

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PERTANAHAN NASIONAL KABUPATEN GIANYAR

I Wayan Gede Adi Saputra¹, I Wayan Mendra², Ni Luh Gede Putu Purnawati³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
Email: ¹adi507181@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini dilakukan pada kantor BPN Gianyar yang terletak yang beralamatkan di Komplek Civic, Jl. Sahadewa No.7, Kab. Gianyar. Objek penelitian yang digunakan ada seluruh pegawai di Kantor BPN Gianyar sebanyak 50 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda menggunakan SPSS 26.0 for Windows. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Hasil analisis menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Dari kesimpulan hasil penelitian di atas, ada beberapa saran dan masukan yang dapat penulis ajukan baik untuk kepentingan Kantor BPN Gianyar maka saran yang diusulkan sebaiknya pimpinan dan seluruh pegawai Kantor BPN Gianyar terus menanamkan jiwa kepemimpinan terhadap seluruh pegawai karena sikap pemimpin tidak hanya dimiliki oleh ketua koorditaor namun seluruh pegawai juga dapat menjadi seorang pemimpin disetiap posisi/jabatan masing-masing, kompetensi harus dikembangkan untuk mencapai tujuan dan visi misi di Kantor BPN Gianyar serta memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi agar melaksanakan pekerjaan dapat dilakukan dengan sebaik baiknya sehingga harapannya dengan meningkatnya kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja pada pegawai akan membuat kinerja pegawai di kantor BPN Gianyar meningkat.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Pegawai

Abstract

The purpose of this study is to determine and analyze the influence of Leadership, Competence and Work Discipline on Employee Performance. This research was conducted at the BPN Gianyar office which is located at the Civic Complex, Jl. Sahadewa No.7, Kab. Gianyar. The research object used was all employees at the Gianyar BPN Office as many as 50 respondents. The analysis technique used is Multiple Linear Regression Analysis using SPSS 26.0 for Windows. The research instrument used was a questionnaire. The results of the analysis show that leadership has a positive effect on employee performance, competence has a positive effect on employee performance and work discipline has a positive effect on employee performance. From the conclusions of the results of the research above, there are several suggestions and inputs that the author can put forward both for the benefit of the Gianyar BPN Office, the suggestions proposed are that the leadership and all employees of the Gianyar BPN Office continue to instill a leadership spirit in all employees because leadership attitudes are not only owned by the coordinator but all employees can also be a leader in each position / position respectively, competencies must continue to be developed to achieve the goals and vision and mission at the Gianyar BPN Office and have high work discipline so that work can be carried out as well as possible so that it is hoped that with increased leadership, competence and work discipline in employees will make the performance of employees at the Gianyar BPN office increase.

Keywords: Leadership, Competence, Work Discipline, And Employee Performance

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2016).

Kinerja adalah cerminan dari hasil kerja individu dimana apabila setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaiknya maka tujuan organisasi tercapai dengan baik pula (Fitria, *et al.*, dalam Syaifuddin, 2018).

Berdasarkan hasil observasi pada Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Gianyar. Permasalahan kinerja pegawai diketahui pada indikator kuantitas kerja, dimana terjadi penurunan kinerja pegawai berdasarkan data capaian hasil realisasi pencapaian pekerjaan Tahun 2020, kinerja pegawai pada Kantor BPN Gianyar pada setiap bagian atau unit kerja berada dibawah target realisasi pencapaian pekerjaan, terutama pada bagian seksi Survei, pengukuran dan pemetaan masih berada jauh dibawah terget yang ditentukan pada tahun 2020 yaitu berada di 79%. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan yang ada dalam perusahaan.

Kepemimpinan adalah seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Hasibuan, (2020: 170). Kepemimpinan adalah sebuah proses dimana seorang pemimpin dapat secara langsung membimbing dan mempengaruhi perilaku dan pekerjaan lainnya untuk menuju pencapaian dalam situasi tertentu.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 13 pegawai yang ada di Badan Pertanahan Nasional Gianyar, terdapat permasalahan atau *issue* yang menyangkut kepemimpinan, dilihat dari indikator

kepemimpinan yaitu dapat memecahkan masalah, hasil wawancara pada pegawai mengatakan bahwa diketahui kurangnya sikap pemimpin dalam memecahkan masalah, pemimpin di tempat bekerja masih takut dalam mengambil keputusan untuk menyelesaikan masalah sengketa yang sedang ditangani sehingga menyebabkan karyawan kurang yakin terhadap kepemimpinan dan mengakibatkan penurunan kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Apriyanto dan Satrio (2015), Febriyandi (2016), Fauzi (2011), Muizu,dkk (2019), dan Arianty (2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif, signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Puspitasari dkk.,(2018) bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah Kompetensi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Nasional di Kabupaten Gianyar. Menurut Sudarmanto (2018:46) kompetensi merupakan karakteristik mendasar seseorang yang menghasilkan kinerja unggul dan atau efektif dalam suatu pekerjaan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 13 orang pegawai terdapat permasalahan yang berkaitan dengan kompetensi pada Kantor BPN Gianyar dilihat dari indikator kompetensi yaitu keterampilan. Hasil wawancara menunjukan bahwa pegawai Kantor BPN Gianyar dirasa kurang terampil dalam melakukan pelayanan kepada client. Hal ini dapat dilihat dari, pelaksanaan program dan kegiatan khususnya yang berkaitan dengan pelayanan dalam bentuk komputerisasi belum optimal, dalam menggunakan peralatan dalam pengukuran juga belum maksimal banyak pegawai yang belum bisa menggunakan peralatan dan kelengkapan kerja dengan baik. sehingga akan menghambat dalam pelayanan kepada client dan menyebabkan penurunan pada kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Cahyaningrat, *et al.*, (2017), Rosmaini (2019), Pramularso (2018), Saputra (2016), dan Silvia

(2019) menyatakan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan kompetensi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, semakin tinggi kompetensi pegawai akan berdampak meningkatnya kinerja pegawai sebaliknya semakin rendah kompetensi pegawai akan berakibat pada menurunnya kinerja pegawai. Sedangkan Dhermawan, dkk (2017) menemukan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah Faktor Kedisiplinan kantor pertanahan di kabupaten Gianyar. Menurut Rivai (2011:825) bahwa Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 13 orang terdapat permasalahan yang berkaitan dengan Disiplin Kerja pada pegawai Kantor BPN Gianyar dilihat dari indikator Disiplin kerja yaitu frekuensi kehadiran. Terlihat dari masih banyak pegawai yang terlambat bekerja dan tidak bekerja tanpa keterangan yang pasti. sepanjang tahun 2020 absensi pegawai terjadi setiap bulan, bahkan tingkat absensi rata-rata diatas 3% yaitu 3,45% pada tahun 2020. Mengacu pada teori yang diungkapkan oleh Kuna Winaya (2000:15) yang mengungkapkan bahwa tingkat absensi dianggap baik atau rendah jika persentasi 2-3% perbulan, jika lebih dari 3% dianggap tingkat absensinya kurang baik atau tinggi. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa tingkat absensi pegawai pada Kantor BPN Gianyar dikategorikan masih cukup tinggi, karena berada diatas standar tersebut.

Hasil Penelitian Fitriana (2019), Yulius (2019), Untari (2018), Susanti, dkk (2016), Syafrina, dkk (2017), wahyudi (2019) dan Hasibuan & silvia (2019) menunjukkan bahwa

Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja pegawai. karena semakin tinggi disiplin kerja pegawai yang mencakup kehadiran karyawan yang tepat waktu, bekerja pada waktu yang telah ditetapkan sesuai jadwal kerja, adanya pemberitahuan jika tidak masuk kerja, berpenampilan rapi untuk menunjukkan sikap kerja profesional, tidak menggunakan inventaris di luar kepentingan perusahaan, mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab, tidak menunda-nunda di dalam menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan, kebersihan dan kerapian hasil kerja yang telah dilakukan, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan Ibrahim, M., & Meilany, P. (2015). Mengatakan terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kantor BPN Gianyar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai kantor BPN Gianyar.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor BPN Gianyar.

II. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. *Goal Setting Theory*

Goal setting theory merupakan salah satu bentuk teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama. *Goal setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang

diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi (Lunenburg, 2011).

2.2. Kepemimpinan

Menurut Hasibuan, (2020: 170) Kepemimpinan adalah seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun indikator dari kepemimpinan menurut Afandi (2019) adalah sebagai berikut:

- 1) Keteladanan
- 2) Dapat memecahkan masalah dengan kreatif
- 3) Memiliki kejujuran
- 4) Memiliki motivasi yang kuat untuk memimpin
- 5) Tanggung jawab.

2.3. Kompetensi

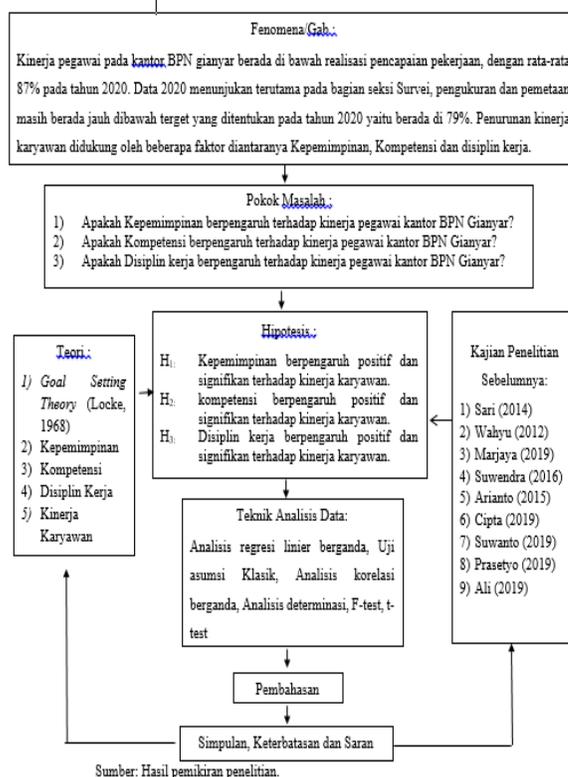
Menurut Wibowo (2016). Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Adapun Indikator dari kompetensi menurut Fadillah, dkk (2017), adalah sebagai berikut:

- 1) Karakter Pribadi
- 2) Konsep diri
- 3) Pengetahuan
- 4) Keterampilan
- 5) Motivasi kerja

2.4. Disiplin Kerja

Sutrisno (2011) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Siswanto (dalam Sinambela, 2018) memaparkan indikator dalam kedisiplinan yaitu:

- 1) Frekuensi kehadiran



- 2) Tingkat kewaspadaan
- 3) Ketaatan pada standar kerja
- 4) Ketaatan pada peraturan kerja
- 5) Etika kerja

2.5. Kinerja Karyawan

Menurut (Afandi, 2018:83). 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 illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Adapun indikator kinerja karyawan menurut Dharmanegara (2017) adalah sebagai berikut:

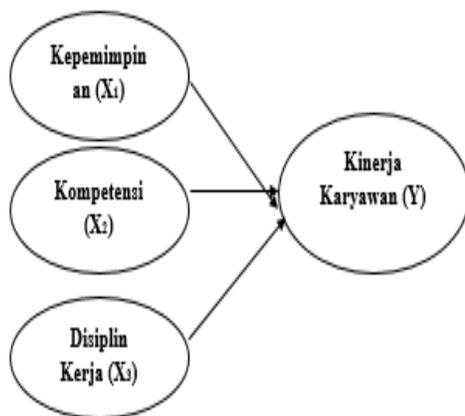
- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Kemampuan kerja sama
- 5) Kemandirian

2.6. Hipotesis

Adapun kerangka berpikir penelitian dapat dilihat pada Gambar 1 berikut:

Gambar 1
Kerangka Berpikir Penelitian

Gambar 2
Model Penelitian



Sumber: Hasil pemikiran penelitian

Hipotesis

H₁: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

III. METODE PENELITIAN

3.1. Metode Penentuan Sampel

Penelitian ini dilakukan di Kantor BPN Gianyar yang terletak yang beralamatkan di Komplek Civic, Jl. Sahadewa No.7, Kab. Gianyar, prov. Bali, 80511. Adapun yang menjadi obyek penelitian di kantor BPN Gianyar adalah Kepemimpinan, Kompetensi, dan Disiplin Kerja. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 50 karyawan Kantor BPN Gianyar. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah dengan *sampling jenuh* atau metode sensus dikarenakan populasinya

kurang dari 100, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Kantor BPN Gianyar.

3.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Penulis dalam penelitian ini menggunakan persamaan regresi linier berganda dikarenakan terdapat variabel bebas dalam penelitian yang jumlahnya lebih dari satu. Menurut Sugiyono (2018) persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

α = Bilangan Konstanta

β_1 = Koefisien regresi untuk X₁

β_2 = Koefisien regresi untuk X₂

β_3 = Koefisien regresi untuk X₃

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Kompetensi

X₃ = Disiplin Kerja

E_i = Error Term

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel Kepemimpinan, kompetensi, disiplin kerja 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 diketahui bahwa semua variabel yakni Kepemimpinan, Kompetensi, disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

4.2 Hasil dan Pembahasan

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui berubahnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh Kepemimpinan, Kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantoe BPN Gianyar dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS *version 24.0 for Window*. Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh Antara Kepemimpinan, Kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPN Gianyar secara parsial dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1
Rangkuman Hasil Penelitian
Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3,116	1,748		-1,782	0,081
Kepemimpinan	0,563	0,115	0,470	4,909	0,000
Kompetensi	0,304	0,106	0,293	2,869	0,006
Disiplin Kerja	0,285	0,094	0,258	3,022	0,004
R					0,902
R Square					0,814
Adjusted R Square					0,802
F Statistic					67,009
Signifikansi Uji F					0,000 ^b

Sumber: Lampiran 12

Dari hasil Tabel 1 diperoleh nilai $a = -3,116$; nilai $b_1 = 0,563$; nilai $b_2 = 0,304$ dan nilai $b_3 = 0,285$, maka persamaan regresi berganda menjadi:

$$Y = -3,116 + 0,563X_1 + 0,304X_2 + 0,285X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan ini, dapat dijelaskan pada pengaruh Kepemimpinan (X_1), Kompetensi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu sebagai berikut:

$a = -3,116$, hal ini berarti apabila variabel Kepemimpinan (X_1), Kompetensi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3), tidak mengalami perubahan

(sama dengan 0) atau *constant* maka besarnya Kinerja Pegawai (Y) adalah $-3,116$.

$b_1 =$ Menunjukkan arah positif sebesar $0,563$, hal ini berarti apabila pimpinan mampu mengatasi kesulitan atau hambatan yang dihadapi Pegawai dalam melakukan pekerjaan, maka akan diikuti peningkatan Kinerja Pegawai pada Kantor BPN Gianyar, dengan asumsi variabel Kompetensi (X_2) dan Disiplin kerja (X_3) konstan.

$b_2 =$ Menunjukkan arah positif sebesar $0,304$, hal ini berarti apabila pimpinan mampu memberikan kompetensi kerja yang baik dan mendukung Pegawai untuk dapat meningkatkan kemampuannya, maka akan diikuti peningkatan Kinerja Pegawai pada Kantor BPN Gianyar, dengan asumsi variabel Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_3) konstan.

$b_3 =$ Menunjukkan arah positif sebesar $0,285$, hal ini berarti apabila pimpinan mampu membimbing Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, maka akan diikuti peningkatan Kinerja Pegawai pada Kantor BPN Gianyar, dengan asumsi variabel Kepemimpinan (X_1) dan Kompetensi (X_2) konstan.

2) Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan ketentuan bila signifikansi tiap variabel lebih besar dari $0,05$ maka berdistribusi normal, sedangkan bila signifikansi lebih kecil dari $0,05$ maka data tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas (kepemimpinan, Kompetensi dan disiplin kerja) $> 0,10$ dan nilai $VIF \leq 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

c) Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa semua variabel bebas (Kepemimpinan, Kompetensi dan Disiplin Kerja) memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,128; 0,626 dan 0,081 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

3) Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,902. Besarnya nilai R 0,902 ini berada diantara antara 0,80 sampai 1,00 yang berarti ada hubungan yang sangat kuat antara Kepemimpinan, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor BPN Gianyar.

4) Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,802. Hal ini berarti Kepemimpinan, Kompetensi dan Disiplin Kerja mampu mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor BPN Gianyar sebesar 80,2% sedangkan sisanya sebesar 19,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini..

5) Uji F

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi uji F 0,000 lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti bahwa secara simultan kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor BPN Gianyar. Maka model regresi dikatakan fit atau layak untuk menguji data selanjutnya.

6) Uji t (t-test)

Pengujian statistik t-test digunakan untuk menguji secara parsial pengaruh

kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPN Gianyar diuraikan sebagai berikut:

a) Variabel Kepemimpinan (X_1)

Berdasarkan Tabel 1 di atas, variabel Kepemimpinan (X_1) memiliki nilai *Standardized Coefficients Beta* menunjukkan arah positif sebesar 0,563 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor BPN Gianyar. Dengan demikian hipotesis pertama teruji kebenarannya.

b) Variabel Kompetensi (X_2)

Berdasarkan Tabel 1 di atas, variabel Kompetensi (X_2) memiliki nilai *Standardized Coefficients Beta* menunjukkan arah positif sebesar 0,304 dengan nilai signifikan sebesar 0,006 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka Kompetensi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor BPN Gianyar. Dengan demikian hipotesis kedua teruji kebenarannya.

c) Variabel Disiplin Kerja (X_3)

Berdasarkan Tabel 1 di atas, variabel disiplin kerja (X_3) memiliki nilai *Standardized Coefficients Beta* menunjukkan arah positif sebesar 0,285 dengan nilai signifikan sebesar 0,004 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor BPN Gianyar. Dengan demikian hipotesis ketiga teruji kebenarannya.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel Kepemimpinan (X_1)

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor BPN Gianyar. Kepemimpinan sebagai mana diungkapkan oleh Elvino (2017) bahwa kedudukan seorang pemimpin dapat memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja dari karyawan. Hal ini memberikan gambaran bahwa kepemimpinan yang baik akan menghasilkan perubahan dalam sebuah perusahaan. Searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustyantono, (2016), Elvino (2017) didapatkan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel Kompetensi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor BPN Gianyar. Kompetensi sebagaimana di ungkapkan oleh Wibowo (2016) mendefinisikan kompetensi (competency) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh positif langsung terhadap kinerja karyawan atau dapat mendeskripsikan kinerja yang sangat baik. Searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahyaningrat, *et al.*, (2017), Rosmaini (2019), Pramularso (2018), dan Silvia (2019) menyatakan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan kompetensi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, semakin tinggi kompetensi pegawai akan berdampak meningkatnya kinerja pegawai sebaliknya semakin rendah kompetensi pegawai akan berakibat pada menurunnya kinerja pegawai.

3) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor BPN

Gianyar. Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2015:193). Disiplin kerja merupakan sikap yang diperlukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno (2016), Sidanti (2015), Abidin (2015), Azwar (2015), Meilany dan Ibrahim (2015), Safitriani (2016) menemukan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

V. PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPN Gianyar.
- 2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPN Gianyar.
- 3) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPN Gianyar.

5.2 Keterbatasan dan Saran

1) Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja.
- b) Penelitian ini hanya dilakukan pada Kantor BPN Gianyar.

2) Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

- 1) Diharapkan pimpinan Kantor BPN Gianyar mampu mengatasi kesulitan atau hambatan yang dihadapi karyawan dalam melakukan pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja Pegawai Kantor BPN Gianyar.
- 2) Diharapkan pimpinan memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung karyawan untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Kantor BPN Gianyar.
- 3) Diharapkan pimpinan Kantor BPN Gianyar diharapkan mampu mengarahkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada kantor BPN Gianyar.

DAFTAR PUSTAKA

- Dhermawan, D. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 91. <https://doi.org/10.33603/jibm.v2i1.1064>
- Emron, E. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bintang Belawan Medan.
- Fadilah, D. (2017). Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau. (*Jmk*) *Jurnal ...*, 1(1), 42–59. <https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/manajemenkewirausahaan/article/view/1214>
- Fauzi. (2011). Pengaruh Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Sma. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(1), 77. <https://doi.org/10.21009/jmp.02108>
- Febriyandi. (2016). Hubungan Persepsi Gaya Kepemimpinan Otoriter Dengan Stres Kerja Pada Anggota Batalyon Infantri 512 Tni Ad. 15.
- Fitriana. (2019). Analisis Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2013–2015.
- Hartatik, I. P. (2014). Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (Jrmb) Fakultas Ekonomi Uniat. 3(3), 405–412.
- Hasibuan. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Vicktrading Indonesia. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, 2(2), 1–16. <http://eproceedings.umpwr.ac.id/index.php/pertanian/article/view/1332>
- Hasibuan. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Teamwork Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Rumah Sakit Umum Daerah Bangil Kabupaten Pasuruan. *Journal Management And Business Applied*, 1(2), 20–31.
- Hasibuan, S. (2019). Pengaruh Diklat Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. 2(3), 351–360. <https://doi.org/10.31227/osf.io/4g2nx>
- Ibrahim, D. (2015). Pengaruh Standar Operasional Prosedur (Sop), Fasilitas, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Rsud Noongan. *Emba*, 9(1), 41–51.
- Iqbal. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Puri Gendis Trawas. 107–119.
- Kasmir. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Dosen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. *Jurnal Al-Iqtishad Edisi 16*, 16(2), 1. <https://doi.org/10.24014/jiq.v16i2.11599>
- Lunenburg. (2011). Jurnal Ilmu Ekonomi. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi Volume 3. No. 2*, 3(2), 183–189.
- Marjaya. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja

- Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i1.3650>
- Masharyono. (2015). Studi Komitmen Organisasi Karyawan Bank: Peran Job Involvement Dan Kepuasan Kerja. *Strategic : Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, 19(1), 7. <https://doi.org/10.17509/Strategic.V19i1.17670>
- Maulana. (2015). Pengaruh Konflik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pdam Tirta Moedal Kota Semarang). Skripsi, 1–178.
- Muizi, D. (2019). Peran Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja