

PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ARTA SEDANA NGURAH RAI SINGARAJA

Made Dwi Ferayani¹, Ni Kadek Eviliana Pratiwi²

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma¹

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma²

ABSTRAK

Kata kunci:
Kepemimpinan,
Disiplin Kerja,
Kompetensi dan
Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi dampak kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Arta Sedana Ngurah Rai Singaraja. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang diisi oleh 33 responden. Analisis data melibatkan teknik statistik seperti uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, dan koefisien determinasi. Hasil analisis termasuk uji T dan uji F menunjukkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Disiplin kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Arta Sedana Ngurah Rai Singaraja. Selain itu, kompetensi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan analisis dengan menggunakan SPSS 24 for Windows.

ABSTRACT

Keywords:
Leadership, Work
Discipline, Competence
and Employee
Performance

This study aims to investigate the effects of leadership, work discipline, and competence on employee performance at PT. Arta Sedana Ngurah Rai Singaraja. Data were collected using a questionnaire administered to 33 respondents. Data analysis employed various statistical techniques including validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, and coefficient of determination. Model testing involved T-tests and F-tests. The results indicate that partially, leadership has a significant positive effect on employee performance at PT. Arta Sedana Ngurah Rai Singaraja. Additionally, work discipline also partially shows a significant positive impact on employee performance within the same company. Moreover, competence has been proven to partially influence employee performance positively and significantly at PT. Arta Sedana Ngurah Rai Singaraja based on the analysis using SPSS 24 for Windows.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi memiliki kepentingan yang sama dalam mencapai kinerja yang optimal, yang sangat bergantung pada keberhasilan dalam merekrut dan mempertahankan karyawan berpotensi tinggi. Menurut Bintaro dan Daryanto (2017: 106), kinerja mencerminkan sejauh mana seorang karyawan berhasil mencapai hasil kerja dalam hal kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawabnya. Faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kinerja, seperti yang diidentifikasi oleh Kasmir (2016: 189-193), mencakup aspek-aspek seperti kemampuan teknis, pengetahuan, desain pekerjaan, kepribadian individu, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, kondisi lingkungan kerja, tingkat loyalitas, komitmen, dan tingkat disiplin.

Lebih lanjut, menurut Payman S. Simanjuntak (sebagaimana dikutip dalam Bintaro dan Daryanto, 2017: 112), kinerja individu juga sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kompetensi personal, dukungan yang diberikan oleh organisasi, dan efektivitas manajerial. Pendekatan yang serupa juga ditekankan oleh Maryati (2021: 15), yang menyoroti pentingnya indikator kinerja seperti kualitas pekerjaan, produktivitas, pelaksanaan tugas, dan tingkat tanggung jawab dalam mengevaluasi kontribusi seorang karyawan terhadap tujuan organisasi.

Dengan mempertimbangkan semua faktor ini, perusahaan harus berupaya untuk membangun lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan inovasi. Hal ini dapat dicapai melalui strategi yang matang dalam rekrutmen dan pengembangan sumber daya manusia, yang bertujuan untuk memastikan bahwa tim mereka terdiri dari individu-individu yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki motivasi intrinsik yang tinggi untuk mencapai hasil yang optimal. Dengan demikian, investasi dalam pengembangan SDM tidak hanya akan meningkatkan kinerja individu, tetapi juga mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan dalam jangka panjang.

Seorang pemimpin perlu memiliki kemampuan sosial yang kuat untuk mengarahkan dan mempengaruhi perilaku anggota tim, sehingga dapat mencapai hasil optimal yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab kepemimpinan dalam suatu organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Sutrisno (2020: 213), kepemimpinan merujuk pada proses menggerakkan orang lain menuju pencapaian tujuan yang diinginkan melalui pengarahan, bimbingan, dan pengaruh positif. Menurut R. Terry yang dikutip oleh Fahmi (2017: 20), terdapat sejumlah indikator krusial dalam memahami esensi kepemimpinan, termasuk kestabilan emosi, kemampuan dalam berinteraksi sosial, motivasi diri, dan keterampilan komunikasi yang efektif.

Seorang pemimpin yang efektif harus memiliki kemampuan untuk secara langsung mengawasi dan mengevaluasi kinerja anggota timnya, memberikan ruang bagi mereka untuk berpartisipasi aktif dengan menyampaikan gagasan dan pendapat, serta membangun hubungan interpersonal yang kuat dan komunikasi yang terbuka. Pendekatan ini tidak hanya penting untuk memberikan arahan dan motivasi kepada karyawan, tetapi juga untuk memastikan bahwa mereka dapat mencapai potensi terbaik mereka dalam mendukung tujuan keseluruhan perusahaan.

Dalam perjalanan mencapai tujuan perusahaan, disiplin kerja menjadi salah satu pilar utama yang harus dimiliki setiap karyawan. Disiplin kerja tidak sekadar mematuhi aturan dan norma sosial yang berlaku, tetapi juga mencerminkan komitmen dan konsistensi dalam menjalankan tugas-tugasnya sehari-hari. Seperti yang dikemukakan oleh Singodiemedjo dalam Sutrisno (2020, halaman 86), disiplin kerja merupakan ekspresi dari kesediaan seseorang untuk patuh terhadap semua peraturan dan norma yang mengatur lingkungan sekitarnya.

Menurut Agustini (2019, halaman 104), terdapat beberapa indikator krusial yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan di suatu perusahaan. Pertama adalah tingkat kehadiran, yang mencerminkan sejauh mana karyawan hadir secara teratur dan tepat waktu dalam menjalankan tugasnya. Kedua, ketaatan terhadap atasan menunjukkan sejauh mana karyawan mampu mengikuti instruksi dan kebijakan yang ditetapkan oleh manajemen perusahaan. Ketiga, kesadaran dalam bekerja menggambarkan seberapa besar motivasi dan inisiatif yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan baik. Terakhir, tanggung jawab adalah kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efisien dan tepat waktu, mencerminkan komitmen mereka terhadap hasil kerja yang berkualitas.

Dengan memahami dan mengelola indikator-indikator tersebut secara efektif, perusahaan dapat meningkatkan tingkat disiplin kerja karyawan, yang pada gilirannya akan berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan serta peningkatan kualitas produk atau layanan yang dihasilkan.

Kompetensi kerja mencakup berbagai kemampuan dan pengetahuan yang tidak hanya didasarkan pada keterampilan praktis, tetapi juga diperkuat oleh sikap kerja yang positif serta kemampuan untuk menerapkan semua itu dalam konteks tugas dan tanggung jawab di lingkungan kerja. Edy Sutrisno (2019: 203) menjelaskan bahwa kompetensi kerja tidak hanya bersifat statis, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kesehatan fisik dan mental, tingkat pendidikan, pelatihan yang diterima, dan pengalaman kerja yang terakumulasi seiring waktu. Gordon, sebagaimana dikutip dalam Sutrisno (2017: 204-205), mengidentifikasi beberapa indikator utama kompetensi, yaitu pengetahuan, pemahaman, keterampilan, nilai, sikap, dan minat. Pengetahuan mengacu pada

informasi dan fakta yang relevan dengan bidang pekerjaan seseorang, sementara pemahaman mencerminkan kemampuan seseorang dalam menerapkan pengetahuan tersebut secara efektif dalam situasi kerja yang berbeda-beda. Keterampilan atau kemampuan praktis merupakan hal yang penting dalam menjalankan tugas-tugas yang spesifik, sedangkan nilai-nilai yang dianut serta sikap yang dimiliki seseorang juga memainkan peran krusial dalam menentukan kualitas kerja yang dihasilkan. Selain itu, minat terhadap bidang pekerjaan tertentu menjadi faktor pendorong yang membawa seseorang menuju pencapaian kinerja yang optimal. Secara keseluruhan, kompetensi kerja bukanlah konsep yang tunggal, melainkan hasil dari interaksi kompleks antara berbagai elemen yang saling mendukung, memperkuat, dan melengkapi satu sama lain demi mencapai hasil kerja yang efektif dan efisien.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang menyebabkan ketidaksesuaian dengan tujuan perusahaan. Salah satu contoh nyata adalah PT Arta Sedana Ngurah Rai Singaraja, sebuah perusahaan retail yang berlokasi di Jl. Ngurah Rai No. 50, Banjar Jawa, Kecamatan Buleleng, Kabupaten Buleleng. Perusahaan ini mengoperasikan lima departemen utama, yakni Departemen Fresh Food, Departemen Grocery, Departemen Hardware, Departemen Depstore, dan Departemen BCC, yang melayani kebutuhan pokok masyarakat Bali. Dalam beberapa tahun terakhir, kinerja karyawan di PT Arta Sedana Ngurah Rai Singaraja belum mencapai tingkat optimalnya. Hal ini tergambar dari capaian target perusahaan yang masih belum memuaskan. Beberapa faktor yang menjadi penyebab utama antara lain adalah kurangnya efektivitas dalam penyebaran brosur promosi, adanya kecenderungan karyawan untuk melakukan obrolan yang mengganggu produktivitas kerja, penempatan barang tidak layak jual di area penjualan, kurangnya konsistensi dalam pencatatan barang kosong yang dicari pelanggan, serta minimnya upaya dalam strategi promosi produk. Sebagai gambaran lebih jelas, data hasil penilaian kinerja karyawan PT Arta Sedana Ngurah Rai Singaraja dari tahun 2021 hingga 2023 telah didokumentasikan dan tercatat dalam tabel evaluasi yang tersedia.

Tabel 1. Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Arta Sedana Ngurah Rai Singaraja Tahun 2021 – 2023

HASIL KERJA	Tahun 2021			Tahun 2022			Tahun 2023		
	Bobot %	Nilai kapasitas	Hasil Bobot (Poin)	Bobot %	Nilai kapasitas	Hasil Bobot (Poin)	Bobot %	Nilai kapasitas	Hasil Bobot (Poin)
Kedisiplinan	10	85	8.5	10	75	7.5	10	70	7
Tanggung jawab	10	85	8.5	10	80	8	10	75	7.5
Kerja sama	10	90	9	10	85	8.5	10	80	8
Kepemimpinan	10	90	9	10	80	8	10	75	7.5
Kualitas Kerja	20	80	16	20	75	15	20	75	15
Kuantitas Kerja	20	85	17	20	85	17	20	80	16
Keterampilan	20	80	16	20	80	16	20	75	15
JUMLAH	100		84	100		80	100		76

Sumber: PT. Arta Sedana Ngurah Rai Singaraja

Memberikan gambaran tentang kondisi kinerja karyawan di PT. Arta Sedana Ngurah Rai Singaraja yang mengalami penurunan dalam kurun waktu 2021 hingga 2023. Penurunan ini terlihat di semua aspek penilaian, dengan persentase kinerja menurun dari 84% menjadi 76%. Hasil penilaian kinerja ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang ada belum memenuhi standar atau ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sebagaimana tercermin dalam tabel tersebut.

Tabel 2. Standar Nilai Kinerja Karyawan Pada PT. Arta Sedana Ngurah Rai Singaraja

No	Nilai %	Kategori
1	91-keatas	Sangat baik
2	80-90	Baik
3	70-79	Cukup
4	61-69	Kurang
5	60-keatas	Buruk

Sumber: PT. Arta Sedana Ngurah Rai Singaraja

Menunjukkan bahwa evaluasi kinerja karyawan mengalami penurunan signifikan pada tahun 2023, dengan nilai yang hanya mencapai 76 berdasarkan standar kinerja perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada tahun tersebut hanya mencapai kategori cukup, sementara standar perusahaan mengharapkan kinerja yang seharusnya mencapai kategori sangat baik. Evaluasi ini menggambarkan adanya kesenjangan antara pencapaian aktual dan ekspektasi perusahaan terhadap kinerja karyawan.

Fenomena ini terjadi di PT Arta Sedana Ngurah Rai Singaraja karena gaya kepemimpinan yang kurang tegas dalam menangani kesalahan bawahannya, yang seringkali tidak jelas dalam menjalankan tanggung jawabnya. Akibatnya, fokus kerja mereka terganggu. Ketidaktaatan ini berdampak pada disiplin kerja karyawan, yang merupakan kunci utama untuk mencapai prestasi kerja yang optimal. Masalah disiplin ini tercermin dalam perilaku seperti keterlambatan datang, pelanggaran jam istirahat, dan kurangnya konsistensi dalam menjalankan tugas sehari-hari seperti pengecekan barang kadaluwarsa, penawaran diskon, dan distribusi brosur. Peningkatan kinerja karyawan memerlukan kompetensi yang kuat dalam setiap aspek pekerjaan, didukung oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai. Ditemukan bahwa beberapa karyawan mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas mereka, seperti pembuatan laporan menggunakan komputer, tidak sesuai dengan job description yang diberikan, serta kurang dalam memberikan pelayanan yang memuaskan kepada pelanggan dan kerja sama dalam tim. Dengan memperbaiki disiplin dan meningkatkan kompetensi, diharapkan perusahaan dapat mencapai hasil yang lebih baik secara keseluruhan.

Berdasarkan eksposisi sebelumnya serta tantangan yang dihadapi oleh PT. Arta Sedana Ngurah Rai Singaraja terkait penurunan kinerja karyawan yang berdampak pada penurunan penjualan, terdapat beberapa faktor yang telah diidentifikasi mempengaruhi situasi ini. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa elemen-elemen seperti kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompetensi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Saputra (2021), peran seorang pemimpin dapat secara positif mempengaruhi produktivitas karyawan, sementara Prasetyo (2019) menegaskan bahwa disiplin kerja yang baik mendorong efisiensi kerja yang maksimal, mengurangi gangguan operasional perusahaan, dan meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan. Terkait dengan kompetensi individu, Abidin (2020) menemukan bahwa tingkat kompetensi yang tinggi berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan, memungkinkan mereka untuk menghadapi tantangan dengan keputusan yang tepat dan efektif. Dari kerangka pemikiran ini, dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arta Sedana Ngurah Rai Singaraja.

H2 : Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arta Sedana Ngurah Rai Singaraja.

H3 : Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Arta Sedana Ngurah Rai Singaraja.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan sebuah studi kuantitatif yang bertujuan untuk menyelidiki korelasi antara beberapa faktor utama dalam konteks lingkungan kerja, yakni kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), dan kompetensi (X3), dengan kinerja karyawan (Y) di PT. Arta Sedana Ngurah Rai Singaraja. Pemilihan PT. Arta Sedana Ngurah Rai Singaraja sebagai lokasi penelitian didasarkan pada relevansi

serta ketersediaan data yang diperlukan untuk penelitian ini. Dalam proses pemilihan sampel, penelitian ini mengacu pada pedoman yang menyarankan pengambilan seluruh populasi sebagai sampel jika jumlah subjek tidak mencapai ratusan. Dikarenakan jumlah karyawan di PT. Arta Sedana Ngurah Rai Singaraja hanya sebanyak 33 orang, pendekatan sampling jenuh dipilih untuk memastikan inklusi semua anggota populasi dalam penelitian ini. Metode ini sesuai dengan metodologi yang dijelaskan oleh Sugiyono (2019:97), yang menyarankan penggunaan teknik sampling jenuh untuk populasi yang relatif kecil. Oleh karena itu, penelitian ini melibatkan seluruh 33 karyawan PT. Arta Sedana Ngurah Rai Singaraja sebagai sampel, dengan harapan bahwa hasilnya dapat memberikan gambaran yang akurat dan mewakili tentang hubungan antara variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dalam konteks perusahaan tersebut.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama. Kuesioner yang digunakan mengadopsi skala Likert yang terdiri dari lima pilihan respons, yaitu sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), netral (3), setuju (4), dan sangat setuju (5). Kuesioner dirancang untuk mengumpulkan data dari dua sumber utama, yaitu data sekunder dan data primer. Data sekunder diperoleh dari berbagai sumber seperti presensi, data hasil kerja, jumlah karyawan, dan sampel penelitian sebelumnya. Sementara itu, data primer dikumpulkan melalui pengisian kuesioner yang difokuskan pada aspek-aspek kunci seperti kepemimpinan, disiplin kerja, kompetensi, dan kinerja dari para karyawan.

Proses analisis data menggunakan metode regresi linier berganda untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel-variabel yang ada. Validitas kuesioner diuji untuk memastikan bahwa pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dapat mengukur dengan tepat aspek yang dituju. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung melebihi nilai r tabel dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, yang mengindikasikan validitas yang memadai untuk pengukuran yang dilakukan. Reliabilitas kuesioner dievaluasi dengan menggunakan nilai Cronbach Alpha, dimana nilai di atas 0,70 menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik untuk alat ukur yang digunakan.

Pengolahan data dilakukan menggunakan perangkat lunak Statistical Package For Social Science (SPSS) versi 24.0 for Windows dengan memanfaatkan fitur Cronbach's Alpha untuk mengukur konsistensi internal dari kuesioner tersebut. Metode ini membantu memastikan bahwa data yang diperoleh dapat dipercaya dan hasil analisis dapat diandalkan dalam mendukung temuan penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dilakukan, ditemukan bahwa dari 31 kuesioner yang dikumpulkan, semuanya layak untuk digunakan dalam penelitian ini. Data dari kuesioner tersebut kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS 24 for Windows. Hasil analisis validitas menunjukkan bahwa setiap pertanyaan dari variabel yang diamati memiliki korelasi dengan nilai lebih besar dari r tabel, yaitu 0,361, dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa semua item dalam kuesioner ini dianggap valid dan dapat dipercaya untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian lebih lanjut. Selanjutnya, uji reliabilitas dengan menggunakan nilai Cronbach Alpha menunjukkan angka lebih dari 0,70 untuk semua variabel, seperti kepemimpinan, disiplin kerja, kompetensi, dan kinerja. Hal ini menegaskan bahwa kuesioner ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, memvalidasi keandalannya sebagai alat ukur yang tepat untuk analisis lanjutan.

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik, pengujian normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi masing-masing variabel sebagai berikut: untuk variabel kepemimpinan adalah 0,200, untuk disiplin kerja adalah 0,096, untuk kompetensi adalah 0,200, dan untuk kinerja adalah 0,092. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa data pada variabel tersebut terdistribusi secara normal karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.

Selanjutnya, hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) yakni 1,305 untuk variabel kepemimpinan, 1,712 untuk variabel disiplin kerja, dan 2,075 untuk variabel kompetensi. Nilai-nilai VIF ini berada dalam rentang yang diterima (1 sampai 10), yang mengindikasikan tidak adanya masalah multikolinearitas di antara variabel-variabel tersebut.

Terakhir, berdasarkan hasil uji heterokedastisitas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,560 untuk variabel kepemimpinan, 0,184 untuk variabel disiplin kerja, dan 0,615 untuk variabel kompetensi. Karena nilai-nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikasi heterokedastisitas yang signifikan pada data tersebut.

Secara keseluruhan, hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam analisis ini memenuhi persyaratan asumsi statistik yang diperlukan.

Tabel 3. Hasil Analisis Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,852 ^a	0,726	0,699	1,42579

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji determinasi yang tercantum dalam Tabel 3, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (r square) mencapai 0,726, yang setara dengan 72,6%. Artinya, sebanyak 72,6% dari variasi dalam variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja yang diteliti dalam penelitian ini. Sementara itu, sisa sebesar 27,4% dari variasi kinerja tersebut dapat diatribusikan kepada faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam analisis ini. Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel-variabel tersebut terhadap kinerja, sementara faktor lainnya masih memerlukan penelitian lebih lanjut untuk dipahami secara mendalam.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,422	10,807		10,340	0,191
Kepemimpinan	0,309	0,081	0,424	30,819	0,001
Disiplin Kerja	0,286	0,117	0,310	20,458	0,021
Kompetensi	0,191	0,079	0,336	20,404	0,023

Sumber : Data Primer Diolah, 2024.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji pembuktian hipotesis, terungkap bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Arta Sedana Ngurah Rai Singaraja. Studi ini menyoroti bahwa peran kepemimpinan memainkan peran krusial dalam membentuk kinerja positif karyawan, khususnya dalam konteks interaksi interpersonal di mana setiap karyawan diberikan tugas dengan perlakuan yang adil dan setara oleh para pimpinan. Penelitian ini konsisten dengan temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki kontribusi positif yang nyata terhadap produktivitas kerja (Saputra, 2021; Syahputra et al., 2020; Yuliana, 2022). Penelitian ini menguatkan pandangan bahwa kemampuan seorang pemimpin dalam memberikan arahan, memotivasi, dan mengelola perusahaan dengan efektif mampu secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, semakin berkualitas kepemimpinan yang diterapkan, semakin optimal pula kinerja karyawan yang dapat dicapai di PT. Arta Sedana Ngurah Rai Singaraja. Temuan ini memberikan pemahaman lebih dalam tentang bagaimana interaksi antara disiplin kerja dan kepemimpinan dapat memberikan dampak yang positif dalam mencapai tujuan organisasi serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas di lingkungan kerja.

Berdasarkan temuan dari uji pembuktian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja karyawan di PT. Arta Sedana Ngurah Rai Singaraja. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa peran kepemimpinan berperan krusial dalam mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan, terutama melalui interaksi manusiawi di mana setiap karyawan diberikan tugas dengan cara yang adil dan berkesinambungan. Studi ini mendukung temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berkontribusi positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Saputra, 2021; Syahputra et al., 2020; Yuliana, 2022). Penelitian ini mengamati bahwa kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, dan mengelola perusahaan secara efektif memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja keseluruhan karyawan. Oleh karena itu, mutu kepemimpinan yang diterapkan secara langsung berkorelasi dengan optimalisasi kinerja karyawan di PT. Arta Sedana Ngurah Rai Singaraja. Dengan demikian, semakin tinggi kualitas kepemimpinan yang diterapkan, semakin besar pula potensi untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan di lingkungan kerja tersebut.

Berdasarkan hasil analisis hipotesis yang dilakukan, ditemukan bahwa variabel kompetensi memiliki dampak yang sangat signifikan terhadap kinerja para karyawan di PT. Arta Sedana Ngurah Rai Singaraja. Konsep kompetensi ini secara positif mempengaruhi aspek Pemahaman, yang mencakup pemahaman mendalam terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada setiap karyawan oleh perusahaan. Teori yang diperkenalkan oleh Brian E. Becher dan rekan-rekannya, sebagaimana yang dikutip oleh Sudarmanto (2019:7), menegaskan bahwa kompetensi dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik pribadi individu berperan penting dalam menentukan hasil kerja mereka. Temuan ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Abidin (2020), yang juga menunjukkan bahwa tingkat kompetensi secara positif dan signifikan berdampak pada kinerja karyawan secara keseluruhan. Dari hasil analisis ini, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, semakin besar pula potensi untuk mencapai kinerja optimal di PT. Arta Sedana Ngurah Rai Singaraja. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan kompetensi personal dan profesional para karyawan menjadi krusial bagi perusahaan dalam mencapai tujuan strategisnya. Hal ini menunjukkan pentingnya perusahaan untuk terus mendorong dan mendukung pengembangan kompetensi karyawan sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan berkelanjutan.

Tabel 5. Hasil Analisis Uji F (F-Test)

		ANOVA ^a				
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1.	Regression	156,562	3	52,187	25,672	0,000 ^b
	Residual	58,943	29	2,033		
	Total	215,503	32			

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji F yang tercantum dalam Tabel 5, diperoleh nilai F hitung sebesar 25,672, yang ternyata lebih besar daripada nilai F tabel sebesar 2,545 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hasil signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat untuk menguji hipotesis yang diajukan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang diimplementasikan memperlihatkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti, sehingga model ini dapat diandalkan dalam analisis hipotesis dalam konteks penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil dan diskusi yang telah dijalankan, dapat dipahami bahwa faktor-faktor seperti kepemimpinan, disiplin dalam bekerja, dan tingkat kompetensi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Arta Sedana Ngurah Rai Singaraja. Dari penelitian ini terungkap

bahwa kualitas kepemimpinan yang memadai, tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan tugas, serta tingkat kompetensi yang baik, secara keseluruhan mendukung peningkatan yang berarti dalam kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin unggul aspek-aspek tersebut, semakin besar potensi untuk mencapai tingkat kinerja yang optimal dan berkelanjutan di tempat kerja tersebut.

Saran

Hasil diskusi tersebut menghasilkan beberapa implikasi yang penting untuk dipertimbangkan serta saran yang dapat diambil. Bagi perusahaan, disarankan untuk konsisten menjaga praktik kepemimpinan yang adil dan konsisten, di mana setiap anggota tim diberikan kesempatan yang sama dalam penugasan tugas mereka. Studi telah menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif secara signifikan meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan, oleh karena itu mempertahankan standar ini sangatlah krusial.

Selain itu, manajemen perlu menekankan pentingnya meningkatkan kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompetensi secara bersama-sama. Penelitian menemukan bahwa ketiga faktor ini berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan memprioritaskan pengembangan aspek-aspek ini, perusahaan dapat memperkuat fondasi yang mendukung produktivitas dan keberlanjutan jangka panjang.

Untuk penelitian mendatang, hasil studi ini memberikan dasar yang kuat untuk pengembangan lebih lanjut dalam ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks kinerja karyawan. Langkah selanjutnya yang dapat diambil adalah melakukan penelitian lanjutan atau replikasi untuk menguji dan memvalidasi temuan yang telah diungkapkan dalam penelitian ini, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam dan aplikatif bagi praktik manajemen modern..

DAFTAR RUJUKAN

- Agustini, F. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press.
- Ajabar. (2020). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Group Penerbitan CV BUDI UTAMA.
- Akbar, T., & Slamet, S. (2017). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Kontrak Pada PT AT Indonesia Di Karawang. *Jurnal Lentera Bisnis*, 6(1), 113-130.
- Budiasa. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas : CV.Pena Persada.
- Buntoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan, 1.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PRENADAMEDIA GROUP.
- Fahmi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali. (2021). *Analisis Uji Asumsi Klasik*. Jakarta : Media Peneliti.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta : Haji Mas Agung.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek*. Medan : Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya
- Rachmaniza, S. (2020). Pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi Di PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung. *Prosiding Manajemen Seminar Penelitian Sivitas Akademika Unisba*, 6(1), 11-16.
- Saputra, I. K. O. A., Mendra, I. W., & Purnawati, N. L. G. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan CV. Murta Di Desa Singapadu, Gianyar. *EMAS*, 3(2), 189-199.
- Sigit, S. (2019). *PERANAN KEPEMIMPINAN SEORANG PERWIRA YANG DITINJAU DARI KARAKTER DAN PENDIDIKAN DI ATAS KAPAL MV. SRIKANDI INDONESIA (Doctoral dissertation, POLITEKNIK ILMU PELAYARAN SEMARANG)*
- Silaen, N. R. (2021). *Kinerja Karyawan Cetakan Pertama*. Bandung Widina Bhakti Persada Bandung (Grup CV Widina Utama. www.penerbitwidina.com
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2017). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta : KENCANA.
- Sutrisno, E. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta: KENCANA.
- Syahida, N., & Suryani, N. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja

- Terhadap Kinerja Perangkat Desa. *Economic Education Analysis Journal*, 7(2), 610-623.
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Pamator Journal*, 13(1), 11-16. <https://doi.org/10.21107/pamator.v13i1.7017>
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada UPT Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 835-853.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Bandung : Rajawali Pers.
- Yuliana. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Gandus Kota Palembang. *Journal Of Administration And Educational Management*, 5(1), 59-65. <https://doi.org/10.31539/alignment.v5i1.3737>