

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KARYA SENI LUKISAN TIMBUL “EDI SUTOPO”

Fitri Yunia Ningsih

ffalfiana@gmail.com

Sugiyono

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find out how significant the effect of leadership, human resources competence, and work discipline on employees' performance at Edi Sutopo's art design of embossed painting. The research was quantitative with survey as its method. Moreover, the data collection technique used saturated sampling technique, in which all population was the sample. In line with that, there were 28 employees as the respondents. Furthermore, the instrument in data collection technique used questionnaires and documentations with Likert scale. Additionally, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution) for windows. The research result concluded that leadership had a significant effect on employees' performance at Edi Sutopo's art design of embossed painting. Likewise, human resources had a significant effect on employees' performance at Edi Sutopo's art design of embossed painting. Similarly, work discipline had a significant effect on employees' performance at Edi Sutopo's art design of embossed painting.

keywords: leadership, competence, work discipline, employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan secara signifikan terhadap kinerja karyawan, pengaruh kompetensi sumber daya manusia secara signifikan terhadap kinerja karyawan, pengaruh disiplin kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan di karya seni lukisan timbul “Edi Sutopo”. Jenis penelitian adalah kuantitatif, metode yang digunakan yaitu survei. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan *sampling jenuh* yaitu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian, jumlah sampel sebanyak 28 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Skala pengukuran kuesioner menggunakan Likert. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan pengolahan data menggunakan *SPSS for windows*. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di karya seni lukisan timbul “Edi Sutopo”.

kata kunci: kepemimpinan, kompetensi, disiplin kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Produk karya seni lukisan timbul “Edi Sutopo” bervariasi, baik motif, model maupun bahan yang digunakan. Harga yang ditawarkan bervariasi yaitu minimal dari Rp. 800.000. Perbedaan harga dari produk ditentukan dari penggunaan bahan, motif, tingkat kesulitan, serta lama pengerjaan. Untuk membuat 1 produk dibutuhkan 2 hingga 4 tenaga kerja, sedangkan waktu pengerjaannya 1 sampai 2 hari. Adapun upah yang diberikan kepada karyawan mulai

dari 75.000,- hingga 125.000,- per hari, upah tersebut diberikan setiap minggu. Adapun jumlah seluruh karyawan di karya seni lukisan timbul “Edi Sutopo” sebanyak 28 orang.

Penerimaan karyawan di karya seni lukisan timbul “Edi Sutopo” tidak menentukan kualifikasi khusus, seperti pendidikan minimal, keahlian yang dimiliki, pengalaman kerja, ataupun lainnya. Tetapi mengutamakan kemauan dan semangat untuk bekerja, baik secara individu maupun kelompok. Meskipun pengalaman karyawan pada perusahaan sebelumnya tidak relevan dengan bidang yang akan dijalani, pemilik usaha tetap menerima karyawan tersebut sehingga menjadi daya tarik bagi calon pekerja yang merasa kesulitan mencari pekerjaan di perusahaan besar. Hal ini dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan berasal dari luar kota Sidoarjo, yaitu warga dari pelosok desa yang ingin mencari pekerjaan di perkotaan dan tidak memiliki jenjang pendidikan yang tinggi maupun pengalaman dalam bidang seni lukisan timbul. Selain itu, karyawan yang bekerja di karya seni lukisan timbul “Edi Sutopo” sebagian merupakan korban PHK dari pekerjaan sebelumnya, dikarenakan adanya pengurangan tenaga kerja di masa pandemi.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa perusahaan tersebut tidak melakukan seleksi karyawan secara proporsional yaitu perusahaan belum mengetahui kompetensi sumber daya manusia serta tingkat disiplin kerja karyawan. Kondisi di atas mencerminkan bahwa perusahaan tidak khawatir terhadap kinerja karyawan di mana kompetensi sumber daya manusia maupun disiplin kerja belum teruji. Sebagaimana kita ketahui bersama, jika seseorang bekerja tidak sesuai dengan bidangnya serta kurangnya disiplin kerja, tentu akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan akan berdampak pada jalannya perusahaan.

Fenomena yang paling terlihat bahwa kompetensi karyawan belum teruji yaitu karyawan yang masih baru bekerja di perusahaan tersebut kebingungan terhadap pekerjaannya, tidak sedikit karyawan yang melakukan banyak kesalahan dalam melakukan pekerjaan, hasil yang dikerjakan masih harus diperbaiki oleh karyawan yang sudah senior. Fenomena terkait disiplin kerja yaitu karyawan dengan jenjang pendidikan sekolah dasar, pada awal kerja di perusahaan sering terlambat bekerja, kurang memanfaatkan waktu secara efektif, misalnya sibuk berbicara dengan teman yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan.

Penerimaan karyawan di karya seni lukisan timbul “Edi Sutopo” tentu tergantung pemimpinnya, di mana hal ini adalah pemilik usaha. Karena semua kebijakan maupun keputusan dikendalikan secara penuh oleh pemilik usaha. Hal tersebut akan mempengaruhi keberlangsungan usaha maupun kinerja karyawan. Karena pemimpin merupakan seseorang yang memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap orang (pengikut) yang dipimpinnya. Menurut Suparman (2019: 29) Pemimpin adalah sosok yang paling bertanggung jawab untuk mengantarkan sebuah organisasi mencapai visi dan misinya melalui sistem atau cara kerja yang paling efektif. Pemimpin yang efektif mampu menginspirasi dan menggerakkan para pengikutnya untuk berjuang demi tercapainya visi dan misi organisasi. Hal ini diwujudkan melalui perilaku dan pemanfaatan otoritas yang dimiliki dalam mengarahkan pengikutnya. Perilaku dan pemanfaatan otoritas ini menghasilkan sejumlah pola kepemimpinan.

Kepemimpinan sangat dibutuhkan oleh setiap orang. Kepemimpinan sangat dibutuhkan di dalam suatu pekerjaan, kesatuan-kesatuan maupun dalam aktivitas kehidupan sehari-hari. Setiap orang dalam kehidupan sehari-hari selalu melaksanakan pola kepemimpinan, baik terhadap diri sendiri, maupun dalam kehidupan rumah tangga, pekerjaan di kantor-kantor, di perusahaan-perusahaan ataupun di dalam kelompok organisasi sosial. Kepemimpinan adalah suatu proses atau aktivitas untuk mencapai suatu tujuan atau hasil tertentu, yang terlebih dahulu ditentukan dengan menggunakan atau menggerakkan orang lain agar bekerjasama dengan cara yang terbaik dan termudah sesuai dengan fungsi

merencanakan, menyusun, mengorganisasi dengan sistem pengawasan, pengarahan, bimbingan dan pengendalian secara efektif dan efisien (Suparman, 2019: 27). Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dengan menginginkan perubahan dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkan baik secara individu, kelompok, maupun organisasi (Sudaryo, 2018: 150).

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: 1) apakah kepemimpinan secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di karya seni lukisan timbul “Edi Sutopo”? 2) apakah kompetensi sumber daya manusia secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di karya seni lukisan timbul “Edi Sutopo”? 3) apakah disiplin kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di karya seni lukisan timbul “Edi Sutopo”? Penelitian ini memiliki tujuan: 1) untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan secara signifikan terhadap kinerja karyawan di karya seni lukisan timbul “Edi Sutopo”. 2) untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia secara signifikan terhadap kinerja karyawan di karya seni lukisan timbul “Edi Sutopo”. 3) untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan di karya seni lukisan timbul “Edi Sutopo”.

TINJAUAN TEORITIS

Kepemimpinan

Menurut Nizar & Zainal (2019: 4) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar mau mengerjakan apa yang diinginkan pemimpin. Kepemimpinan adalah suatu seni, strategi dan teknik mengatur orang lain, mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang ditargetkan. Kemampuan itu melekat pada diri seseorang, baik dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Kemampuan dalam memimpin bersifat tidak tetap, kadang kala pada saat tertentu kepemimpinan dapat berkembang, pada kesempatan lain bisa jadi jiwa kepemimpinan berkurang. Boleh jadi karena terdapat pemimpin yang lebih berbakat atau dikarenakan faktor lainnya.

Kepemimpinan (*leadership*) dapat dimaknai sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian yang ada dalam diri pemimpin itu sendiri. Termasuk di dalamnya kewibawaan, keterampilan, pengetahuan, visi, dan kompetensi untuk dijadikan sebagai sarana kepemimpinan dalam rangka meyakinkan orang-orang yang dipimpinnnya agar mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, dan merasa tidak terpaksa (Sagala, 2018: 43). Wahjosumidjo (dalam Latif, Ahmad & Irwan, 2020: 25) secara garis besar indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut: 1) bersifat adil, 2) memberi sugesti, 3) mendukung tujuan, 4) katalisator, 5) menciptakan rasa aman, 6) sebagai wakil organisasi, 7) sumber inspirasi, 8) bersikap menghargai.

Kompetensi Sumber Daya Manusia

Menurut Benjamin, dkk. (2017: 21) kompetensi merupakan sebuah konsep yang dapat dimaknai sebagai terjadinya kombinasi antara keterampilan seseorang (*skills*), atribut personal (*personal's attribute*), dan pengetahuan (*knowledge*) yang tercermin melalui perilaku kinerja (*job behaviour*), yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi melalui alat ukur tertentu. Kompetensi merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan kinerja, baik organisasi maupun perorangan. Fokus kompetensi adalah sikap perilaku yang diaplikasi dari atribut personal, pengetahuan, dan keterampilan seseorang (Nyoto, 2019: 3). Secara general, kompetensi sendiri dapat dipahami sebagai sebuah kombinasi antara ketrampilan (*skill*), atribut personal, dan pengetahuan (*knowledge*) yang tercermin melalui perilaku kinerja (*job behavior*) yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi. Menurut Ruky (dalam Nur Zaman, dkk., 2021: 72) organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memenuhi karakteristik sebagai berikut: 1) Memiliki pengetahuan penuh tentang tugas-tugas, tanggung jawab dan

wewenangnya 2) memiliki pengetahuan (*knowledge*) yang diperlukan, terkait dengan pelaksanaan tugasnya secara penuh, 3) mampu melaksanakan tugas-tugas yang harus dilakukan karena telah mempunyai keahlian/keterampilan (*skill*), 4) mau bekerjasama dengan orang lain, 5) dapat dipercaya.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja sebagai suatu sikap terhadap peraturan perusahaan dalam rangka pelaksanaan kerjanya, maka disiplin kerja dikatakan baik bila karyawan mengikuti dengan sukarela aturan atasannya dan berbagai peraturan perusahaan. Dan sebaliknya, dikatakan buruk bila karyawan mengikuti perintah atasan dengan terpaksa dan tidak tunduk pada peraturan perusahaan (Sutrisno, 2017: 95). Menurut Afandi (2016: 10) dimensi dan indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut: 1) Dimensi ketaatan waktu, dengan indikator: a) masuk kerja tepat waktu, b) penggunaan waktu secara efektif, c) tidak pernah mangkir/tidak kerja. 2) Dimensi tanggung jawab kerja, dengan indikator: a) mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan, b) target pekerjaan, c) membuat laporan kerja harian.

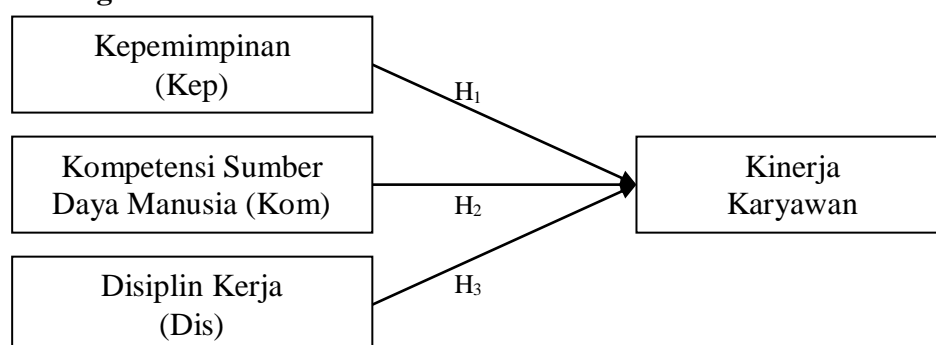
Kinerja Karyawan

Hasibuan (dalam Solong, 2020: 35) memberi definisi kinerja adalah “pengorbanan jasa jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu”. Dalam hal ini kinerja dapat dikatakan sebagai suatu sistem di mana masukannya adalah jasa jasmani dan pikiran, keluarannya berupa barang-barang atau jasa sedangkan imbalan merupakan umpan balik. Kinerja dapat dikatakan sempurna apabila produk yang dihasilkan dari kerja itu berguna.

Karyawan merupakan orang yang menjual jasanya (pikiran dan tenaga) untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh atasannya dan berhak memperoleh kompensasi, yang besarnya ditetapkan terlebih dahulu sesuai perjanjian. Karyawan di perusahaan dibagi lagi menjadi dua yaitu pertama karyawan operasional yang secara langsung harus mengerjakan pekerjaannya sendiri sesuai perintah atasan. Kedua karyawan manajerial merupakan orang yang berhak memerintah bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan dikerjakan sesuai perintah (Wijoyo, 2021: 171).

Umar (dalam Fatimah, 2021, 42) mengungkapkan bahwa ada sepuluh komponen data untuk mengukur kinerja, antara lain: 1) kualitas pekerjaan yang dihasilkan, 2) kejujuran karyawan dalam bekerja, 3) inisiatif yang dimunculkan demi tercapainya efektivitas kelompok, 4) tingkat kehadiran, 5) sikap yang ditampilkan dalam kegiatan sehari-hari, 6) kerjasama antar anggota tim, 7) keandalan mengerjakan suatu tugas tertentu, 8) pengetahuan tentang pekerjaannya, 9) tanggung jawab terkait penyelesaian tugas, 10) pemanfaatan waktu luang.

Rerangka Pemikiran



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Kepemimpinan merupakan suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Mustapa & Maryadi, 2018: 47).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Slamet Ahmadi & Sulistyono Sulistyono (2018) yaitu kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nuraini Diah Sari (2019) bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Semarang. Berbeda halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan Setia Tjahyanti & Nurafni Chairunnisa (2020) bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan *Human Resources and Facility Management Directorate*.

Dari teori dan hasil penelitian tersebut di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Kepemimpinan secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di karya seni lukisan timbul “Edi Sutopo”.

Kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan

Kompetensi merupakan sesuatu yang berkaitan dengan kemampuan, pengetahuan/wawasan, dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai. Kompetensi menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka (Suriyanto, 2021: 22).

Slamet Ahmadi & Sulistyono Sulistyono telah melakukan penelitian pada tahun 2018, dengan hasil kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nuraini Diah Sari (2019) bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Semarang. Setia Tjahyanti & Nurafni Chairunnisa (2020) juga telah melakukan penelitian dengan hasil kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan *Human Resources and Facility Management Directorate*.

Dari teori dan hasil penelitian tersebut di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₂ : Kompetensi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di karya seni lukisan timbul “Edi Sutopo”.

Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban (Afandi, 2016: 1).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Slamet Ahmadi & Sulistyono (2018) bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nuraini Diah Sari (2019) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Semarang. Setia Tjahyanti & Nurafni Chairunnisa (2020) juga telah melakukan penelitian dengan hasil disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *Human Resources and Facility Management Directorate*.

Dari teori dan hasil penelitian tersebut di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₃ : Disiplin kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di karya seni lukisan timbul “Edi Sutopo”.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Objek Penelitian

Jenis penelitian adalah kuantitatif, karena data yang diolah serta dianalisis berupa angka. Sedangkan metode yang digunakan yaitu survei, karena instrumen inti yang digunakan untuk memperoleh data menggunakan kuesioner. Nama usaha yaitu Karya Seni Lukisan Timbul “Edi Sutopo” yang beralamat di Jl. Jadamsari No. 03 RT. 04 RW. 6 Joho Keboan Anom Gedangan Sidoarjo. Jumlah tenaga kerja (karyawan) di Karya Seni Lukisan Timbul “Edi Sutopo” berjumlah 28 orang, yaitu terdiri dari bagian produksi sebanyak 8 orang, bagian pengemasan sebanyak 5 orang, dan bagian pemasaran sebanyak 15 orang. Adapun waktu operasional pada *home industri* Karya Seni Lukisan Timbul “Edi Sutopo” yaitu mulai pukul 07.30 WIB sampai dengan 16.00 WIB.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan *sampling jenuh*, alasan peneliti menggunakan teknik ini dalam menentukan sampel yaitu karena jumlah populasi tergolong sedikit. Menurut Siyoto & Sodik (2015: 66) *sampling jenuh* merupakan suatu teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering sekali dilakukan jika jumlah populasi relatif kecil atau sedikit, yaitu kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang relatif kecil.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi (Mustapa & Maryadi, 2018: 47). Indikator: 1) bersifat adil, 2) memberi sugesti, 3) mendukung tujuan, 4) katalisator, 5) menciptakan rasa aman, 6) sebagai wakil organisasi, 7) sumber inspirasi, 8) bersikap menghargai.

Kompetensi sumber daya manusia

Kombinasi antara ketrampilan (*skill*), atribut personal, dan pengetahuan (*knowledge*) yang tercermin melalui perilaku kinerja (*job behavior*) yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi (Benjamin, dkk., 2017: 21). Indikator: 1) Memiliki pengetahuan penuh tentang tugas-tugas, tanggung jawab dan wewenangnya 2) memiliki pengetahuan (*knowledge*) yang diperlukan, terkait dengan pelaksanaan tugasnya secara penuh, 3) mampu melaksanakan tugas-tugas yang harus dilakukan karena telah mempunyai keahlian/keterampilan (*skill*), 4) mau bekerjasama dengan orang lain, 5) dapat dipercaya.

Disiplin kerja

Disiplin kerja sebagai suatu sikap terhadap peraturan perusahaan dalam rangka pelaksanaan kerjanya, maka disiplin kerja dikatakan baik bila karyawan mengikuti dengan sukarela aturan atasannya dan berbagai peraturan perusahaan. Dan sebaliknya, dikatakan

buruk bila karyawan mengikuti perintah atasan dengan terpaksa dan tidak tunduk pada peraturan perusahaan (Sutrisno, 2017: 95). 1) Dimensi ketaatan waktu, dengan indikator: a) masuk kerja tepat waktu, b) penggunaan waktu secara efektif, c) tidak pernah mangkir/tidak kerja. 2) Dimensi tanggung jawab kerja, dengan indikator: a) mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan, b) target pekerjaan, c) membuat laporan kerja harian.

Kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian (Setiono & Tri, 2019: 155). Indikator: 1) kualitas pekerjaan yang dihasilkan, 2) kejujuran karyawan dalam bekerja, 3) inisiatif yang dimunculkan demi tercapainya efektivitas kelompok, 4) tingkat kehadiran, 5) sikap yang ditampilkan dalam kegiatan sehari-hari, 6) kerjasama antar anggota tim, 7) keandalan mengerjakan suatu tugas tertentu, 8) pengetahuan tentang pekerjaannya, 9) tanggung jawab terkait penyelesaian tugas, 10) pemanfaatan waktu luang.

Teknik Pengumpulan Data

Kurniawan & Puspitaningtyas (2016: 82) metode kuesioner/angket merupakan suatu teknik pengumpulan data secara tidak langsung (peneliti tidak langsung bertanya-jawab dengan responden). Instrumen atau alat pengumpulan data juga disebut angket atau kuesioner, berisi daftar pertanyaan yang telah disusun secara sistematis yang harus dijawab atau direspon oleh responden sesuai dengan persepsinya. Metode kuesioner tertutup, merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner atau daftar pertanyaan yang telah ditentukan pilihan jawabannya. Menurut Kurniawan & Puspitaningtyas (2016: 83) metode dokumenter, merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan dokumentasi yang dimiliki oleh sumber data.

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas

Uji validitas instrumen penelitian, merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui keabsahan/ketepatan/kecermatan suatu item pertanyaan dalam mengukur variabel yang diteliti. Suatu item pertanyaan disebut valid, apabila mampu melakukan pengukuran sesuai dengan apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*, yaitu mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor total. Skor total sendiri adalah skor yang diperoleh dari penjumlahan skor item untuk instrumen tersebut (Kurniawan & Puspitaningtyas (2016: 97).

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen penelitian, merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui kehandalan (tingkat kepercayaan) suatu item pertanyaan dalam mengukur variabel yang diteliti. Suatu instrumen penelitian dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi, jika hasil dari pengujian instrumen tersebut menunjukkan hasil yang relatif tetap (konsisten). Dengan demikian, masalah reliabilitas instrumen berhubungan dengan masalah ketepatan hasil. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kestabilan suatu alat ukur. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan *internal consistency reliability* yang menggunakan *alphacronbach* untuk mengidentifikasi seberapa baik hubungan antara item-item dalam instrumen penelitian (Kurniawan & Puspitaningtyas (2016: 97).

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Digdowiseiso (2017: 120) regresi linier berganda merupakan analisis statistik yang menghubungkan antara dua variabel independen atau lebih dengan variabel dependen Y. Model persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\text{Kin} = a + b_1.\text{Kep} + b_2.\text{Kom} + b_3.\text{Dis} + e$$

Dimana:

- Kin = variabel kinerja karyawan
- a = Nilai konstanta/*parameter intercept*
- b = Nilai koefisien/*parameter koefisien regresi*
- Kep = Variabel kepemimpinan
- Kom = Variabel kompetensi sumber daya manusia
- Dis = Variabel disiplin kerja
- e = error/kesalahan

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas

Cara untuk menentukan apakah suatu model berdistribusi normal atau tidak, biasanya hanya melihat pada bentuk histogram residual yang bentuknya seperti lonceng atau tidak, atau menggunakan *scatter plot* dengan mengacu pada nilai residu yang membentuk pola tertentu. Jika melihat distribusi normal dengan cara ini, maka akan menimbulkan kesalahan fatal karena pengambilan keputusan terhadap data yang berdistribusi normal atau tidak hanya berpatok pada pengamatan gambar saja (Digdowiseiso, 2017: 107). Pengambilan keputusan untuk uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Normal P-Plot* dengan melihat sebaran titik serta menggunakan uji kolmogorof-smirnov yaitu dengan melihat nilai *asym.sig.*. Model regresi yang baik yaitu data yang digunakan berdistribusi normal.

Uji heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti variasi residual tidak sama dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain, sehingga variansi residual bersifat homoskedastisitas yaitu pengamatan satu dengan pengamatan yang lain sama agar memberikan pendugaan model yang lebih akurat. Pada dasarnya, pengujian heteroskedastisitas sama dengan pengujian normalitas, yaitu menggunakan pengamatan pada gambar atau *scatter plot*, namun sekali lagi cara ini kurang tepat karena pengambilan keputusan data memiliki gejala heteroskedastisitas atau tidak hanya berdasarkan gambar dan kebenarannya tidak dapat dipertanggungjawabkan. Banyak alat statistik yang digunakan untuk menduga apakah suatu model terbebas dari gejala heteroskedastisitas atau tidak, seperti *Uji Park (Park Test)*, *Uji White*, *Uji Glejser* (Digdowiseiso, 2017: 108). Pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini yaitu menggunakan *scatter plot*. Regresi yang baik yaitu tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Uji multikolinieritas

Menurut Digdowiseiso (2017: 108) multikolinieritas adalah suatu kondisi di mana terjadi korelasi atau hubungan yang kuat di antara variabel bebas yang diikutsertakan dalam pembentukan regresi linier. Dalam analisis regresi, suatu model harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Untuk mengetahui apakah suatu model regresi yang dihasilkan mengalami gejala multikolinieritas dapat dilihat pada nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Model

regresi yang baik jika hasil perhitungan menghasilkan nilai VIF < 10 dan bila menghasilkan nilai VIF > 10 berarti telah terjadi multikoliniertas yang serius di dalam model regresi.

Uji Kelayakan

Uji-F

Digunakan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan layak atau tidak yaitu dengan melihat nilai signifikansi, jika nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 maka model yang digunakan dikatakan layak, sebaliknya jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka model yang digunakan tidak layak.

Koefisien determinasi

Digunakan untuk mengetahui dan mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menafsirkan variabel terikat, yaitu dengan melihat nilai *R Square*. Nilai tersebut berada pada rentang 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$), semakin banyak variabel bebas yang digunakan maka nilai tersebut akan semakin besar.

Pengujian Hipotesis

Uji-t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (kepemimpinan, kompetensi sumber daya manusia dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara individu. Dengan pengambilan keputusan jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka secara individu variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka secara individu variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang digunakan valid atau tidak yaitu jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,3338) maka data dikatakan valid, jika r_{hitung} lebih kecil r_{tabel} (0,3338) maka data dikatakan tidak valid.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kepemimpinan (Kep)	Kep-1	0,788	0,3338	Valid
	Kep-2	0,849	0,3338	Valid
	Kep-3	0,849	0,3338	Valid
	Kep-4	0,827	0,3338	Valid
	Kep-5	0,691	0,3338	Valid
	Kep-6	0,821	0,3338	Valid
	Kep-7	0,916	0,3338	Valid
	Kep-8	0,753	0,3338	Valid
Kompetensi	Kom-1	0,877	0,3338	Valid
Sumber Daya	Kom-2	0,862	0,3338	Valid
Manusia (Kom)	Kom-3	0,915	0,3338	Valid
	Kom-4	0,781	0,3338	Valid
	Kom-5	0,750	0,3338	Valid
Disiplin Kerja (Dis)	Dis-1	0,775	0,3338	Valid
	Dis-2	0,743	0,3338	Valid

	Dis-3	0,760	0,3338	Valid
	Dis-4	0,874	0,3338	Valid
	Dis-5	0,885	0,3338	Valid
	Dis-6	0,673	0,3338	Valid
Kinerja Karyawan (Kin)	Kin-1	0,732	0,3338	Valid
	Kin-2	0,832	0,3338	Valid
	Kin-3	0,811	0,3338	Valid
	Kin-4	0,748	0,3338	Valid
	Kin-5	0,633	0,3338	Valid
	Kin-6	0,841	0,3338	Valid
	Kin-7	0,717	0,3338	Valid
	Kin-8	0,795	0,3338	Valid
	Kin-9	0,716	0,3338	Valid
	Kin-10	0,688	0,3338	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 1 di atas diketahui nilai r_{hitung} dari masing-masing variabel lebih besar dari r_{tabel} (0,3338), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan masing-masing variabel dikatakan valid.

Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas instrumen penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2 di bawah ini:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (Kep)	0,926	Reliabel
Kompetensi Sumber Daya Manusia (Kom)	0,893	Reliabel
Disiplin Kerja (Dis)	0,877	Reliabel
Kinerja Karyawan (Kin)	0,913	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 2 di atas diketahui nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan variabel penelitian dikatakan reliabel.

Karakteristik Responden

Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Rentang	Jumlah	Persentase
1	17 – 21 tahun	4	14,29
2	22 – 26 tahun	4	14,29
3	27 – 31 tahun	5	17,86
4	32 – 36 tahun	6	21,43
5	37 – 41 tahun	5	17,86
6	42 – 46 tahun	4	14,29
	Total	28	100,00

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 3 di atas diketahui bahwa usia responden yang berada pada rentang 17 – 21 tahun dan 22 – 26 tahun masing-masing sebanyak 4 orang (14,29%), rentang usia 27 – 31 sebanyak 5 orang (17,86%), rentang usia 32 – 36 tahun sebanyak 6 orang (21,43%),

rentang usia 37 – 41 tahun sebanyak 5 orang (17,86%) dan rentang usia 42 – 46 tahun sebanyak 4 orang (14,29%).

Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan responden yaitu berdasarkan pendidikan terakhir (ijazah) yang dimiliki. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4 di bawah ini:

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SD	5	17,86
2	SMP	6	21,43
3	SMA	17	60,71
Total		28	100,00

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4 di atas diketahui bahwa pendidikan responden yang berada pada tingkat SD sebanyak 5 orang (17,86%), tingkat pendidikan SMP sebanyak 6 orang (21,43%) dan yang berada pada tingkat pendidikan SMA sebanyak 17 orang (60,71%).

Lama bekerja

Lama bekerja dihitung sejak tenaga kerja tersebut dinyatakan sebagai tenaga kerja tetap oleh perusahaan, bukan dihitung sejak masa *training*. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada Tabel 5 di bawah ini:

Tabel 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Rentang	Jumlah	Persentase
1	9 – 32 bulan	12	42,86
2	33 – 56 bulan	6	21,43
3	57 – 80 bulan	5	17,86
4	81 – 104 bulan	2	7,14
5	105 – 128 bulan	2	7,14
6	129 – 152 bulan	1	3,57
Total		28	100,00

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 5 di atas diketahui bahwa lama bekerja rentang waktu 9 – 32 bulan sebanyak 12 orang (42,86%), rentang waktu 33 – 56 bulan sebanyak 6 orang (21,43%), rentang waktu 57 – 80 bulan sebanyak 5 orang (17,86%), rentang waktu 81 – 104 bulan sebanyak 2 orang (7,14%), rentang waktu 105 – 128 bulan sebanyak 2 orang (7,14%) dan lama bekerja responden yang berada pada rentang 129 – 152 bulan sebanyak 1 orang (3,57%).

Analisis Regresi Linier Berganda

Nilai koefisien regresi dapat dilihat pada Tabel 6 di bawah ini:

Tabel 6
Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,159	3,048		3,006	0,006
Kepemimpinan	0,292	0,141	0,285	2,075	0,049
Kompetensi	0,596	0,246	0,397	2,420	0,023
Disiplin	0,432	0,208	0,307	2,078	0,049

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 6 di atas dapat diketahui nilai konstanta sebesar 9,159. Sedangkan nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan (Kep) sebesar 0,292, nilai koefisien regresi

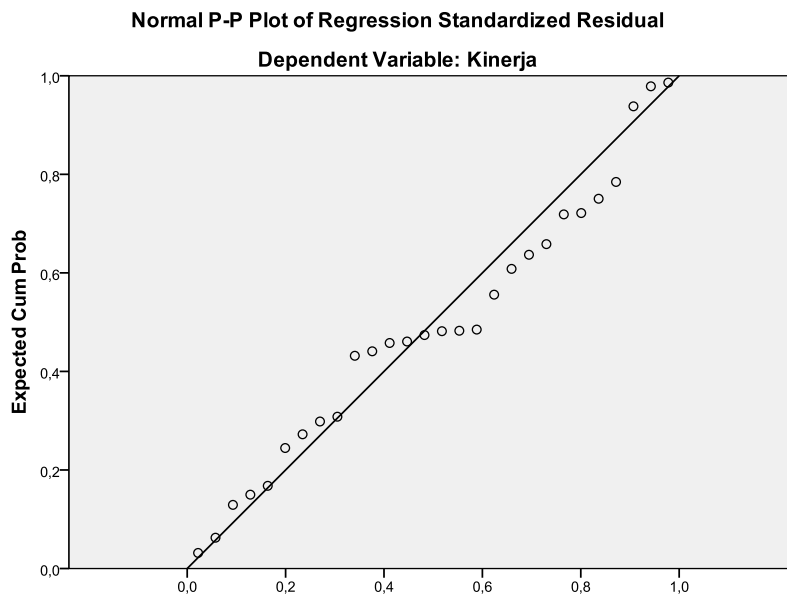
variabel kompetensi sumber daya manusia (Kep) sebesar 0,596 dan nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (Dis) sebesar 0,432. Sehingga dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 9,159, artinya jika variabel bebas (kepemimpinan, kompetensi sumber daya manusia, dan disiplin kerja) memiliki nilai 0, maka kinerja karyawan sebesar 9,159.
2. Koefisien regresi variabel kepemimpinan (Kep) sebesar 0,292 dan memiliki nilai positif, maka dapat disimpulkan jika kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan meningkat, jika kepemimpinan menurun maka kinerja karyawan juga menurun.
3. Koefisien regresi variabel sumber daya manusia (Kom) sebesar 0,596 dan memiliki nilai positif, maka dapat disimpulkan jika kompetensi sumber daya manusia meningkat maka kinerja karyawan meningkat, jika kompetensi sumber daya manusia menurun maka kinerja karyawan juga menurun.
4. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (Dis) sebesar 0,432 dan bernilai positif, maka dapat disimpulkan jika disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan meningkat, jika disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan juga menurun.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas

Digunakan untuk mengetahui apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat dari sebaran titik pada *Normal P-Plot*, jika mendekati garis lurus maka dapat dikatakan data yang digunakan berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar 2 di bawah ini:



Gambar 2
Uji Normalitas
Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan gambar 1 di atas diketahui bahwa sebaran titik pada *Normal P-Plot* relatif mendekati garis lurus, sehingga dapat disimpulkan data yang digunakan berdistribusi normal. Metode ini memiliki kelemahan yaitu kriteria dekat atau jauhnya sebaran titik tersebut tidak ada batasan yang jelas, oleh sebab itu untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat dalam penelitian ini juga menggunakan uji kolmogorof-smirnov.

Tabel 7
Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	28

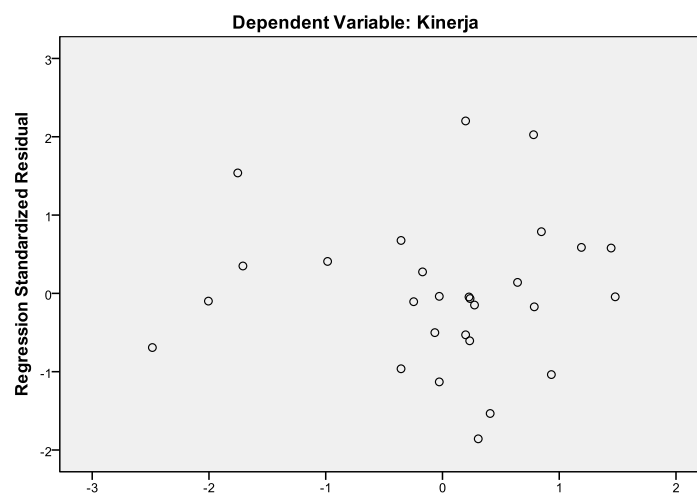
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,72610809
Most Extreme Differences	Absolute	0,123
	Positive	0,123
	Negative	-0,106
Kolmogorov-Smirnov Z		0,652
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,789

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 7 di atas diketahui nilai *Asymp. Sig.* Sebesar 0,789 (lebih besar dari 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal.

Uji heteroskedastisitas

Digunakan untuk mengetahui apakah terdapat gejala heteroskedastisitas atau tidak yaitu dengan melihat sebaran titik pada *scatter plot*, jika membentuk pola tertentu maka terdapat gejala heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 2 di bawah ini:



Gambar 3
Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan gambar 2 di atas diketahui bahwa sebaran titik pada *Scatter Plot* tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan data yang digunakan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Uji multikolinieritas

Digunakan untuk mengetahui apakah terdapat gejala multikolinieritas atau tidak dengan melihat nilai VIF. Jika nilai tersebut lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$) maka data yang digunakan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, sebaliknya jika lebih besar dari 10 ($VIF > 10$) terdapat gejala heteroskedastisitas Model regresi linier yang baik yaitu tidak terdapat gejala multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 8 di bawah ini:

Tabel 8
Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan	0,348	2,871
Kompetensi	0,244	4,102
Disiplin	0,302	3,312

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 8 di atas dapat diketahui nilai VIF variabel kepemimpinan (Kep) sebesar 2,871, kompetensi sumber daya manusia (Kom) sebesar 4,102 dan variabel disiplin kerja (Dis) sebesar 3,312. Karena nilai VIF dari masing-masing variabel lebih besar dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan tidak terdapat gejala multikolinieritas.

Uji Kelayakan

Uji-F

Digunakan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan layak atau tidak yaitu dengan melihat nilai signifikansi, jika nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 maka model yang digunakan dikatakan layak, sebaliknya jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka model yang digunakan tidak layak. Hasil Uji-F dapat dilihat pada Tabel 9 di bawah ini:

Tabel 9
Uji-F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	429,662	3	143,221	42,728	0,000 ^a
Residual	80,445	24	3,352		
Total	510,107	27			

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 9 di atas dapat diketahui nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai tersebut lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien determinasi (R^2)

Digunakan untuk mengetahui dan mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menafsirkan variabel terikat, yaitu dengan melihat nilai *R Square*. Nilai tersebut berada pada rentang 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$), semakin banyak variabel bebas yang digunakan maka nilai tersebut akan semakin besar. Koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 10 di bawah ini:

Tabel 10
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,918 ^a	0,842	0,823	1,831

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 10 di atas dapat diketahui nilai *R Square* sebesar 0,842. Karena nilai tersebut berada pada rentang 0 s/d 1 ($0 < 0,842 < 1$) dan mendekati angka 1 maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, kompetensi sumber daya manusia dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis

Uji-t digunakan untuk mengetahui variabel bebas secara individu berpengaruh terhadap variabel terikat dengan pengambilan keputusan jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka variabel bebas secara individu berpengaruh terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka variabel bebas secara individu tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.. Hasil uji-t dapat dilihat pada Tabel 11 di bawah ini:

Tabel 11
Uji-t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,159	3,048		3,006	0,006

Kepemimpinan	0,292	0,141	0,285	2,075	0,049
Kompetensi	0,596	0,246	0,397	2,420	0,023
Disiplin	0,432	0,208	0,307	2,078	0,049

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 11 di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1). Nilai signifikansi kepemimpinan sebesar 0,049 (lebih kecil dari 0,5) maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2). Nilai signifikansi kompetensi sumber daya manusia sebesar 0,023 (lebih kecil dari 0,5) maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3). Nilai signifikansi disiplin kerja sebesar 0,049 (lebih kecil dari 0,5) maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Kepemimpinan

Pimpinan Karya Seni Lukisan Timbul “Edi Sutopo” selalu bersikap adil kepada seluruh karyawan. Sikap adil pimpinan dapat dilihat dengan tidak adanya perbedaan sikap dari pimpinan kepada masing-masing karyawan, tidak membedakan karyawan yang satu dengan yang lainnya, baik karyawan senior ataupun junior, sehingga karyawan merasa diperlakukan secara adil. Untuk meningkatkan kinerja karyawan pimpinan Karya Seni Lukisan Timbul “Edi Sutopo” selalu memberikan saran kepada seluruh karyawan, hal tersebut terlihat bahwa pimpinan meluangkan waktu untuk mendampingi dan berbicara untuk menanyakan kendala yang dihadapi oleh karyawan. Pada saat yang sama pimpinan juga memberikan dukungan serta semangat, agar karyawan tidak mudah putus asa dan selalu berjuang untuk mengerjakan hal terbaik. Karyawan akan melakukan pekerjaan dengan baik jika merasa aman, hal inilah yang diciptakan pimpinan Karya Seni Lukisan Timbul “Edi Sutopo”. Hal yang dilakukan agar tercipta rasa aman yaitu pimpinan mampu menjadi mediator jika terjadi permasalahan antara karyawan dengan karyawan ataupun dengan orang di luar perusahaan, sehingga setiap permasalahan yang dihadapi di dalam perusahaan ataupun dengan pihak luar dapat diatasi dengan solusi yang terbaik. Sehingga sikap yang ditunjukkan oleh pimpinan dapat dijadikan suri tauladan yang baik. Setiap karyawan tentu memiliki kemampuan dan keterampilan yang berbeda-beda, pimpinan Karya Seni Lukisan Timbul “Edi Sutopo” mampu untuk memberikan inspirasi agar karyawan yang belum mampu bekerja sesuai target menjadi lebih semangat, hal tersebut dapat dilihat dari sikap yang ditunjukkan oleh pimpinan di mana tidak pernah merendahkan karyawan di depan orang lain, jika terdapat karyawan yang kinerjanya tidak sesuai dengan target, pimpinan memanggil dan berbicara serta memberikan semangat, inspirasi disertai dengan contoh dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Kepemimpinan (*leadership*) dapat dimaknai sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian yang ada dalam diri pemimpin itu sendiri. Termasuk di dalamnya kewibawaan, keterampilan, pengetahuan, visi, dan kompetensi untuk dijadikan sebagai sarana kepemimpinan dalam rangka meyakinkan orang-orang yang dipimpinnya agar mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, dan merasa tidak terpaksa (Sagala, 2018: 43)

Kompetensi sumber daya manusia

Karyawan di Karya Seni Lukisan Timbul “Edi Sutopo” mayoritas memiliki pengetahuan penuh tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dan yang diperlukan terkait pelaksanaan tugas, hanya beberapa karyawan yang kurang memiliki pengetahuan penuh dan yang diperlukan terkait pelaksanaan tugas. Hal tersebut dikarenakan karyawan dimaksud baru bekerja di perusahaan ini serta belum memiliki pengalaman dari pekerjaan sebelumnya. Namun bagi karyawan yang sudah lama bekerja di perusahaan ini sudah

memiliki pengetahuan penuh serta yang diperlukan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan Karya Seni Lukisan Timbul “Edi Sutopo” juga memiliki keahlian dalam pekerjaannya sehingga mampu melaksanakan tugas dengan baik, namun bagi karyawan yang baru masuk masih perlu belajar kepada yang lebih senior ataupun belajar langsung kepada pimpinan. Meskipun demikian antara karyawan yang satu dengan lainnya terjalin kerjasama yang baik dalam melaksanakan tugas, hal tersebut dapat dilihat adanya komunikasi antar karyawan, memberikan contoh dan arahan dari karyawan senior kepada junior. Sebagaimana yang dibutuhkan oleh perusahaan saat penerimaan karyawan, indikator utama yaitu kejujuran, dapat dipercaya dan memiliki semangat untuk bekerja. Hal inilah yang ditunjukkan oleh seluruh karyawan Karya Seni Lukisan Timbul “Edi Sutopo”, yaitu bersikap jujur kepada siapapun dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab. Menurut Suriyanto (2021: 22) kompetensi dapat dikatakan sebagai sesuatu yang berkaitan dengan kemampuan, pengetahuan/wawasan, dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individu yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif dalam mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja.

Disiplin kerja

Karyawan di Karya Seni Lukisan Timbul “Edi Sutopo” selalu datang ke tempat kerja tepat waktu, hal tersebut dapat dilihat kedatangan karyawan di perusahaan sesuai dengan waktu (jadwal) yang telah ditentukan. Karyawan juga mampu menggunakan waktu secara efektif, hal tersebut dilihat saat karyawan tersebut bekerja, tidak pernah sibuk dengan kepentingan pribadi atau hal di luar pekerjaan, waktu istirahat yang diberikan juga digunakan dengan baik, yaitu makan, shalat dan hal produktif lainnya. Disiplin kerja yang ditunjukkan karyawan Karya Seni Lukisan Timbul “Edi Sutopo” juga ditunjukkan dengan kehadiran karyawan, di mana tidak pernah bolos kerja, jika ada kepentingan yang mendesak karyawan meminta ijin kepada pimpinan atau teman karyawan yang lain. Karyawan juga mematuhi peraturan yang ada dalam perusahaan, misalnya datang sesuai dengan waktu dan jadwal yang telah ditentukan, mengerjakan tugas sesuai dengan target serta membuat laporan harian tentang pekerjaan yang telah dilakukan. Menurut Sutrisno (2017: 95) disiplin kerja sebagai suatu sikap terhadap peraturan perusahaan dalam rangka pelaksanaan kerjanya, maka disiplin kerja dikatakan baik bila karyawan mengikuti dengan sukarela aturan atasannya dan berbagai peraturan perusahaan. Dan sebaliknya, dikatakan buruk bila karyawan mengikuti perintah atasan dengan terpaksa dan tidak tunduk pada peraturan perusahaan.

Kinerja karyawan

Kinerja karyawan Karya Seni Lukisan Timbul “Edi Sutopo” memiliki kinerja yang sangat baik. Hal tersebut dapat dilihat bahwa karyawan memperhatikan dan menjaga kualitas pekerjaan yang dihasilkan dengan teliti, memiliki prinsip kejujuran dalam bekerja. Mathis dan Jackson (dalam Setiono & Tri, 2019: 156) berpendapat bahwa kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat di mana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. Karyawan Karya Seni Lukisan Timbul “Edi

Sutopo” menyampaikan inisiatif yang dimiliki demi mencapai efektifitas kelompok. Tidak ragu dalam mengambil tindakan demi mencapai efektifitas kelompok. Selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jam yang telah ditentukan oleh perusahaan. Mathis dan Jackson (dalam Setiono & Tri, 2019: 156) mengatakan kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja. Menunjukkan sikap profesional dalam kegiatan sehari-hari dan memiliki kehandalan dalam mengerjakan tugas tertentu. Memahami dan mampu mengerjakan tugas yang diemban dengan baik. Bertanggung jawab terhadap menyelesaikan tugas, yaitu tidak mengalihkan pekerjaannya kepada orang lain. Memanfaatkan waktu luang dengan aktifitas yang produktif. Menurut Mathis dan Jackson (dalam Setiono & Tri, 2019: 156) Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di karya seni lukisan timbul “Edi Sutopo”, 2) kompetensi sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di karya seni lukisan timbul “Edi Sutopo”, 3) disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di karya seni lukisan timbul “Edi Sutopo”.

Keterbatasan

Peneliti tidak memiliki waktu yang cukup untuk mengkaji lebih dalam topik yang diangkat dalam penelitian ini karena segala aktifitas masyarakat dibatasi yang disebabkan pandemi covid-19.

Saran

1) Bagi perusahaan: seleksi karyawan dilakukan secara profesional, yaitu menentukan kualifikasi yang relevan dengan aktifitas perusahaan 2) bagi karyawan: meningkatkan kinerja dengan cara menambah wawasan baik dari buku atau literatur lain, 3) bagi peneliti selanjutnya: menggunakan teori yang lebih lengkap dan menambah variabel bebas agar penelitian yang dilakukan lebih komplek.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Deepublish. Yogyakarta
- Benjamin Bukit., dkk. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Zahr Publishing. Yogyakarta
- Digdowniseiso, Kumba. 2017. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Lembaga Penerbitan Universitas Nasional . Jakarta
- Fatimah, Fajar Nur'aini Dwi Fatimah. 2021. *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Anak Hebat Indonesia. Yogyakarta
- Kurniawan, Agung Widhi & Zarah Puspitaningtyas. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pandiva Buku. Yogyakarta
- Latif, Adam., Ahmad Mustanir & Irwan. 2020. *Kepemimpinan Pemerintahan Desa, Partisipasi Masyarakat & Perencanaan Pembangunan*. Cetakan Pertama. CV. Penerbit Qiara Media. Surabaya
- Mustapa, Zainuddin & Maryadi. 2018. *Kepemimpinan Pelayan (Dimensi Baru dalam Kepemimpinan)*. Celebes Media Perkasa. Makassar

- Nizar, Samsul & Zainal Efendi Hasibuan. 2019. *Kepemimpinan Pendidikan dalam Perspektif Hadis, Telaah Historis Filosofis, Edisi Pertama*. Kencana . Jakarta
- Nuraini Diah Sari. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Economic Education Analysis Journal*. Volume 7, Nomor 2
- Nur Zaman, dkk. 2021. *Sumber Daya dan Kesejahteraan Masyarakat Cetakan 1*. Yayasan Kita Menulis. Medan
- Nyoto. 2019. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Uwais Inspirasi Indonesia . Ponorogo
- Sagala, Syaiful. 2018. *Pendekatan dan Model Kepemimpinan. Edisi Pertama* .Prenadamedia Group . Jakarta
- Setia Tjahyanti & Nurafni Chairunnisa. 2020. Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Human Resources and Facility Mangement Directorate. Jurnal Media Bisnis*. Volume 12, Nomor 2
- Setiono, Beni Agus & Tri Andjarwati. 2019. Budaya Keselamatan, Kepemimpinan Keselamatan, Pelatihan Keselamatan, Iklim Keselamatan, dan Kinerja. Zifatama Jawara. Sidoarjo
- Siyoto, Sandu & M. Ali Sodik. 2015. *Dasar Metodolog Penelitian*. Literasi Media Publishing. Yogyakarta
- Slamet Ahmadi & Sulistyono Sulistyono. 2018. Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, Volume 15, Nomor 2
- Solong, H. Aras. 2020. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Menunjang Kinerja Aparatur Berkualitas*. Deepublish . Yogyakarta
- Sudaryo, Yoyo. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. ANDI . Yogyakarta
- Suparman. 2019. *Kepemimpinan Kepala Sekolah & Guru Edisi 1*. Uwais Inspirasi Indonesia . Ponorogo
- Suriyanto. 2021. *Sinergitas Motivasi, Kompetensi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sebuah Instansi. Studi Kritis, Analisis dan Praktis. Cetakan 1*. Global Aksara Pres . Surabaya
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana . Jakarta
- Wijoyo, Hadion., dkk. 2021. *SDM Unggul di Industri 4.0. Insan Cendekia Mandiri* . Solok