



## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar**

Ni Made Ayu Yulyantini<sup>1\*</sup>, I Gusti Putu Agung Widya Goca<sup>2</sup>  
<sup>1,2</sup> Universitas Ngurah Rai, Bali, Indonesia

(\*) Corresponden Author: ayuyulyantini@gmail.com

### **Article Info:**

#### **Keywords:**

Leadership Style;  
Competence;  
Work Discipline;  
Employee Performance;

#### **Article History:**

Received : 29-05-2024  
Revised : 03-06-2024  
Accepted : 03-06-2024

### **Abstract**

The purpose of this study was to examine the interplay between leadership style, competency, and work discipline, and how these influence the performance of public employees in the Denpasar City Culture Service. Saturated sampling was utilized to choose 31 workers from the Denpasar City Culture Service to participate in this study's population. Validity, reliability, classical assumption testing, multiple linear regression, coefficient of determination testing, t tests, and F tests were utilized to analyze the data in this research. It is clear from the study's findings that (1) leadership style has a beneficial and statistically significant impact on productivity in the workplace. A competent workforce is more productive and successful. Thirdly, a well-disciplined workplace significantly improves productivity. Employee performance is positively impacted by leaders' styles, abilities, and work discipline at the same time. There is a 72.9% level of effect from external factors on employee output.

#### **Article DOI :**

<http://dx.doi.org/>

**How to cite :** Yulyantini, N. M. A., & Goca, I. G. P. A. W. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar. *Pelita : Jurnal Penelitian, Terapan Dan Aplikatif*, 1(1), 15-25. <https://ejournal.bacadulu.net/index.php/pelita/article/view/24>



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/). Any further distribution of this work must maintain attribution to the author(s) and the title of the work, journal citation and DOI.

Published under licence by Bacadulu.net Publisher.

## **PENDAHULUAN**

Orang yakni sumber daya organisasi yang paling berharga karena bakat dan keterampilan yang mereka bawa ke meja. Ini menyoroti pentingnya SDM saat memutuskan apakah satu organisasi mencapai tujuannya ataupun tidak (Wiwin dan Katon, 2020). Peningkatan produktivitas dari pekerja sangat penting bila organisasi ingin berkembang dalam iklim bisnis yang tidak pasti dan kejam saat ini. Keberhasilan dalam pencapaian tujuan serta keberlanjutan perusahaan bergantung pada kualitas kinerja SDM nya, membuat upaya dalam peningkatan kinerja karyawan menjadi kesulitan manajemen yang paling parah (Riris et al. 2019). Efisiensi suatu organisasi tergantung pada beberapa hal, salah satunya yakni produktivitas karyawannya. Salah satu tantangan mendasar dalam upaya peningkatan kinerja

karyawan yakni mencari cara untuk benar-benar meningkatkan produktivitas di tempat kerja (Opan et al. 2020).

Kinerja, seperti yang dijelaskan oleh Siswanto (2015), yakni sejauh mana seorang individu mencapai tujuannya dalam pengaturan kerja tertentu. Reformasi birokrasi Indonesia sama saja dengan menggeser pendekatan negara terhadap manajemen pembangunan ke arah kepemimpinan yang lebih akuntabel. Kinerja yang tinggi, akuntabilitas publik, keterbukaan, efisiensi, efektivitas, dan tidak adanya korupsi, kolusi, dan nepotisme termasuk ciri-ciri pemerintahan yang baik. Sumber Daya Manusia (SDM) bisa dianggap sebagai faktor penting dalam keberhasilan negara mana pun karena orang yakni tulang punggung setiap perusahaan. Hal ini terutama berlaku di sektor publik, di mana negara-negara seperti Indonesia sangat bergantung pada layanan yang ditawarkan oleh pegawai negerinya. (ASN) berpotensi memengaruhi bagaimana warga negara memandang status pelayanan publik bangsa. Karena fungsi penting ini, Sumber Daya Manusia berkaliber tinggi sangat penting.

Evaluasi Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) menunjukkan berbagai permasalahan selama proses pengimplementasian manajemen pada kinerja di Indonesia, yakni ketidakmampuan instansi pemerintah untuk (1) menetapkan sasaran dan tujuan strategis yang berorientasi pada hasil; (2) menentukan ukuran keberhasilan dengan derajat pencapaian tujuan; dan (3) menentukan kegiatan yang berdampak pada pencapaian tujuan. Hal ini terlihat dari fakta bahwasanya pada tahun 2016, hanya segelintir organisasi pemerintah yang berhasil mendapatkan nilai B atau lebih pada ujian akuntabilitas kinerja (Baik). Manajemen kinerja pemerintah setidaknya harus berada pada level B (Baik) untuk dianggap matang sepenuhnya. Saat mengevaluasi lembaga pemerintah, skor B menyiratkan bahwasanya mereka telah berhasil dalam penetapan tujuan dan memilih tindakan yang memiliki pengaruh pada pencapaian tujuan/saran. Kurangnya pemahaman di pihak instansi pemerintah tentang peran mereka dalam pertumbuhan dan alasan keberadaan mereka harus disalahkan. Pada tahun 2021, pegawai pemerintah diharapkan untuk tampil pada tingkat yang memberi mereka nilai sempurna (sangat baik) dalam skala 110 hingga 120 (menjadi kreatif). Hal ini terlihat bahwasanya Dinas Kebudayaan Kota Denpasar masih memiliki ruang untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Target Kerja Pegawai (SKP) yang belum maksimal termasuk salah satu indikator kinerja di bawah standar, sehingga instansi harus segera mengatasi masalah ini.

Organisasi harus cukup tangguh untuk menghadapi kemunduran sehingga pekerja bisa meningkatkan kinerja dalam mengejar tujuan organisasi, dan pekerja harus bisa bekerja sama secara efektif dalam upaya untuk mendapatkan apa yang diinginkan organisasi (Jufrizen dan Khairani, 2020). Tidak peduli seberapa baik bangunan itu terpelihara atau berapa banyak uang yang disisihkan untuk operasi bila organisasi tidak memiliki anggota staf yang kompeten dan berdedikasi untuk menjalankannya (Yusuf dan Lisa, 2018). Kinerja karyawan yang buruk bisa menjadi bencana bagi bisnis (Ahmad, 2021), sehingga lebih menantang untuk mencapai tujuan organisasi dan menghasilkan hasil yang tidak memuaskan semua orang (Nurlina et al, 2021). Maka, guna mengatasi masalah ini, butu untuk menentukan penyebab dan mekanisme di mana mereka beroperasi.

Ketika seorang pemimpin melibatkan bawahannya dalam percakapan tentang cara terbaik untuk menyelesaikan pekerjaan, mengambil ide-ide mereka dengan serius, tunduk kepada mereka sepenuhnya ketika membuat keputusan, dan memiliki keyakinan pada kapasitas mereka untuk melakukan pekerjaan dengan baik, kinerja karyawan meningkat (Suryati, 2019). Seorang pemimpin yakni seseorang yang bisa memotivasi sekelompok orang untuk mengambil tindakan dan menghasilkan hasil yang diinginkan. (Robbins & Sutrisno, 2016; Taryaman & Sutrisno, 2016) Kepemimpinan yakni seni menggerakkan orang lain untuk

mencapai tujuan bersama. Kinerja karyawan termasuk indikasi langsung seberapa baik mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya. Oleh karena itu, masuk akal untuk menyimpulkan bahwasanya kemampuan seorang pemimpin untuk memberikan pengaruh dan mengarahkan pengikutnya menuju pencapaian tujuan organisasi memiliki dampak yang signifikan dalam menentukan apakah pengikutnya terlihat kinerja tingkat tinggi atau tidak (Aditya dan Nanik, 2018). Produktivitas pekerja bisa dipengaruhi oleh gaya manajemen pemimpin (Veta et al. 2020). Ardana (2012:181) sependapat dengan penulis bahwasanya kepemimpinan organisasi akan berpengaruh terhadap bawahannya, dan akibatnya kepemimpinan yang efektif juga akan berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

Baik publik atau swasta, setiap organisasi memiliki misi yang, setelah tercapai, menentukan keberhasilannya. Kemampuan untuk melakukan dengan baik yakni landasan kesuksesan. Akibatnya, kompetensi menjadi aset berharga dalam membantu bisnis dalam meningkatkan efisiensinya (Yusuf dan Lisa, 2018). Kompetensi termasuk sifat mendasar yang menurut Hasan dan Iqbal (2013:11), memungkinkan pekerja menghasilkan hasil yang luar biasa (Bahrial et al, 2021). Kemampuan seorang karyawan sangat penting, terutama dalam rangka memaksimalkan produktivitas di tempat kerja (Yusuf dan Lisa, 2018). Kompetensi yang berkaitan dengan pengetahuan, pendidikan, keahlian/pengetahuan, kemampuan dan perilaku yang relevan dengan profesi diperlukan untuk kinerja yang baik dan juga produktif (Rosmaini dan Hasrudy, 2019).

Pengenalan disiplin kerja yang prima akan mendorong kinerja karyawan secara maksimal. Disiplin di tempat kerja sangat penting karena terlihat bahwasanya pekerja diinvestasikan dalam meningkatkan produktivitas mereka. Baik itu disiplin waktu atau kepatuhan terhadap aturan dan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, produktivitas meningkat ketika pekerja terlihat tingkat disiplin yang tinggi. Disiplin yang baik meningkatkan moral dan membantu organisasi mencapai tujuannya karena terlihat keseriusan anggotanya dalam mengambil tanggung jawab mereka (Aditya dan Nanik, 2018). Disiplin kerja juga memengaruhi kinerja, dalam arti produktivitas seseorang meningkat secara proporsional dengan tingkat disiplin kerja mereka. (Aditya dan Nanik, 2018). Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian (Masasti Suci dan Ismiyati, 2015), (Pranata, 2014), (Sakti, 2016), dan (Saputra et al., 2016) menyimpulkan bahwasanya disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai secara signifikan.

Penelitian Rahayu dan Nur (2018), Hasil penelitian terlihat bahwasanya kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan secara negative dan tidak signifikan. Namun berbeda dengan Riko dan Febsri (2019) yang terlihat bahwasanya gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Penelitian Novi dan Defi (2019), hasil penelitian terlihat bahwasanya kompetensi tidak memengaruhi kinerja pegawai. Namun berbeda dengan Yusuf dan Lisa (2018) yang terlihat bahwasanya terdapatnya pengaruh yang positif serta signifikan baik itu secara parsial bahkan simlutan padakerja pegawai. Mardiyah dkk. (2019) menemukan hasil penelitian terlihat bahwasanya disiplin kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan. Namun berbeda dengan Veta dkk. (2020) yang terlihat bahwasanya disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai. Adapun rumusan masalahnya yakni:

- a. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan secara parsial?
- b. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan secara parsial?
- c. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan secara parsial?

- d. Apakah gaya kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan secara simultan?

Dengan rumusan permasalahan tersebut, adapun tujuan daripadastudi ini yakni:

- Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar secara parsial.
- Mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar secara parsial.
- Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar secara parsial.
- Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar secara simultan.

## METODE

Desain penelitian yakni rencana yang dipetakan sebelum memulai penelitian yang akan membantu Anda menyelesaikan dengan kuat dan mencapai tujuan Anda (Sujarweni, 2015:40). Penyelidikan ini menggunakan format masalah asosiatif kausal. Ini yakni contoh masalah asosiatif multivariabel (Sugiyono, 2018). Penelitian ini mengkaji bagaimana faktor-faktor organisasi seperti gaya kepemimpinan, tingkat keterampilan, dan disiplin kerja memengaruhi produktivitas pekerja publik di Dinas Kebudayaan Kota Denpasar. Pegawai Dinas Kebudayaan Kota Denpasar menjadi fokus penyelidikan ini. Kinerja karyawan termasuk variabel terikat dan gaya kepemimpinan (X1), kompetensi (X2), dan disiplin kerja (X3) termasuk variabel bebas dalam studi ini (Y).

Ada 32 pekerja yang termasuk dalam populasi penelitian, dan 31 di antaranya termasuk dalam sampel. Karena direktur Departemen Kebudayaan mempelajari efek kepemimpinan pada agensinya sendiri dalam tesisnya, dia tidak diikutsertakan dalam survei. Untuk penelitian ini, kami memakai metode sensus. Sampling jenuh yakni jenis sensus yang memakai semua populasinya sebagai sampel penelitiannya. Wawancara, observasi, studi dokumentasi, dan kuesioner semuanya berperan dalam pengumpulan data ini. Metode analisis regresi berganda digunakan dalam menguji data. Padastudi ini, kami memakai model regresi linier berganda untuk menganalisis hubungan daripadagaya pemimpin, kemampuan pengikut, dan produktivitas pekerja.

## GAMBAR DAN TABEL

Tabel 1 menampilkan hasil analisa regresi linier berganda yang dilakukan kepada kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan Kota Denpasar untuk menilai dampak dari gaya kepemimpinan, kompetensi, dan disiplin kerja.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Variabel          | Unstandardized |            | Standardized | t     | Sig  |
|-------------------|----------------|------------|--------------|-------|------|
|                   | B              | Std. Error | Beta         |       |      |
| (Constant)        | 2.791          | 2.934      |              | .951  | .350 |
| Gaya Kepemimpinan | .104           | .101       | .139         | 4.034 | .010 |
| Kompetensi        | .575           | .119       | .670         | 4.847 | .000 |
| Disiplin Kerja    | .125           | .126       | .138         | 3.994 | .029 |

*Sumber: Data di olah (2022)*

Mengacu Tabel 1, maka persamaan regresi berganda jadi:

$$Y = 2,791 + 0,104X_1 + 0,575X_2 + 0,125X_3 \quad (1)$$

Berikut penjelasan pada koefisien regresi:

$\alpha = 2,791$  secara statistik terlihat bahwasanya nilai constant senilai 2,791 yang Hal ini terlihat bahwasanya kinerja karyawan akan tetap pada 2,791 terlepas dari perubahan gaya kepemimpinan, kompetensi, atau disiplin kerja.

$b_1 = 0,104$  secara statistik terlihat variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) memengaruhi kinerja pegawai ( $Y$ ) secara positif dan signifikan senilai 0,104 yang maksudnya bila semua faktor lain tetap konstan, peningkatan satu unit dalam gaya kepemimpinan akan menyebabkan peningkatan 0,104 unit dalam kinerja pekerja.

$b_2 = 0,575$  secara statistik terlihat variabel kompetensi ( $X_2$ ) memengaruhi kinerja pegawai ( $Y$ ) secara positif dan signifikan senilai 0,575 yang maksudnya Dengan asumsi bahwasanya semua faktor lain tetap konstan, peningkatan satu unit kompetensi dikaitkan dengan peningkatan kinerja 0,575 unit.

$b_3 = 0,125$  secara statistik terlihat variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) memengaruhi kinerja pegawai ( $Y$ ) secara positif dan signifikan senilai 0,125 yang maksudnya Dengan asumsi bahwasanya semua faktor lain tetap konstan, peningkatan satu unit dalam disiplin kerja dikaitkan dengan peningkatan 0,125 unit dalam kinerja karyawan.

### Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Anda bisa melihat hasil pengujian untuk koefisien  $R^2$  pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Analisis Determinasi ( $R^2$ )

| Model Summary |       |          |                   |                            |
|---------------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R     | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .869* | .756     | .729              | .79801                     |

*Sumber: Data di olah (2022)*

Berlandaskan tabel 2 koefisien determinasi terlihat Adjusted R Square senilai 0,729. Dapat dilihat bahwasanya perbedaan gaya kepemimpinan, kompetensi, dan disiplin kerja menyumbang 72,9% dari varians karakteristik kinerja karyawan. Sedangkan sisanya senilai 27,1% (atau 100% - 72,9%) bisa dikaitkan dengan faktor-faktor di luar ruang lingkup penelitian, seperti dedikasi organisasi, kualitas tempat kerja, dan faktor kontekstual lainnya.

### Uji Signifikansi Parsial (t-test)

Hasil dari uji pengaruh parsial variabel gaya kepemimpinan, kompetensi, dan disiplin dalam kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar disajikan pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Signifikansi Parsial (t-test)

| Variabel          | Unstandardized |            | Standardized         | t     | Sig  |
|-------------------|----------------|------------|----------------------|-------|------|
|                   | B              | Std. Error | Coefficients<br>Beta |       |      |
| (Constant)        | 2.791          | 2.934      |                      | .951  | .350 |
| Gaya Kepemimpinan | .104           | .101       | .139                 | 4.034 | .010 |
| Kompetensi        | .575           | .119       | .670                 | 4.847 | .000 |
| Disiplin Kerja    | .125           | .126       | .138                 | 3.994 | .029 |

Sumber: Data di olah (2022)

Berlandaskan Tabel 3 di atas, bisa dijelaskan:

1. Hasil t-test variabel gaya kepemimpinan Berlandaskan Tabel 3 didapat nilai  $t_{hitung} = 4,034 > \text{nilai } t_{tabel} = 1,703$  dan nilai  $\text{sig } 0.010 < \text{nilai } \alpha = 0.05$ , sehingga ada di daerah penolakan  $H_0$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Maksudnya uji satu sisi pada taraf kepercayaannya ( $\alpha$ ) = 5%, secara parsial gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) memengaruhi kinerja pegawai (Y) secara positif. Maksudnya bila adanya kenaikan pada variabel ( $X_1$ ) maka (Y) juga naik. Maka hipotesis gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) memengaruhi kinerja pegawai (Y) teruji benar.
2. Hasil t-test variabel kompetensi Berlandaskan Tabel 3 didapat nilai  $t_{hitung} = 4,847$  dibanding nilai  $t_{tabel} = 1,703$  serta nilai  $\text{sig } 0.000$  bila di banding nilai  $\alpha = 0.05$ , maka nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dan nilai  $\text{sig} < \text{nilai } \alpha$ , akibatnya ada di daerah penolakan  $H_0$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. maksudnya uji satu sisi pada taraf kepercayaannya ( $\alpha$ ) = 5%, secara parsial kompetensi ( $X_2$ ) memengaruhi kinerja pegawai (Y) secara positif. maksudnya bila ada peningkatan pada ( $X_2$ ) maka (Y) juga naik. Maka hipotesis ( $X_2$ ) memengaruhi (Y) secara positif teruji benar.
3. Hasil t-test variabel disiplin kerja Berlandaskan Tabel 3 didapat nilai  $t_{hitung} = 3,994$  dibanding nilai  $t_{tabel} = 1,703$  dan nilai  $\text{sig } 0.029$  bila di banding nilai  $\alpha = 0.05$ , maka ternyata nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dan nilai  $\text{sig} < \text{nilai } \alpha$ , akibatnya ada di daerah penolakan  $H_0$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Maksudnya uji satu sisi pada taraf kepercayaannya ( $\alpha$ ) = 5%, secara parsial disiplin kerja ( $X_3$ ) memengaruhi kinerja pegawai (Y) secara positif. maksudnya bila ada kenaikan pada ( $X_3$ ) maka (Y) juga naik. Maka hipotesis ( $X_3$ ) memengaruhi (Y) secara positif itu teruji benar.

### Uji Signifikansi Simultan (F-test)

Hasil uji F terlihat di Tabel 4 berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Signifikansi Simultan (F-test)  
ANOVA<sup>b</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 53.193         | 3  | 17.731      | 27.843 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 17.194         | 27 | .673        |        |                   |
|       | Total      | 70.387         | 30 |             |        |                   |

Sumber: Data di olah (2020)

Hasil uji simultan (F-test) Berlandaskan Tabel 4 didapat nilai  $F_{\text{tabel}}$  senilai 2,960 dan nilai  $F_{\text{hitung}}$  senilai 27,843, sehingga bila dibanding nilai  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  dan  $F_{\text{hitung}}$  adadi daerah penolakan  $H_0$  maka  $H_4$  diterima. maksudnyagaya kepemimpinan, kompetensi, dan disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai secara siumutan. Maka hipotesis gaya kepemimpinan, kompetensi, dan disiplin kerja memengaruhi kinerja seorang pegawai secara bersamaan itu teruji benar.

## HASIL DAN DISKUSI

### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berlandaskan hasil pengujian t, bahwasanyagayapada kepemimpinan memengaruhi kinerja seorang pegawai secara positif. terbukti nilai  $t_{\text{hitung}} = 4,034 > \text{nilai } t_{\text{tabel}} = 1,696$  dan nilai sig  $0.010 < \text{nilai } \alpha = 0.05$ . Agar berhasil dalam perannya sebagai pemimpin di Dinas Kebudayaan Kota Denpasar, seorang individu harus mampu secara efektif membimbing, mempengaruhi, dan mendorong bawahannya untuk melakukan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan bisa dianggap bergantung pada atau dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan karena seberapa besar pengaruh seorang pemimpin terhadap output bawahan mereka. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan secara signifikan memengaruhi efisiensi perusahaan dalam menyelesaikan tugasnya, yang diukur dengan output orang-orangnya. Hasil penelitian Maria dan Gerardus (2020) terlihat bahwasanya gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja pegawai secara positif signifikan. Studi ini juga didukung oleh studi Khairizah (2015).

### 2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Berlandaskan hasil pengujian t, diketahui kompetensi memengaruhi kinerja pegawai secara positif. Terbukti nilai  $t_{\text{hitung}} = 4,847 > \text{nilai } t_{\text{tabel}} = 1,696$  dan nilai sig  $0.000 < \alpha = 0.05$ . Salah satu aspek terpenting dalam mencapai tujuan organisasi yakni memiliki personel yang kompeten dalam perannya masing-masing. Penting bagi Dinas Kebudayaan Kota Denpasar untuk menentukan tingkat kompetensi apa yang dimiliki stafnya untuk menetapkan tujuan yang realistis bagi mereka. Hasil identifikasi kompetensi yang diperlukan tidak diragukan lagi akan berfungsi sebagai tolok ukur untuk mengukur kontribusi aktual pekerja. Kinerja meningkat karena lebih banyak kompetensi diperhitungkan. Kinerja karyawan jangka panjang dan keberhasilan pekerjaan hanya bisa dicapai ketika pekerja memiliki keterampilan dan pengetahuan yang sesuai untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Dengan meningkatkan produktivitas setiap orang, kita bisa meningkatkan kinerja SDM secara menyeluruh. Hasil penelitian Bagudek dan Rosita (2021) dalam penelitiannya menemukan bila kompetensi memengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Dan penelitian Lestari (2018), yang menerangkan bahwasanya kompetensi memengaruhi kinerja seorang pegawai serta didukung oleh Pujiyanto dkk (2017).

### 3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berlandaskan hasil uji t, diketahui disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai. terbukti nilai  $t_{\text{hitung}} = 3,994 > \text{nilai } t_{\text{tabel}} = 1,696$  dan nilai sig  $0.029 < \text{nilai } \alpha = 0.05$ . Disiplin bisa dilihat bermanfaat bagi produktivitas karena memungkinkan manajemen di Dinas Kebudayaan Kota Denpasar untuk menegakkan seperangkat standar yang seragam tentang bagaimana pekerja harus berperilaku dalam pekerjaan dan bagaimana mereka bisa meningkatkan kinerja mereka bila mereka tidak memenuhi standar tersebut. Hasil penelitian Hasrudy dan Agus (2021) menemukan bila disiplin dalam kerja memengaruhi kinerja seorang

pegawai secara positif serta secara signifikan. Dan didukung juga dengan penelitian Purnama dan Sesilya (2016).

#### **4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berlandaskan hasil dari pengujian F, diketahui gaya pada kepemimpinan, kompetensi, serta disiplin dalam kerja secara bersamaan memengaruhi kinerja seorang pegawai. terbukti nilai  $F_{tabel}$  senilai 2,96 dan nilai  $F_{hitung}$  senilai 27,843, sehingga bila dibanding nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan  $F_{hitung}$  ada di daerah penolakan  $H_0$  maka  $H_4$  diterima, sehingga hipotesis empat dinyatakan terbukti. Pegawai Dinas Kebudayaan Kota Denpasar harus didukung oleh kepemimpinan yang kuat. Keberhasilan seorang pemimpin tergantung pada kemampuannya memotivasi timnya untuk memberikan upaya terbaik mereka. Meningkatkan efisiensi pekerja berkualitas tinggi membutuhkan pertimbangan tingkat kompetensi mereka. Keterampilan seorang pekerja akan menentukan seberapa baik dia menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan padanya. Anggota staf yang mempraktikkan pengendalian diri di tempat kerja cenderung memberikan pekerjaan terbaik yang mampu mereka berikan kepada majikan mereka. Karyawan yang mampu mengikuti standar operasional prosedur (SOP) perusahaan akan bisa melakukan pekerjaan mereka dengan cara yang efisien dan efektif, yang pada gilirannya akan membantu bisnis mencapai tujuannya. Hasil penelitian Badriyah dan Rohmah (2020) menemukan gaya pada kepemimpinan, kompetensi, dan disiplin dalam kerja memengaruhi kinerja seorang pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Pasuruan secara positif dan signifikan. Serta penelitian Bachtiar Fauzi (2021) menemukan Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan Disiplin Kerja memengaruhi Kinerja Karyawan dengan positif.

#### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Penulis mengakui bahwasanya studi ini tidak akan mampu terselesaikan tanpa dedikasi yang diberikan oleh beberapa pihak. Oleh sebab itu, penulis turut berterima kasih untuk:

1. Ibu Dr. Ni Putu Tirka Widanti, MM., M.Hum selaku Rektor Universitas Ngurah Rai Denpasar.
2. Bapak Dr. Putu Gede Denny Herlambang, ST., MM sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ngurah Rai Denpasar.
3. Ibu Ni Nyoman Sudiyani, SE., MM., Ak sebagai wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ngurah Rai Denpasar serta sebagai Dosen Penguji II sudah memberi saran serta masukannya dalam perbaikan skripsi ini.
4. Bapak I Komang Sumerta., SE., MM., CMA sebagai Ketua Program Studi Manajemen FEB Universitas Ngurah Rai Denpasar.
5. Bapak I Gusti Putu Agung Widya Goca, SE., MM., CHRA selaku Dosen Pembimbing sudah memberi saran, petunjuk serta bimbingannya saat penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Dr. Ade Maharini Adiandari, S.Sos., MM., CFP., CHRA sebagai Dosen Penguji 1 sudah memberi saran serta masukannya dalam perbaikan skripsi ini.
7. Bapak Dr. I Made Kartika, S.E., M.MA. selaku Pembimbing Akademis sudah meluangkan waktu guna memberi bimbingannya selama mengikuti pembelajaran di masa kuliah.



8. Bapak Drs. Raka Purwantara, M.A.P sebagai Kepala Dinas Kebudayaan Kota Denpasar beserta staf sudah berdedikasi dalam merangkum data dalam penyelesaian studi ini.
9. Para Dosen serta tenaga pendidik yang sudah mendidik hingga dapat menuntaskan pendidikan di FEB Universitas Ngurah Rai Denpasar.
10. Semua staf yang bertugas di lingkungan FEB Universitas Ngurah Rai, yang sudah membantu penulis dalam administrasi.
11. Kedua orang tua serta keluarga besar tercinta sudah memberi dukungan moril serta materil sehingga bisa menyelesaikan skripsi.
12. Rekan penulis sekalian atas dorongan, bantuan, serta perhatiannya selama saya mengerjakan skripsi saya.

Semoga atas karunia Ida Sang Hyang Widhi Wasa, senantiasa memberikan segenap rahmat-Nya atas kebaikan Bapak/Ibu dan rekan sekalian. Penulis berharap semoga studi ini bisa lebih sempurna dengan adanya saran serta kritik dari pihak lain. Sebagai penutup, besar harapan penulis semoga studi ini dapat bermanfaat serta penulis mendedikasikan studi ini untuk almamater yang penulis cintai.

## KESIMPULAN

Wawasan seperti ini bisa diambil dari data analisis:

1. Gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan. bila ada kenaikan variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) maka kinerja pegawai (Y) juga naik.
2. Kompetensi memengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan. bila ada kenaikan pada variabel kompetensi ( $X_2$ ) maka kinerja pegawai (Y) juga naik.
3. Disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan. bila ada kenaikan pada variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) maka kinerja pegawai (Y) juga naik.
4. Gaya kepemimpinan, kompetensi, serta disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai secara positif serta signifikan. bila ada kenaikan pada variabel gaya kepemimpinan, kompetensi, dan disiplin kerja maka kinerja pegawai juga naik.

## REFERENSI

- Aditya, I & Nanik, S. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, fasilitas kantor, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas perdagangan kota semarang. *Economic Education Analysis Journal*. Vol 7. No 1, 265-278.
- Ahmad, J. (2021). Kontribusi gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kota Baubau. *Jurnal Ekonomi Efektif*. Vol 3. No 4, 436-444.
- Bachtiar Fauzi1. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada unit rekam medik rsud cibinong manajemen sumber daya manusia. Universitas Ibnu Khaldun Bogor.
- Jufrizen, J., & Khairani, R. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*. Vol 3. No 1, 66-79.

- Khairizah, Astria, Irwan Noor dan Agung Suprpto. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 3, No. 7: 1268-1272. Universitas Brawijaya Malang
- Lestari, Nurlaela E. P. (2018). Pengaruh motivasi, kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Geotech Sistem Indonesia. *Jurnal Moneter*, Vol. V. No. 1.
- Mardiyah, A. (2019). Pengaruh kompetensi, pendidikan pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Rs Hermina Kemayoran (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana-Menteng).
- Masasti, S., & Ismiyati, I. (2015). pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai kelurahan Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga. *Economic Education Analysis Journal*. Vol 4. No 3.
- Nurlina T., Dkk, (2021). *Metode Penelitian ekonomi Dan Sosial*. Jakarta: Salemba Empat, 28.
- Novi, Y & Deffi, A. (2019). Pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada dinas pemuda dan olahraga provinsi Sumatera Barat. *Jurnal.ensiklopediaku.org*. Vol. 1. No 4, 2012-217.
- Opan, A, Y, F & Rahman, T. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan kinerja karyawan Bri Syariah Subang. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. Vol. 5. No 2, 157-163.
- Pujiyanto, Nur D, Dyah Retna P dan Bambang Tri Harsanto. (2017). Pengaruh kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, dan persepsi gaya kepemimpinan terhadap kinerja penyuluh keluarga berencana. *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan, dan Politik*. Vol. 30, No. 3: 278-289.
- Pranata, A. W. F. D. (2014). Motivasi dan disiplin kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada bidang pendaftaran dan informasi penduduk di dinas kependudukan dan catatan sipil kota bekasi jawa barat. Dalam Seminar Nasional " Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kesehatan dan Pasien dalam Perspektif UU No. 36 Tahun 2014". Universitas Islam Batik Surakarta.
- Purnama, Catherine dan Sesilya Kempa. (2016). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya Citrasurya Indoprima. *Jurnal AGORA*. Vol. 4, No. 2. Universitas Kristen Petra, Surabaya
- Riris Anggun. (2019). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara*, Vol.3.: 1-10.
- Robbins, Stephen P. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi kesepuluh*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Rosmaini, R., & Hasrudy, T. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 2. No 1, 1-15.

- Sakti, F. A. G. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja jajaran polres Boyolali (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Salsabila, F., & Ummu, N., H. (2018). Permasalahan manajemen kinerja di indonesia dan upaya kementerian panrb untuk mengatasinya. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Saputra, R. T., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2016). Pengaruh manajemen talenta, perencanaan sdm, dan audit sdm terhadap kinerja karyawan. Jurnal Trias Politika. Vol 4. No 1, 90-99.
- Suryati, P. E. (2019). Pengaruh komunikasi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian daerah Kabupaten Sidoarjo. Ecopreneur 12. Vol 2. No 2, 7-11.
- Siswanto, Sastrohadiwiryono. (2002). Manajemen tenaga kerja indonesia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sugiyono. (2018). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Taryaman, E. (2016). Manajemen sumber daya manusia: kumpulan teori sdm yang dilengkapi dengan hasil penelitian pada instansi pemerintah. Sleman: CV. Budi Utama.
- Veta, P. L. D., Krisnaldy, K., & Warasto, H. N. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai (studi kasus kelurahan Pisangan Ciputat). Jurnal Disrupsi Bisnis. Vol 3. No 1, 96-114.
- Wiwin, A., & Katon, N. (2020). Analisis dampak negatif dari terjadinya konflik antar karyawan pada asuransi jiwa bersama bumi putera 1912 Kota Palembang. Jurnal Ilmiah Bina Manajemen. Vol 3. No 2, 122-133.
- Yusuf, A., & Lisa, S. H. (2018). Pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen. Vol 2. No 1, 91-100.
- Suarni, N. N., & Sudiyani, N. N. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor camat Ubud. Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium. Vol 6. No 1, 101-108.
- Paramananda, N., & Purba, I. B. G. I. W. (2021). Pengaruh insentif, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Prudential Life Assurance Dp3 Denpasar. Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium. Vol 7. No 1, 18-30.
- Dewi, N. P. N. N., & Arini, I. A. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor distrik navigasi kelas II benoa di Kec.Denpasar Selatan Kota Denpasar. Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium. Vol 4. No 2, 112-124.