelitian tersebut. Sebaliknya jika nilai tolerance kurang dari 0,10 atau VIF lebih besar dari 10 maka terjadi gangguan multikolinearitas pada penelitian tersebut.

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:137). Pengujian ini dilakukan dengan uji Glejser yakni dengan cara mengregresi nilai absolute residual dari model yang diestimasi terhadap variabel independen.

Tabel 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

<i>Coefficients^a</i>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,592	2,104		1,232	0,223
	Kepemimpinan	0,322	0,181	0,439	1,774	0,081
	Kompetensi	-0,443	0,292	-0.351	-1,515	0,135
	Disiplin Kerja	-0,118	0,221	-0.129	-0,534	0,596
a. Dependent Variable: ABSRES						

Sumber : Data Diolah, (2024)

Berdasarkan Tabel 3, nilai signifikan masing-masing variabel menunjukkan nilai di atas 0,05. sehingga disimpulkan tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi.

Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel tak terikat dan variabel terikat secara bersamaan. Interpretasi terhadap hubungan korelasi atau seberapa besarnya pengaruh variabel – variabel tidak bebas, digunakan pedoman yang dikemukakan (Sugiyono, 2019).

Tabel 4

Hasil Analisis Korelasi Berganda

<i>Model Summary^b</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,894	0,799	0,789	2,72520
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi, Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data Diolah, (2024)

Pada Tabel 4 memperlihatkan bahwa besarnya nilai R adalah sebesar 0,894 ini berarti variabel kepemimpinan, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah nilai dari *adjusted R²* karena nilai *adjusted R²* dapat naik ataupun turun apabila satu variabel ditambahkan ke dalam model. Besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan dengan nilai *adjusted R square*.

Tabel 5

Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>Model Summary^b</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,894	0,799	0,789	2,72520
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi, Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data Diolah, (2024)

Pada Tabel 5, memperlihatkan bahwa besarnya nilai Adjusted R square adalah sebesar 0,789 ini berarti kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 78,9% dan sisanya 21,1% dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel penelitian..

Uji Hipotesis (T-test)

Tabel 6

Hasil Uji t

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,265	2,218		1,922	0,059
	Kepemimpinan	0,737	0,191	0,442	3,856	0,000
	Kompetensi	0,526	0,308	0,435	3,495	0,000
	Disiplin Kerja	0,925	0,233	0,446	3,977	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah, (2024)

Dari hasil analisis pada Tabel 6, berikut dijelaskan masing-masing pengujian sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pada Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,050$ sehingga dapat disimpulkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang diajukan diterima.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pada Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,050$ sehingga dapat disimpulkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang diajukan diterima.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pada Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,050$ sehingga dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang diajukan diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,737: berarti, variabel kepemimpinan memiliki koefisien positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika variabel kepemimpinan meningkat, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,737. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,050$ sehingga dapat disimpulkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang diajukan diterima. Pernyataan tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rasminingsih dkk. (2023), Ahzani (2023) dan Hasibuan (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Suhanta (2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,526: berarti, variabel kompetensi memiliki nilai koefisien regresi positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika variabel kompetensi meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,526. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,050$ sehingga dapat disimpulkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang diajukan diterima. Pernyataan tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2023) dan Mahardika (2022) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Suwandika, dkk (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis menunjukan nilai koefisien regresi sebesar 0,925: berarti, variabel disiplin kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika variabel disiplin kerja meningkat, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,925. Berdasarkan hasil analisis menunjukan bahwa nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,050$ sehingga dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang diajukan diterima. Pernyataan tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sugiarta (2022) dan Aromega, dkk (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Nurjaya, dkk (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, kompetensi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara spesifik, semakin baik kualitas kepemimpinan dalam suatu instansi, maka kinerja karyawan cenderung meningkat, dan sebaliknya, kualitas kepemimpinan yang buruk akan menurunkan kinerja karyawan. Selain itu, kompetensi yang tinggi di dalam instansi berhubungan erat dengan peningkatan kinerja karyawan, sementara rendahnya kompetensi akan berdampak negatif terhadap kinerja. Begitu pula, disiplin kerja yang tinggi mendorong peningkatan kinerja, sedangkan disiplin kerja yang rendah menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Oleh karena itu, faktor-faktor ini memiliki peranan yang sangat penting dalam mendorong kinerja yang optimal di lingkungan kerja.

Namun, penelitian ini juga memiliki beberapa limitasi yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian ini hanya dilakukan pada satu instansi yang mungkin memiliki karakteristik khusus, sehingga hasil yang diperoleh belum tentu dapat

digeneralisasikan untuk instansi lainnya. Kedua, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang dapat memiliki keterbatasan dalam hal akurasi atau interpretasi subjektif dari responden. Selain itu, penelitian ini belum mempertimbangkan faktor-faktor eksternal yang mungkin juga mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kondisi ekonomi atau faktor sosial budaya. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut dengan sampel yang lebih besar dan variabel yang lebih beragam perlu dilakukan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

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 kemampuan 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. (2018). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- 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 corporate 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). *Toward a theory of task motivation and incentives*. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3(2), 157-189.
- 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).
- Melya, I. G. A. P. A., Mustika, I. N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja dan job insecurity 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. *Unram Management Review*, 3(1), 90-96.
- 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.
- Prameshti, 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.
- 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). 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* (hlm. 873-880).
- Tunggadewi, I. G. A. C., Mustika, N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Ud. Sadhu Jaya di Gianyar. *EMAS*, 4(9), 2310-2321.
- Widyawati, S. R., & Febriyani, N. P. E. (2023). Sistem pencatatan administrasi pada Sekolah Dasar Negeri 1 Celuk Kabupaten Gianyar. In *Prosiding Seminar Nasional Pengabdian Masyarakat (SENEMA)* (Vol. 2, No. 1, hlm. 432-436).
- Widyawati, S. R., Prayoga, I. M. S., Vipraprastha, T., Jodi, I. W. G. A. S., Purnawati, N. L. G. P., & Ribek, P. K. (2023). Role of learning and growth perspective in the mediating relation of human resource function with employee champion: Evidence from the small medium industries. *International Journal of Social Science and Business*, 7(2), 448-453.
- Widyawati, S. R., Rismawan, P. A. E., & Apsari, N. M. N. (2024). Pengaruh beban kerja, kompensasi dan dukungan organisasional terhadap kepuasan karyawan PT Nestle Kotadenpasar. *EMAS*, 5(8), 36-46.
- 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.
- Widyawati, S. R., Rismawan, P. A. E., & Putri, K. W. D. (2024). Pengaruh job insecurity, beban kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan di PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar. *EMAS*, 5(5), 71-83.