

**JURNAL SKRIPSI**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KOMPETENSI DAN  
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA  
PT KARYA DEWATA ABADI  
DENPASAR**



Oleh :

Nama : Ni Kadek Yeniari  
Nim : 20190140029  
Program Studi : Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS NGURAH RAI  
DENPASAR  
2023**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**  
**PENGARUH KEPEMIMPINAN KOMPETENSI DAN**  
**KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP**  
**KINERJA KARYAWAN PADA**  
**PT KARYA DEWATA ABADI**  
**DENPASAR**

**Jurnal Skripsi ini diajukan untuk memenuhi persyaratan guna  
memperoleh gelar Sarjana Manajemen Program Studi Manajemen pada  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ngurah Rai Denpasar**

	Oleh:
Nama	: Ni Kadek Yeniari
NIM	: 20190140029
Program Studi	: Manajemen

Disetujui pada tanggal 05 Juli 2023

Pembimbing

**Dr. I Made Kartika, SE., M.MA., CSCA**  
NIP. 003 1126441

# **Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karya Dewata Abadi Denpasar**

**Ni Kadek Yeniari<sup>1\*</sup>, I Made Kartika<sup>2</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ngurah Rai, Bali-Indonesia

[yenyary150100@gmail.com](mailto:yenyary150100@gmail.com), [made.kartika@unr.ac.id](mailto:made.kartika@unr.ac.id)

Corresponding author: [yenyary150100@gmail.com](mailto:yenyary150100@gmail.com)

**Abstrak:** Kinerja karyawan merupakan capaian kerja karyawan baik dalam satuan kuantitatif maupun Salah satu usaha perusahaan dalam memenuhi kebutuhan karyawan adalah dengan peningkatan peran pimpinan, kompetensi disertai komitmen organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Dewata Abadi Denpasar. Penelitian ini dilakukan di PT Karya Dewata Abadi Denpasar dengan jumlah populasi sebanyak 38 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik sensus sehingga seluruh anggota populasi dilibatkan sebagai subyek penelitian. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan (1) kepemimpinan kompetensi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (4) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disarankan pimpinan diharapkan sering berdiskusi dan memberikan bimbingan kepada karyawan, menyelenggarakan pelatihan dengan berfokus pada peningkatan keterampilan karyawan, memperhatikan kebutuhan karyawan berupa gaji, kebutuhan rasa aman dalam bekerja, penghargaan dan kesempatan promosi kepada karyawan serta pimpinan memberikan contoh nyata bagaimana menerapkan sikap etos kerja misalnya dalam menghargai waktu, tangguh dan pantang menyerah dalam bekerja.

*Kata kunci: Kinerja Karyawan, Kepemimpinan, Kompetensi Dan Komitmen Organisasi*

**Abstract:** *Employee performance is employee performance both in quantitative terms and One of the company's efforts to meet employee needs is to increase the role of leadership, competency accompanied by organizational commitment. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of leadership competence and organizational commitment on employee performance at PT Karya Dewata Abadi Denpasar. This research was conducted at PT Karya Dewata Abadi Denpasar with a total population of 38 employees. This study uses census techniques so that all members of the population are involved as research subjects. Primary data collection was carried out using a questionnaire. Hypothesis testing is done using multiple linear regression. Based on the results of the analysis, it can be concluded (1) leadership competence and organizational commitment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance, (2) leadership has a positive and significant effect on employee performance, (3) competence has a positive and significant effect on employee performance, and (4) organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance. Suggestions that can be given to PT Karya Dewata Abadi Denpasar in improving employee performance are that leaders are expected to frequently discuss and provide guidance to employees, organize training focusing on improving employee skills, pay attention to employee needs in the form of salary, need for a sense of security at work, awards and promotion opportunities employees and leaders provide concrete examples of how to apply a work ethic, for example respecting time, being tough and never giving up at work.*

**Keywords:** *Employee Performance, Leadership, Competence And Organizational Commitment*

## **PENDAHULUAN**

Globalisasi bisnis mempengaruhi perusahaan barang dan jasa. Persaingan ketat menyebabkan fokus pada kepuasan pelanggan. Sumber daya manusia memegang peranan penting, Moeheriono (2012) menyatakan bahwa faktor sumber daya manusia dapat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi. Fenomena kinerja karyawan termasuk tingginya turnover yang perlu ditangani agar perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang profesional dan produktif (Soedarsaetal, 2014; Ratna, 2015).

Kinerja karyawan menghadapi fenomena penting. Menurut Soedarsaetal (2014), ada tiga fenomena menarik dalam dunia kerja saat ini. Pertama, turnover tinggi karena banyak perusahaan membuat karyawan ingin berpindah ke tempat yang lebih baik, maka perusahaan perlu mempertahankan karyawan yang profesional dan produktif (Ratna, 2015).

Ada dua fenomena penting lainnya terkait kinerja karyawan. Pertama, banyak perusahaan yang kurang memperhatikan audit sumber daya manusia sebagai aset terpenting yang harus dikembangkan. Kedua,

ketidaksiesuaian latar belakang pendidikan karyawan dengan penempatan kerja dapat menghambat produktivitas (Ratna, 2015). Pengelolaan sumber daya manusia memerlukan gaya kepemimpinan yang tepat untuk menciptakan kesinergian antara atasan dan bawahan (Edy Sutrisno, 2011: 213). Kinerja karyawan dinilai dari hasil kerja dan kualitas kerja yang sesuai standar organisasi (Setiyawan & Waridin, 2006). Kompetensi karyawan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja, dan peningkatannya dapat dicapai melalui pembinaan dan kesadaran (Sedarmayanti, 2007). Komitmen karyawan terhadap organisasi juga berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan organisasi (Astuti dalam Afriyanti, 2012: 20).

PT Karya Dewata Abadi adalah perusahaan yang menyediakan jasa ketenagalistrikan dan pengerahan tenaga kerja di berbagai bidang. Kinerja karyawan menjadi perhatian utama perusahaan, terutama dalam kepemimpinan, kompetensi, dan komitmen mereka. Penting bagi perusahaan memiliki SOP sebagai dasar pekerjaan dan memberikan sistem penghargaan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Perusahaan juga harus menciptakan lingkungan yang nyaman bagi karyawan. Hasil observasi menunjukkan masih ada karyawan yang tidak sesuai dengan prosedur yang ditetapkan, seperti terlambat dan pulang lebih cepat. Tingkat absensi karyawan menjadi indikator kinerja perusahaan.

**Tabel 1**  
**Tingkat Absensi Kayawan PT. Karya Dewata Abadi Tahun 2021**

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (hari)	Jumlah Hari Kerja yang Hilang	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (hari)	Persentase Absensi
(2)	(3)	(4)	(5)=(3x4)	(6)	(7)=(5-6)	(8)=(6:5)x100%
Januari	38	30	1102	29	1072	2,70
Februari	38	28	836	22	808	3,35
Maret	38	31	1064	28	1033	2,91
April	38	28	836	22	808	3,35
Mei	38	32	1064	28	1032	3,01
Juni	38	30	1140	30	1110	2,63
Juli	38	32	874	23	842	3,66
Agustus	38	29	1102	28	1074	2,54
September	38	30	912	24	882	3,29
Oktober	38	31	798	21	767	3,88
Nopember	38	28	950	25	922	2,95
Desember	38	32	1102	29	1070	2,90
Total						37,17
Rata-rata						3,10

Sumber : PT. Karya Dewata Abadi.

Tingkat absensi karyawan di PT. Karya Dewata Abadi tahun 2021 berfluktuasi dan mencapai rata-rata 3,10%, yang termasuk kategori tinggi atau buruk. Sistem absensi penting untuk memantau kehadiran dan

mempermudah penggajian. Observasi menunjukkan jiwa kepemimpinan yang kurang directive, perlu adanya pengarahan yang lebih baik. Tingkat pendidikan karyawan sudah sesuai standar, tetapi perlu pelatihan khusus untuk meningkatkan kompetensi karyawan agar kinerja menjadi lebih optimal. Kompensasi yang memuaskan juga perlu diberikan oleh perusahaan.

Pendekatan untuk meningkatkan kualitas sumber daya aparatur adalah melalui pendidikan dan pelatihan terencana dan sistematis. Kualitas kerja dapat diukur dari penilaian karyawan terhadap kualitas pekerjaan dan ketepatan waktu dalam menyelesaikannya. Komitmen karyawan juga penting, dan dapat diukur melalui faktor seperti kuantitas, on-time management, efektivitas, dan kemandirian. Salah satu alat ukur komitmen organisasi karyawan adalah tingkat turnover karyawan. (Edi, dkk, 2014).

**Tabel 2**  
**Data Turnover Karyawan PT Karya Dewata Abadi**

Bulan	Jumlah		2019		%	Jumlah		2020		%	Jumlah		2021		%
	Karyawan		In	Out		Karyawan	In	Out	Karyawan		In	Out			
Januari	50		1	-	-	42	4	2	4,8		41	1	2	4,9	
Februari	51		-	1	1,9	44	-	1	2,3		40	2	-	-	
Maret	50		1	2	4	43	1	2	4,7		42	4	1	2,4	
April	49		5	1	2,0	42	-	1	2,4		45	1	3	6,7	
Mei	50		2	1	2	41	2	1	2,4		43	1	2	4,7	
Juni	51		1	3	5,9	42	1	-	-		42	7	4	9,5	
Juli	49		1	3	6,1	43	1	1	2,3		45	7	4	8,9	
Agustus	47		8	4	8,5	43	1	4	9,3		49	2	4	8,2	
September	51		1	3	5,9	40	1	8	20		47	1	5	10,6	
Oktober	49		1	2	4,1	42	4	2	4,8		43	2	3	13,9	
November	48		-	2	4,2	44	3	5	11,4		39	2	2	5,1	
Desember	46		-	4	8,7	42	3	4	9,5		39	-	1	2,6	
<b>Rata - Rata</b>	42		21	26	61,9	41	21	31	75,6		38	30	31	89,5	

Sumber : PT. Karya Dewata Abadi.

Tabel 1.2 menunjukkan tingkat turnover karyawan di PT. Karya Dewata Abadi mencapai 73,1% dari Januari 2019 hingga Desember 2021, melebihi standar yang ditolerir. Karyawan terlihat memiliki komitmen yang rendah untuk tetap bertahan. Faktor internal dan eksternal mempengaruhi komitmen karier, termasuk komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan peluang promosi. Kinerja karyawan menurun akibat kurangnya pelatihan dan komunikasi yang mempengaruhi budaya organisasi yang kurang baik. Selain itu, kurangnya kedisiplinan karyawan dan kurangnya inisiatif juga mempengaruhi komitmen organisasi yang tidak stabil.

Beberapa penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan hasil yang berbeda. Fadude, Tawas, dan Poluan (2019) serta Clara, Manalu, Naiborhu, dan Ginting (2020)

menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara hasil penelitian Hoke, Tewel, dan Sumaraw (2018) serta Aulia (2021) menunjukkan bahwa kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian Clara, Manalu, Naiborhu, dan Ginting (2020) menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan penelitian Purwati dan Wijaya (2019) menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor pada level individu, kelompok, dan organisasi. Pada level individu, faktor-faktor seperti kepribadian, motivasi, kompetensi, dan persepsi memainkan peran penting. Pada level kelompok, faktor-faktor seperti kepemimpinan, komunikasi, dan konflik juga berpengaruh. Di tingkat organisasi, faktor-faktor seperti budaya organisasi, komitmen, dan manajemen sumber daya manusia memainkan peran kunci dalam kinerja karyawan (Robbins dan Judge, 2015). Penelitian oleh Fadude, Tawas, dan Poluan (2019) dan Aulia (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan, kompetensi, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Kepemimpinan, Kompetensi dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Dewata Abadi Denpasar.

Kepemimpinan adalah faktor kunci yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan bersama. Martoyo dalam Ardana (2015) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang agar bekerja sama mencapai tujuan yang diinginkan bersama untuk meningkatkan kinerja. Penelitian sebelumnya oleh Fadude, Tawas, dan Poluan (2019) dan Clara, Manalu, Naiborhu, dan Ginting (2020) juga mendukung bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Dewata Abadi Denpasar.

Kompetensi sangat penting dalam meningkatkan kinerja individu dalam pekerjaannya. Wibowo (2017) menjelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas dengan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang sesuai. Penelitian sebelumnya oleh Hoke, Tewel, dan Sumaraw (2018) dan Fadude, Tawas, dan Poluan (2019) juga mendukung bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Dewata Abadi Denpasar.

Komitmen organisasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan dampak positif pada perilaku, kehadiran, pergantian karyawan, dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pratiwi (2013) menjelaskan bahwa komitmen organisasi mencerminkan hubungan psikologis antara karyawan dan organisasi, yang mempengaruhi keputusan mereka untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Penelitian sebelumnya oleh Hoke, Tewal, dan Sumaraw (2018) serta Aulia (2021) mendukung pernyataan ini dengan menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4: Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Dewata Abadi Denpasar.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan fokus pada kepemimpinan, kompetensi, dan komitmen organisasi serta kinerja karyawan di PT. Karya Dewata Abadi. Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan yang berjumlah 38 orang, yang semuanya dijadikan sebagai sampel (sensus sampling). Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, studi dokumentasi, dan kuesioner.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Pengujian Instrumen Penelitian**

Pengujian validitas dilakukan menggunakan program komputer SPSS dan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, kompetensi, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan memiliki korelasi yang signifikan dan valid. Uji reliabilitas menggunakan koefisien alpha ( $\alpha$ ) dari cronbach's alpha dengan nilai di atas 0,60, yang menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik untuk semua variabel penelitian. Sehingga instrumen penelitian (kuesioner) dapat digunakan dengan baik untuk seluruh target sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini.

### **Uji Asumsi Klasik**

Model regresi yang digunakan dalam penelitian harus memenuhi asumsi klasik statistik, yaitu uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji normalitas data menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, dan hasil menunjukkan bahwa nilai residual terstandarisasi dinyatakan menyebar secara normal dengan nilai Sig.(2-tailed) sebesar  $0,864 > 0,05$ .

Untuk menguji multikolinearitas, digunakan Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai tolerance. Hasil uji menunjukkan bahwa semua



variabel tidak mengalami multikolinearitas karena nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,10.

Uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser dan hasilnya menunjukkan bahwa pada model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas karena tingkat signifikansi masing-masing variabel bebas lebih besar dari 0,05.

Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini dianggap memenuhi asumsi klasik statistik dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program *SPSS for windows* versi 26 maka diperoleh nilai seperti berikut ini.

**Tabel 3**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,137	5,282		1,162	0,253
Kepemimpinan	0,253	0,105	0,265	2,407	0,022
Kompetensi	0,404	0,181	0,358	2,230	0,032
Komitmen Organisasi	0,304	0,138	0,364	2,205	0,034

Dari hasil tersebut dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 6,137 + 0,253X_1 + 0,404X_2 + 0,304X_3$$

a = 6.137 artinya apabila kepemimpinan, kompetensi dan komitmen organisasi bernilai nol persen atau tidak mengalami perubahan, maka besarnya nilai kinerja karyawan adalah 6.137.

b<sub>1</sub>= Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai 0,253 artinya bila kepemimpinan (X<sub>1</sub>) meningkat sedangkan kompetensi (X<sub>2</sub>) dan komitmen organisasi (X<sub>3</sub>) tetap maka besarnya kinerja karyawan adalah 0,253.

b<sub>2</sub>= Kompetensi (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai 0,404 artinya bila kompetensi (X<sub>2</sub>) meningkat sedangkan kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan komitmen organisasi (X<sub>3</sub>) tetap maka besarnya kinerja karyawan adalah 0,404.

b<sub>3</sub>= Komitmen organisasi (X<sub>3</sub>) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai 0,304 artinya bila komitmen organisasi (X<sub>3</sub>) meningkat sedangkan kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan kompetensi (X<sub>2</sub>) tetap maka besarnya kinerja karyawan adalah 0,304.

### Analisis Determinasi

Untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh variabel yang diteliti rumus yang digunakan untuk menentukan koefisien determinasi (D) adalah  $D = R^2 \times 100\%$ .

**Tabel 4**  
**Hasil Analisis Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,791 <sup>a</sup>	0,625	0,592	2,584

Berdasarkan hasil analisis determinasi pada Tabel 4.16, dapat diketahui nilai koefisien determinasi (D) sebesar  $0,625 \times 100$  persen = 62,5 persen. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan, kompetensi dan komitmen organisasi mampu menjelaskan sebesar 62,5 persen terhadap kinerja karyawan PT. Karya Dewata Abadi Denpasar, sedangkan sisanya sebesar 37,5 persen dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dibahas pada analisis ini seperti stres kerja, kompensasi, *human relation*, kepuasan kerja dan lain sebagainya.

### Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Hasil uji pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Dewata Abadi Denpasar dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5**  
**Hasil Uji F**

Mode l		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	378,381	3	126,127	18,890	,000 <sup>b</sup>
	Residual	227,014	34	6,677		
	Total	605,395	37			

Diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  variabel kepemimpinan, kompetensi dan komitmen organisasi adalah sebesar 18,890. Sesuai dengan kriteria pengujian yaitu  $H_0$  ditolak apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  serta  $sig < 0,05$  maka dapat dikemukakan bahwa  $F_{hitung}$  (18,890)  $> F_{tabel}$  (2,88) dan nilai sig. 0,000  $< \alpha$  0,05 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian hipotesis 1 ( $H_1$ ) yang menyatakan bahwa kepemimpinan, kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Karya Dewata Abadi Denpasar teruji kebenarannya.

### Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Hasil uji pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja secara parsial pada PT. Karya Dewata Abadi Denpasar dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 6**  
**Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6,137	5,282		1,162	0,253
	Kepemimpinan	0,253	0,105	0,265	2,407	0,022
	Kompetensi	0,404	0,181	0,358	2,230	0,032
	Komitmen Organisasi	0,304	0,138	0,364	2,205	0,034

- 1) Diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel kepemimpinan adalah sebesar 2,407. Sesuai dengan kriteria pengujian yaitu  $H_0$  ditolak apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $sig < 0,05$  maka dapat dikemukakan bahwa  $t_{hitung} (2,407) > t_{tabel} (1,690)$  nilai  $sig. 0,022 < \alpha 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima.
- 2) Diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel kompetensi adalah sebesar 2,230. Sesuai dengan kriteria pengujian yaitu  $H_0$  ditolak apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $sig < 0,05$  maka dapat dikemukakan bahwa  $t_{hitung} (2,230) > t_{tabel} (1,690)$  nilai  $sig. 0,015 < \alpha 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima.
- 3) Diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel komitmen adalah sebesar 2,205. Sesuai dengan kriteria pengujian yaitu  $H_0$  ditolak apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $sig < 0,05$  maka dapat dikemukakan bahwa  $t_{hitung} (2,205) > t_{tabel} (1,690)$  nilai  $sig. 0,034 < \alpha 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima.

### Pembahasan

#### 1) Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Dewata Abadi Denpasar

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis melalui uji-t menunjukkan bahwa pengaruh dari kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Dewata Abadi Denpasar adalah positif dan signifikan. Dinyatakan positif dan signifikan karena  $(2,407) > t_{tabel} (1,690)$  nilai  $sig. 0,022 < \alpha 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Oleh karena itu, dapat diasumsikan bahwa semakin baik kepemimpinan PT. Karya Dewata Abadi Denpasar, maka semakin baik pula kinerja karyawan PT. Karya Dewata Abadi Denpasar.

Hasil tersebut membuktikan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja seluruh karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan PT. Karya Dewata Abadi Denpasar. Selain itu, hasil penelitian ini menggambarkan bahwa terjadinya peningkatan kinerja karyawan pada PT. Karya Dewata Abadi Denpasar disebabkan

oleh perilaku para atasan yang cenderung mengayomi bawahannya, seperti pemimpin selalu berusaha untuk berinteraksi dengan karyawan dan semua penetapan kebijakan di selalu melibatkan seluruh karyawan sehingga karyawan merasa antusias dalam bekerja. Hasil penelitian ini searah dan didukung dengan penelitian sebelumnya oleh Fadude, Tawas dan Poluan (2019) serta Clara, Manalu, Naiborhu, dan Ginting (2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Dewata Abadi Denpasar**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis melalui uji-F, ditemukan bahwa kepemimpinan, kompetensi, dan komitmen organisasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Dewata Abadi Denpasar. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $F_{hitung} (18,890) > F_{tabel} (2,88)$  dan nilai  $sig. 0,000 < \alpha 0,05$ , yang menunjukkan penolakan  $H_0$  dan penerimaan  $H_1$ .

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa pentingnya kepemimpinan yang efektif, didukung oleh kompetensi dan komitmen organisasi yang tinggi dalam pengembangan sumber daya manusia. Kepemimpinan, kompetensi, dan komitmen organisasi menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Karya Dewata Abadi Denpasar. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kepemimpinan, kompetensi, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Fadude, Tawas, dan Poluan, 2019; Aulia, 2021).

## **3) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Dewata Abadi Denpasar**

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Dewata Abadi Denpasar. "Dinyatakan positif dan signifikan karena  $t_{hitung} (2,230) > t_{tabel} (1,690)$  nilai  $sig. 0,041 < \alpha 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima.

Kompetensi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan yang bergerak di layanan jasa ketenagalistrikan, seperti PT. Karya Dewata Abadi Denpasar. Karyawan dengan tingkat kompetensi yang tinggi mampu mencapai kinerja yang lebih baik dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada konsumen. Penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya oleh Hoke, Tewal, Sumaraw (2018) dan Fadude, Tawas, dan Poluan (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **4) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Dewata Abadi Denpasar**

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Dewata Abadi Denpasar." "Dinyatakan positif dan signifikan karena  $t_{hitung} (2,205) > t_{tabel} (1,690)$  nilai sig.  $0,034 < \alpha 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima.

Karyawan dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung bekerja secara maksimal dan memberikan segala usahanya bagi PT. Karya Dewata Abadi Denpasar, menghasilkan kinerja yang tinggi dan meningkatkan kepercayaan konsumen. Penelitian ini mendukung temuan sebelumnya oleh Hoke, Tewal, Sumaraw (2018) dan Fadude, Tawas, dan Poluan (2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

- 1) Kepemimpinan, kompetensi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Dewata Abadi Denpasar.
- 2) Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Dewata Abadi Denpasar.
- 3) Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Dewata Abadi Denpasar.
- 4) Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Dewata Abadi Denpasar.

## **SARAN-SARAN**

- 1) Berdasarkan jumlah skor rata-rata terendah variabel kepemimpinan, peneliti menyarankan sebaiknya pimpinan pada PT. Karya Dewata Abadi Denpasar sering berdiskusi dan memberikan bimbingan agar karyawan merasa mendapatkan perhatian dan rasa peduli dari pimpinan sehingga termotivasi untuk meningkatkan kinerja.
- 2) Berdasarkan jumlah skor rata-rata terendah variabel kompetensi, peneliti menyarankan sebaiknya PT. Karya Dewata Abadi Denpasar memberikan pelatihan secara berkala bagi karyawan dimana pelatihan yang diberikan harus diperhatikan mulai dari materi pelatihan, metode dan media serta jadwal dalam pelatihan yang seharusnya sudah disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dalam menunjang pekerjaannya selain itu juga didukung dengan sarana dan prasarana yang diberikan perusahaan agar pelatihan dapat berjalan

dengan optimal, sehingga dapat meningkatkan keterampilan karyawan.

- 3) Berdasarkan jumlah skor rata-rata terendah variabel komitmen organisasi, peneliti menyarankan sebaiknya PT. Karya Dewata Abadi Denpasar dapat memperhatikan kebutuhan karyawan berupa gaji untuk memenuhi kebutuhan dasar, kebutuhan rasa aman dalam bekerja, penghargaan dan kesempatan promosi kepada karyawan dan kesempatan untuk mencapai aktualisasi diri. Karyawan yang terpenuhi kebutuhannya akan memiliki komitmen organisasional yang tinggi dengan menunjukkan sikap bangga telah menjadi bagian dari PT. Karya Dewata Abadi Denpasar.
- 4) Berdasarkan jumlah skor rata-rata terendah variabel kinerja karyawan, peneliti menyarankan sebaiknya pimpinan PT. Karya Dewata Abadi Denpasar dapat memberikan contoh nyata bagaimana menerapkan sikap etos kerja misalnya dalam menghargai waktu, tangguh dan pantang menyerah dalam bekerja. Selain itu, pimpinan dapat melakukan penegakan disiplin yang lebih ketat terhadap karyawan yang melakukan tindakan indisipliner yang tidak sesuai aturan yang berlaku.
- 5) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel-variabel lain di luar variabel yang sudah diteliti ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi dan dapat mengetahui pengaruh faktor-faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti faktor kompensasi, kepuasan kerja, motivasi dan lain sebagainya.

#### **UCAPAN TERIMAKASIH**

Terimakasih bagi seluruh informan yang membagikan informasi berkaitan terhadap studi yang dilakukan penulis. Selain itu penulis mengucapkan terima kasih juga disampaikan kepada pimpinan PT. Karya Dewata Abadi Denpasar, dan pihak yang terlibat dalam penelitian ini.

#### **REFRENSI**

- Afriyanti. (2012). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 6 Palembang* (Doctoral Dissertation, 021008 Universitas Tridinanti Palembang).
- Ardana, I. K. (2015). *Pengaruh talent management terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi pada karyawan*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 9(2), 487.
- Aulia, V. (2021). *Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi*. Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen, 1(2), 158-168.

- Bagus, M.P. (2013). *Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan Di Wina Holiday Villa*, E-Journal Manajemen Unud, 5 (6) : pp3532-3559.
- Clara, M., Manalu, W. W., Naiborhu, C. D., & Ginting, N. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii Medan*. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi), 4(3), 1434-1454.
- Darmawati, Arum, dkk, (2013), *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. Jurnal *Economia*, 9(1).
- Fadude, F. D., Tawas, H. N., & Poluan, J. G. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 7(1).
- Fahmi, I. (2012), *Manajemen Kepemimpinan, Teori dan Aplikasi*, Edisi Kesatu, Penerbit : Alfabeta Bandung.
- Ghifary, M. T., & Faizah, N. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan*. Jurnal Ekbis: Analisis, Prediksi Dan Informasi, 20(1), 1172-1180.
- Handoko, (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Sinar Santosa)*. Thesis, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. H. (2014), *Manajemen*, Edisi 2, Cetakan Keduapuluhenam, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hardanti, S. K. (2016), *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 34 (1): 38-46
- Hasibuan, S. P. Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. Melayu. (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hoke, S. V., Tawal, B., & Sumaraw, J. S. (2018). *Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Marga Dwitaguna Manado Sulawesi Utara*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 6(1)
- Kartika, I.M., & Suawandana, I. M. (2019). *Panduan Penyusunan Proposal Penelitian dan Skripsi Bandung*. Bandung : CV. Sadari.
- Martoyo, S. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : PFE Yogyakarta.
- Moehersono. (2012), *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Cetakan Pertama. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

- Noor, J. (2017), *Metodelogi Penelitian, Edisi Kesatu*, Penerbit Kharisma Putra Utama, Jakarta.
- Notoatmojo, S. (2019). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pratiwi, K. A. A. (2013). *Hubungan motivasi berprestasi dan iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan tetap PT bank x cabang y*.
- Purwati, A. A., & Wijaya, I. (2019). *Pengaruh kepemimpinan transformasional, integritas, kompetensi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Golden Riau Jaya Pekanbaru*. SITEKIN: Jurnal Sains, Teknologi dan Industri, 16(2), 132-141.
- Purwanto, dan Surya, A. (2010) *Perbedaan Motivasi Kerja Intrinsik dan Komitmen Organisasi Antara Karyawan Tetap dengan Karyawan Kontrak Pada Pabrik Es Saripetojo Surakarta*, Universitas Sebelas Maret.
- Rai, U. N. (2022). *Pedoman penyusunan Proposal Penelitian dan Skripsi*.
- Ratna, A. (2015). *Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan berdasarkan karakteristik individual*. BISMA: Jurnal Bisnis dan Manajemen, 9(1), 56-70.
- Rivai, V. (2018). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Penerbit : PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Sedarmayanti, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT.Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Setiyawan, B. dan Waridin. (2006). *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Karyadi Semarang*. JBRI, Vol.2, No.2
- Siregar, S. (2014) *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, Cetakan Kedua, Penerbit: Kencana Premedya Group, Jakarta.
- Siregar, Y. L. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tapak Tuan*. Manajemen dan Bisnis, 2(1), 85-92.
- Sugiyono, (2015), *Metodelogi Penelitian Bisnis*, Edisi Kedua Belas, Penerbit : Alfabeta Bandung.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali