

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KEPEMIMPINAN, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UPTD BAPELKESEMAS DINAS KESEHATAN PROVINSI BALI

Ni Komang Wahyuni¹ I Nengah Suardhika² Putu Agus Eka Rismawan³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: wahyunikomang11@gmail.com

Abstract

This research was conducted based on research on gaps and differences focusing on individual characteristics, leadership and competency on employee performance. In addition, there are also research problems regarding reducing work targets at the UPTD BAPELKESEMAS Bali Provincial Health Office. This research was conducted at UPTD BAPELKESEMAS Bali Provincial Health Office with a sample of 51 respondents taken using a saturated census. All data obtained from distributing questionnaires, then analyzed using multiple linear regression, hypothesis testing (t test and f test). The results of the study show that (1) individual characteristics, leadership and competence simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at the UPTD BAPELKESEMAS Health Office of the Province of Bali. (2) individual characteristics have a positive and significant effect on employee performance. (3) leadership has a positive and significant effect on employee performance. (4) competence has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Individual Characteristics, Leadership, Competence and Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini dilakukan berdasarkan penelitian kesenjangan dan perbedaan yang berfokus pada karakteristik individu, kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, juga terdapat permasalahan penelitian mengenai pengurangan target kerja pada UPTD BAPELKESEMAS Dinas Kesehatan Provinsi Bali. Penelitian ini dilakukan di UPTD BAPELKESEMAS Dinas Kesehatan Provinsi Bali dengan sampel sebanyak 51 responden yang diambil dengan menggunakan sensus jenuh. Seluruh data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, kemudian dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda, pengujian hipotesis (uji t dan uji f). Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Karakteristik individu, kepemimpinan dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD BAPELKESEMAS Dinas Kesehatan Provinsi Bali. (2) karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (3) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (4) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : Karakteristik Individu, Kepemimpinan, Kompetensi, dan Kinerja Pegawai .

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah aset utama didalam setiap berjalannya kegiatan Instansi. Agar dapat mencapai tujuannya instansi harus memiliki sumber daya manusia yang baik dan kinerjanya harus tinggi, namun sering kali terjadi fenomena dimana adanya penurunan kinerja pada instansi-instansi pemerintahan. Munandar, (2022) Sumber Daya Manusia merupakan asset yang paling berharga yang dimiliki oleh suatu instansi, organisasi atau perusahaan karena keberadaannya sangat menentukan terhadap peningkatan perusahaan. Walaupun banyak sumber daya, sarana dan prasarana lainnya, tanpa adanya sumber daya manusia maka kegiatan organisasi tersebut tidak akan berjalan dengan baik. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi. Melihat dari pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi, maka sumber daya manusia harus dikelola dengan baik, salah satunya adalah untuk dapat meningkatkan peranan SDM dalam setiap organisasi adalah meningkatkan kinerja pegawai dengan mempertahankan kinerja pegawai agar tetap tinggi, dalam hal tersebut maka kemungkinan besar organisasi akan mampu bertahan dan berkembang. Kinerja adalah output yang dihasilkan oleh pegawai. Sebagaimana yang telah dikemukakan sebelumnya, bahwa rendahnya kinerja seorang pegawai akan berdampak pada kinerja organisasi.

Mangkunegara, (2018) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi. UPTD Bapelkesmas Dinas Kesehatan Provinsi Bali merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan di bidang Pelatihan yang menjadi kewenangan daerah, yang dipimpin oleh Kepala Badan dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. UPTD Bapelkesmas Dinas Kesehatan Provinsi Bali adalah suatu instansi yang berlokasi di jalan Gemitir No 135 Kesiman Kertalangu Denpasar Timur. Sebagai Instansi pemerintahan UPTD Bapelkesmas Dinas Kesehatan Provinsi Bali ingin selalu menciptakan pelayanan pelatihan yang terbaik terhadap tenaga kesehatan maupun masyarakat awam. Berkaitan dengan hal tersebut, maka dalam hal ini akan membahas tiga faktor yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai yaitu karakteristik individu, kepemimpinan, dan kompetensi yang mungkin mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor yang membuat kurang kurang maksimalnya kinerja pegawai di duga karena kurangnya mengetahui karakteristik individu di setiap pegawai secara langsung oleh pimpinan. Selain masalah karakteristik individu, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Fenomena kepemimpinan yang terjadi pada UPTD Bapelkesmas Dinas Kesehatan Provinsi Bali adalah tingkat kepemimpinan yang cukup tinggi. Dengan demikian pimpinan dan bawahan harus bisa saling menyesuaikan misalnya komunikasi dengan baik, dan dapat saling bertukar pikiran tentang tupoksi atau pekerjaan para pegawai sehingga pegawai termotivasi dengan kepemimpinan di dalam organisasi. Selain kepemimpinan yang diperlukan oleh pegawai, kompetensi juga sangat perlu dipahami dan di mengerti oleh para pegawai. Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan pada UPTD Bapelkesmas Dinas Kesehatan Provinsi Bali terdapat permasalahan yang menyangkut tentang kompetensi pegawai, yaitu hubungan antara pegawai dan pimpinan yang gagal untuk memprediksi kinerja pegawai maka dalam mengemban tugas diberikan. Permasalahan yang berkaitan dengan kompetensi dapat dilihat dari daftar program dan kegiatan di UPTD Bapelkesmas Dinas Kesehatan Provinsi Bali

yang merupakan penjabaran kebijakan Dinas Kesehatan yang tertuang dalam rencana strategis pemerintah daerah provinsi bali yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan dengan mendorong dan meningkatkan sumber daya kesehatan melalui program pendidikan dan pelatihan tenaga kesehatan yang tertuang dalam kegiatan, yaitu :

Tabel 1.1
Target Dan Realisasi Retribusi UPTD Bapelkesmas Dinas Kesehatan Provinsi Bali
Tahun 2019 S/D 2021

NO	URAIAN	TAHUN		
		2019	2020	2021
1.	Target (Rp)	589.100.000	931.0000.000	125.975.000
2.	Realisasi (Rp)	481.950.000	74.150.000	92.150.000

Sumber : UPTD Bapelkesmas Dinas Kesehatan Provinsi Bali (2021)

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa realisasi retribusi UPTD Bapelkesmas Dinas Kesehatan Provinsi Bali pada tahun 2019 sampai dengan tahun 2021 menunjukkan menurunnya target dan realisasi retribusi pendapatan yang berkurang dari target yang ditetapkan, hal ini membuat pegawai dituntut untuk mencapai target pada tahun selanjutnya.

Kinerja pegawai menjadi hal yang krusial bagi eksistensi instansi (organisasi). Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi (organisasi) untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Berdasarkan fenomena tersebut, penulis tertarik dalam menganalisis pengaruh karakteristik individu, kepemimpinan, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di UPTD Bapelkesmas Dinas Kesehatan Provinsi Bali.

TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Goal setting Theory

Penelitian ini menggunakan goal setting teory yang merupakan salah satu bentuk teori motivasi yang di kemukakan oleh Locke 1968 sebagai teori utama (grand theory) yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara cara penetapan tujuan dan kinerja. Goal setting theory menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang di tetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi prilaku kerjanya. Goal setting theory mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuannya (Robbins, 2008).

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan istilah yang biasa digunakan untuk mengukur hasil kerja suatu organisasi terhadap pegawainya karena telah melakukan suatu aktivitas atau kegiatan. Organisasi biasanya melakukan penilaian hasil kinerja melalui evaluasi – evaluasi yang diadakan secara berkala baik perbulan, triwulan / pertahun. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Usman, 2019) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Indikator – Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja sangat berperan penting dalam sebuah perusahaan karena indikator bisa menentukan kuantitas dan kualitas dari kinerja para pegawai, Menurut (Robbins, 2021) menyebutkan ada indikator untuk mengukur kinerja individu pegawai yaitu :

- a) Kualitas Kerja dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan, kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja pegawai.
- b) Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh pegawai sehingga kinerja pegawai dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut.
- c) Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d) Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya, dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal dan informasi.
- e) Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

Karakteristik Individu

Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda – beda antara yang satu dengan yang lainnya. Kinerja individu merupakan dasar kinerja organisasi sehingga pihak manajemen dituntut untuk memahami perilaku individu. Perilaku individu sangat dipengaruhi oleh bagaimana karakteristik individu yang mencirikan antara satu orang dengan orang lain berbeda adalah karena masing – masing memiliki potensi dan kebutuhan yang berbeda. (Hasibuan, 2017) Menyatakan bahwa karakteristik individu adalah ciri – ciri khusus, sifat – sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain. Sedangkan (Hasibuan, 2017) “karakteristik individu merupakan sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan atau pendidikan. Menurut (Diana Angelica, 2008) bahwa karakteristik individu adalah kemampuan, karakteristik - karakteristik biografis, pembelajaran, sikap, kepribadian, persepsi, dan nilai.

Indikator – Indikator Karakteristik Individu

Indikator karakteristik individu sangat berperan penting dalam sebuah organisasi (Nur Hanifah, 2009) mengatakan bahwa ada empat indikator karakteristik individu diantaranya adalah :

- a) Kemampuan adalah orang yang mampu untuk menampilkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik, misalnya seseorang yang dapat menyelesaikan tugas – tugas tanpa kesalahan dalam batas waktu yang telah ditentukan.
- b) Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang – orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.
- c) Sikap adalah pernyataan penilaian yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang, atau peristiwa.
- d) Minat, minat adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hali ini diikuti oleh perasaan senang dan kecendrungan untuk mencari objek yang disenangi itu.

Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang kompleks dimana seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan dan mencapai visi misi dan tugas yang membawa organisasi bisa lebih maju dan Bersatu. Kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pimpinan, ada tiga implikasi penting dari defnisi yaitu :

- a) Kepemimpinan menyangkut orang lain bawahan atau pengikutnya.
- b) Kepemimpinan menyangkut suatu pembagian kekuasaan yang tidak seimbang diantara pemimpin dan anggota kelompok.
- c) Pemimpin dapat mempergunakan pengaruh.

Menurut (Wijono, 2019) Kepemimpinan merupakan suatu usaha dari seorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan individu atau tujuan organisasi. Oleh karena itu, pemimpin diharapkan dapat mempengaruhi, mendukung, dan memberikan motivasi agar para pengikutnya tersebut mau melaksanakannya secara antusias dalam mencapai tujuan yang diinginkan baik secara individu maupun organisasi.

Indikator – Indikator Kepemimpinan

Menurut (Kartono, 2008), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

- a) Kemampuan pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
- b) Kemampuan memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya.
- c) Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
- d) Kemampuan Mengendalikan Bawahan, seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan.
- e) Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.
- f) Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

Kompetensi

Kompetensi terkait dengan peran SDM dalam organisasi atau perusahaan mempunyai arti yang sama pentingnya dengan pekerjaan itu sendiri, mengingat pentingnya peran Sumber Daya Manusia dalam organisasi atau koperasi dalam hal ini, SDM sebagai faktor penentu organisasi atau perusahaan maka kompetensi menjadi aspek yang menentukan keberhasilan organisasi atau perusahaan. (Sutrisno, 2018) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Kompetensi dapat didefinisikan pula sebagai sesuatu

yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan.

Indikator – Indikator Kompetensi

Menurut (Ruky Fadillah, 2016) menyebutkan pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kompetensi pegawai dalam organisasi yaitu:

- a) Karakter Individu adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.
- b) Konsep diri adalah perangkat sikap, system nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang.
- c) Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.
- d) Keterampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.
- e) Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang, yang selanjutnya akan mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan.

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini menjelaskan bagaimana karakteristik individu mampu meningkatkan kinerja pegawai karena, karakteristik individu sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebagai dasar kinerja organisasi untuk mencapai tujuan sebuah organisasi secara personal seperti kemampuan, nilai, sikap, dan minat. Dengan demikian penelitian yang dilakukan oleh (Winardi, 2013) yang menyatakan bahwa karakteristik individu dalam sebuah organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Demikian pula penelitian yang dilakukan (Kharis, 2017) dkk yang meneliti tentang karakteristik individu juga mendapatkan hasil yang sama yaitu karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan beberapa penelitian mengenai karakteristik individu yang dilakukan oleh beberapa penelitian menunjukkan hasil yang berbeda – beda yang dilakukan oleh (Hajati, 2018) dan (Mathis, 2016) mengemukakan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H₁ : Karakteristik Individu Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan merupakan suatu usaha dari seseorang pemimpin untuk mendapat merealisasikan tujuan individu atau tujuan organisasi, maka dari itu kepemimpinan sangatlah berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena pemimpin dapat mendefinisikan suatu proses seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan dan mencapai visi misi dan tugas yang membawa organisasi lebih maju. Penelitian yang dilakukan oleh (Sunarsi, 2013) mengemukakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada suatu organisasi. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh (Robert, 2018) dkk mengemukakan bahwa kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan beberapa penelitian mengenai kepemimpinan yang dilakukan oleh beberapa penelitian menunjukkan hasil yang berbeda – beda yang dilakukan oleh (Lukas, 2017) dan (Dessler, 2021) mengemukakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H₂: Kepemimpinan Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini menjelaskan bagaimana kecendrungan perilaku individu yang mengarah perasaan yang dimilikinya tentang kemampuan yang dapat mempengaruhi kinerja dan perilakunya secara personal seperti keahlian, persepsi diri, sifat diri, kemampuan dan usaha. Kompetensi merupakan salah satu komponen penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Penelitian yang dilakukan oleh (Wiroto, 2015) mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hasil tersebut membuktikan bahwa tingginya kompetensi akan berdampak baik pada kinerja pegawai. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh (Rizal, 2021) dkk menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam pengaruh kompetensi, pengembangan karir dan diklat terhadap kinerja pegawai. Sedangkan beberapa penelitian mengenai kepemimpinan yang dilakukan oleh beberapa penelitian menunjukkan hasil yang berbeda – beda yang dilakukan oleh (Purwanto, 2017) mengemukakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H₃ : Kompetensi Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini di lakukan pada UPTD Bapelkesmas Dinas Kesehatan Provinsi Bali, Jalan Gemitir No. 135 Biaung, Desa Kesiman Kertalangu, Kota Denpasar Timur. Organisasi ini merupakan organisasi yang bergerak dalam bidang Pelatihan. Penulis ingin mengetahui adanya pengaruh karakteristik individu, kepemimpinan, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada UPTD Bapelkesmas Dinas Kesehatan Provinsi Bali.

Penelitian ini merupakan jenis deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan terhadap variabel mandiri, yaitu tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain (Sugiono,2017). Dalam penelitian ini dilakukan pengujian pengaruh variabel bebas yang terdiri dari karakteristik individu, kepemimpinan, dan kompetensi terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di UPTD Bapelkesmas Dinas Kesehatan Provinsi Bali yang berjumlah 51 orang.

Penelitian ini menggunakan Teknik sampling total, yaitu Teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota polupasi sebagai sampel, hal ini dilakukan apabila jumlah sampel berkisar antara 30 sampai dengan 100 atau penelitian dengan melakukan generalisasi pada sampel penelitiannya (Sugiono, 2017). Berdasarkan hal tersebut maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 51 orang responden. Jenis data dalam penelitian ini ada dua yaitu data kualitatif dan data kuantitatif dan sumber data digunakan dalam penelitian ini yaitu Primer dan Sekunder.

Data dikumpulkan melalui metode wawancara, observasi, dokumentasi dan didukung dengan penyebaran kuesioner kepada responden kemudian data tersebut dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di UPTD Bapelkesmas Dinas Kesehatan Provinsi Bali yang berjumlah 51 orang. Data diuji dengan analisis regresi linier berganda, serta hipotesis penelitian diuji dengan (uji F) dan (uji t).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai pearson correlation yang lebih besar dari pada 0,30 sehingga pernyataan dalam kuesioner yang digunakan dinyatakan valid. Berdasarkan reliabilitas yang dilakukan menunjukkan bahwa semua pernyataan yang berkaitan dengan variabel dependen dan variabel independen berada di atas nilai cronbach's alpha yaitu 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan sudah reliabel.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.697	1.439		1.179	.244
Karakteristik individu	.504	.105	.447	4.781	.000
Kepemimpinan	.214	.065	.299	3.279	.002
Kompetensi	.447	.118	.321	3.780	.000
R					0,858
R Square					0,735
Adjusted R Square					0,718
F Statistic					43,536
Signifikansi Uji F					0,000

Sumber : Lampiran 6, Data Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 2 maka dapat diperoleh persamaan dari regresi linier berganda sebagai berikut :

Nilai $a = 1,697$; nilai $b_1 = 0,504$; nilai $b_2 = 0,214$ dan nilai $b_3 = 0,447$, maka persamaan regresi berganda menjadi :

$$Y = 1,697 + 0,504X_1 + 0,214 X_2 + 0,447X_3$$

Uji Asumsi Klasik

Mengacu pada pengujian normalitasnya, Hasil uji normalitas memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,259 > 0,05$ sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas. Mengacu pada pengujian Multikolinieritas bahwa nilai tolerance dari variabel bebas (karakteristik individu, kepemimpinan dan kompetensi) $> 0,10$ dan nilai VIF ≤ 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi. Mengacu pada pengujian heteroskedastisitas yang dilakukan memberi sebuah gambaran bahwa semua variabel bebas (karakteristik individu, kepemimpinan dan kompetensi) memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,403; 0,295 dan 0,215 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil pengujian menunjukkan koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai adjusted R-Square sebesar 0,718. Hal ini berarti karakteristik individu, kepemimpinan dan kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai pada UPTD BAPELKESEMAS Dinas Kesehatan Provinsi Bali sebesar 71,8% sedangkan sisanya sebesar 28,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Uji F

Berdasarkan hasil pengujian dilihat bahwa model persamaan ini memiliki nilai signifikansi uji F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti bahwa secara simultan karakteristik individu, kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD BAPELKESEMAS Dinas Kesehatan Provinsi Bali. Maka model regresi dikatakan fit atau layak untuk menguji data selanjutnya.

Uji t

Berdasarkan hasil dari uji t maka dapat dijelaskan, sebagai berikut :

- 1) Variabel karakteristik individu (X1) memiliki nilai Standardized Coefficients Beta menunjukkan arah positif sebesar 0,447 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka karakteristik individu (X1) berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja pegawai (Y) pada UPTD BAPELKESEMAS Dinas Kesehatan Provinsi Bali. Dengan demikian hipotesis pertama teruji kebenarannya.
- 2) Variabel kepemimpinan (X2) memiliki nilai Standardized Coefficients Beta menunjukkan arah positif sebesar 0,299 dengan nilai signifikan sebesar 0,002 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja pegawai (Y) pada UPTD BAPELKESEMAS Dinas Kesehatan Provinsi Bali. Dengan demikian hipotesis kedua teruji kebenarannya.
- 3) Variabel kompetensi (X3) memiliki nilai Standardized Coefficients Beta menunjukkan arah negatif sebesar 0,321 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka kompetensi (X3) berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja pegawai (Y) pada UPTD BAPELKESEMAS Dinas Kesehatan Provinsi Bali. Dengan demikian hipotesis ketiga teruji kebenarannya.

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel karakteristik individu (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada UPTD BAPELKESEMAS Dinas Kesehatan Provinsi Bali. Hal ini didukung oleh teori Karakteristik individu merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman Huriyatti, (2017). Karakteristik individu merupakan factor internal yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu. Karakter individu mencakup sejumlah sifat dasar yang melekat pada individu tertentu yang berupa kemampuan dan keterampilan. Perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan yang sangat pesat membawa perubahan bagi pola kehidupan manusia. Hal ini membawa perubahan tersendiri bagi individu dalam lingkungan organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang diungkapkan oleh Winardi (2013), Kharis (2017), Branchmark (2017), Hasibuan (2020), Hajati (2018), Mathis (2016) menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada UPTD BAPELKESEMAS Dinas Kesehatan Provinsi Bali. Hal ini didukung oleh teori Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung untuk menggerakkan orang – orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan. (Anoraga, 2016) Kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi pegawai untuk mengubah sikap, sehingga mereka menjadi menyesuaikan diri dengan keinginan pimpinan. Kepemimpinan dalam suatu organisasi termasuk birokrasi menjadi sangat penting karena tanpa kepemimpinan, suatu organisasi adalah kumpulan orang – orang yang tidak teratur, perlunya kepemimpinan apabila suatu organisasi ingin sukses terlebih lagi pegawai – pegawai yang baik, selalu ingin bagaimana mereka dapat memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang diungkapkan oleh Maramis (2013), Sunarsi (2013), Robert (2018), Handayani (2015), Lukas (2017), Dessler (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel kompetensi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada UPTD BAPELKESEMAS Dinas Kesehatan Provinsi Bali. Hal ini didukung oleh teori Kompetensi sering digunakan sebagai kriteria untuk menentukan kerja karyawan seperti staf dan pimpinan. (Sedarmayanti, 2020) kompetensi adalah karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap 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 kinerja prima di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Hal ini sesuai dengan penelitian yang diungkapkan oleh Wirotto (2015), Rizal (2021), Budiman (2019), Yusuf (2018), Wibowo (2020), Wondal (2019), Purwanto (2019) menemukan bahwa kompetensiberpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan penelitian yang telah dilakukan, kesimpulan adalah sebagai berikut:

- 1) Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD BAPELKESEMAS Dinas Kesehatan Provinsi Bali, sehingga semakin baik karakteristik individu maka akan semakin meningkat kinerja pegawai pada UPTD BAPELKESEMAS Dinas Kesehatan Provinsi Bali.
- 2) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD BAPELKESEMAS Dinas Kesehatan Provinsi Bali sehingga semakin baik kepemimpinan maka semakin meningkat kinerja pegawai pada UPTD BAPELKESEMAS Dinas Kesehatan Provinsi Bali.
- 3) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD BAPELKESEMAS Dinas Kesehatan Provinsi Bali, sehingga semakin baik kompetensi maka semakin meningkat kinerja pegawai pada UPTD BAPELKESEMAS Dinas Kesehatan Provinsi Bali.

Setelah melakukan analisis dan pembahasan pada pokok permasalahan serta berdasarkan kesimpulan pada penelitian ini, maka keterbatasan dan saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu : hanya terfokus pada tiga variabel yaitu karakteristik individu, kepemimpinan dan kompetensi, sedangkan masih banyak lagi variabel-variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah beberapa variabel yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai seperti; stres kerja, tata ruang kantor, motivasi kerja, kompensasi dan konflik kerja. Dengan keragaman ini diharapkan hasil yang didapat dapat digeneralisasikan dalam lingkup yang lebih luas lagi. Serta diharapkan peneliti selanjutnya memperluas objek penelitian tidak hanya dilakukan pada UPTD BAPELKESEMAS Dinas Kesehatan Provinsi Bali sehingga memberikan suatu pandangan yang lebih agar mampu diimplementasikan secara umum.

Saran yang dapat peneliti berdasarkan hasil penelitian ini yaitu: agar pimpinan memberikan apresiasi kepada karyawan yang berprestasi untuk meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja, mampu memberikan energi positif untuk karyawan dan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik serta dapat memberikan kesempatan untuk karyawan menyelesaikan masalah dengan sendirinya untuk meningkatkan keterampilan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiman, (2019) Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Hasjrat Abadi Tendea Manado). *Journal Of Chemical Information And Modeling*
- Darmayanti, K. P. (2020). *Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bintang Tiga Di Kawasan Pantai Lovina Kabupaten Buleleng* (Doctoral Dissertation, Universitas Pendidikan Ganesha).
- Dessler, (2021) Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Resources And Facility Management Directorate. *Media Bisnis*.
- Fadilah, M. K., Ernawan, E. R., & Se, M. (2021). *Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bandar Udara Internasional Jawa Barat (Perseroda)* (Doctoral Dissertation, Universitas Pasundan Bandung).
- Fazira, Y., & Mirani, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Dumai. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*
- Habiburrahman, (2016) Landasan Teori 2.1 Kompetensi 2.1.1. *Journal Of Chemical Information And Modeling*.
- Hajati, (2018). Pengaruh Karakteristik Individu , Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Politeknik Kotabaru). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*.
- Handayani, (2015) Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Dan Budaya

Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Wonosobo. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*

Handayani, N. P. R., & Abadi, I. G. S. (2020). Pengaruh Model Pembelajaran Langsung Berbantuan Media Gambar Terhadap Kompetensi Pengetahuan Matematika Siswa Kelas IV SD. *Mimbar Ilmu*, 25(1), 120-131. Sunarsi, 2018. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*

Hasibuan, (2020) Pengaruh Karakteristik Individu, Kompetensi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tropica Cocoprima Lelema. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*

Huriyatti (2017) Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Di Makassar. *Journal Riset Edisi XVI*.

Hutapea, (2016) Kompetensi Sumber Daya Manusia Berpengaruh Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. [Http://Repository.Unpas.Ac.Id/](http://Repository.Unpas.Ac.Id/)

Inaray, (2016) Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Amanah Finance Di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*

Inaray, J. C. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance Di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(2).

Juniatri, (2017). Analisis Faktor Karakteristik Individu Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*

Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi

Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Kridharta, D., & Rusdianti, E. (2017). Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 10(3), 232-247. Listianasari A, (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Perencanaan Karir, Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Federal International Finance Cabang Ponorogo*. 9–25.

Lukas, (2017) Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*

Mangkunegara , (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1).

Maramis, (2013). Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*

Mathis, (2016). Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dirumah Sakit Daerah Madani Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*, 44–50.

- Pidada, I. A. C. R., Parwita, G. B. S., & Adhika, I. N. R. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pertamina Cabang Denpasar. *Values*, 3(1), 61-78. Nur Hanifah, 2019. (2009). *Human Recource Management (10thed)*. 2017, 81.
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, P. B. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen Dan Budaya Kerja Sistem Manajemen Integrasi ISO 9001, ISO 14000 Dan ISO 45001 Pada Industri Otomotif. *Jurnal Produktivitas: Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Pontianak*, 6(2). Rahmawati, 2017). (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 14(2), 83–93.
- Richan, M., Pratomo, A., & Negoro, B. K. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Cocari Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Branchmark*, 3(3), 636-648. Rivai, V. 2017. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pendekatan Non Sekuler*,. *Muhammadiyah University Press*, 12.
- Rizal, A., Zamzam, F., & Marnisah, L. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Kompetensi, Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*
- Sedarmayanti, 2012. (2020). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya Diperlukan*. 8(1), 51–59.
- Sugiono (2019). Kesiapan Kerja Siswa SMK Jurusan Teknik Pemesinan Di Purworejo. *ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) Jurnal Online Internasional & Nasional Vol. 7 No.1, Januari – Juni 2019 Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta*, 53(9), 1689–1699. www.Journal.Uta45jakarta.Ac.Id
- Sutrisno, (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 91.
- Usman, (2019). Analisis Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Lau Cimba Kabanjahe. *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Wibowo, E. D. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Cirebon* (Doctoral Dissertation, Unpas).P
- Winardi, (2013). Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala. *Katalogis*, 1(2), 77–86.
- Wiranawata, H. (2020). Hubungan Lingkungan Kerja Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Antonio Baturaja. *Jurnal Manajemen*, 8(4), 24-47. Robert, 2018. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. *Inovasi*.
- Wiroto, (2015). Wirotomo Dan Pasaribu 466 – 480 *Jurnal MIX*, Volume V, No. 3, Oktober

2015. *Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan, V(3), 466–480.*

Wondal, (2019). The Influence Of Compensation, Competence And Motivation Of Employee Performance In PT. Bank Artha Graha International Sam Ratulangi Branch Of Manado Tbk. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 7(4), 5157–5166.*

Yusuf, (2018). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 2 Penajam Paser Utara. *Jurnal Geoekonomi.*