



# JURNAL MUDABBIR

(Journal Research and Education Studies)

Volume 5 Nomor 2 Tahun 2025

<http://jurnal.permapendis-sumut.org/index.php/mudabbir>



ISSN: 2774-8391

## Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan *Asta Brata*, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada LPD se-Kecamatan Gerokgak

Ni Ketut Raka Utariani

Institut Agama Hindu Negeri Mpu Kuturan, Indonesia

Email: [rakautariani@gmail.com](mailto:rakautariani@gmail.com)

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan *Asta Brata* dan Disiplin Kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan Pegawai di LPD se-kecamatan Gerokgak. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana data-data yang digunakan dikumpulkan dengan menggunakan teknik dokumentasi dan kuesioner yang diberikan kepada seluruh karyawan LPD se-kecamatan Gerokgak yang di antaranya LPD Pejarakan, Sumerkima dan Pemuteran yang berjumlah 55 orang, kemudian hasil penyebaran kuisisioner dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis semua pengaruh yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang positif dan signifikan terkait dengan adanya pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan *Asta Brata* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Di mana dari penelitian diperoleh Kompetensi Karyawan menunjukkan pengaruh yang positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan pembuktian  $t_{hitung} 2.224 > t_{tabel} 2.009$  dan nilai signifikansi  $0,031 < 0,05$ . Selanjutnya kepemimpinan *Asta Brata* juga memperoleh pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan pembuktian  $t_{hitung} 2.584 > t_{tabel} 2.009$  dan nilai signifikansi  $0,013 < 0,05$ . Sedangkan Disiplin Kerja juga memperoleh pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan pembuktian  $t_{hitung} 2.104 > t_{tabel} 2.009$  dan nilai signifikansi  $0,041 < 0,05$ . Sehingga dalam aplikasinya LPD se-kecamatan Gerokgak diharapkan untuk meningkatkan Kompetensi, Kepemimpinan *Asta Brata* dan Disiplin Kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan Pegawai.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Kepemimpinan *Asta Brata*, Kinerja Karyawan, Kompetensi.

## ABSTRACT

*The purpose of this study is to determine the effect of Competence, Asta Brata Leadership and Work Discipline in improving Employee Performance in LPDs throughout Gerokgak District. This study uses a quantitative approach, where the data used were collected using documentation techniques and questionnaires given to all LPD employees throughout Gerokgak District, including LPD Pejarakan, Sumerkima and Pemuteran, totaling 55 people, then the results of the questionnaire distribution were analyzed using multiple linear regression analysis techniques. Based on the results of the analysis, all influences studied in this study showed positive and significant results related to the influence of Competence, Asta Brata Leadership and Work Discipline on Employee Performance. Where from the study, Employee Competence showed a significant positive influence on Employee Performance with evidence of  $t \text{ count } 2.224 > t \text{ table } 2.009$  and a significance value of  $0.031 < 0.05$ . Furthermore, Asta Brata's leadership also has a positive and significant influence on Employee Performance with evidence of  $t \text{ count } 2.584 > t \text{ table } 2.009$  and a significance value of  $0.013 < 0.05$ . While Work Discipline also has a positive and significant influence on Employee Performance with evidence of  $2.104 > t \text{ table } 2.009$  and a significance value of  $0.041 < 0.05$ . So in its application, LPDs throughout Gerokgak sub-district are expected to improve Competence, Asta Brata Leadership and Work Discipline in improving Employee Performance.*

**Keywords:** *Work Discipline, Asta Brata Leadership, Employee Performance, Competence.*

## PENDAHULUAN

Kecamatan Gerokgak adalah kecamatan yang berada paling barat dari Kabupaten Buleleng yang sampai kini masih memegang teguh nilai-nilai budaya dalam kehidupan masyarakatnya sehingga membuat Kecamatan Gerokgak sering kali menjadi tujuan wisata bagi wisatawan yang datang ke Bali.

Dengan kehadiran wisatawan ke kecamatan Gerokgak memberi dampak positif terhadap desa tersebut, tidak terkecuali lembaga keuangan yang dimiliki oleh desa adat atau yang lebih dikenal dengan nama Lembaga Perkreditan Desa (LPD). Namun dibalik dampak baik tersebut sering kali adanya permasalahan di dalam organisasi yang berasal dari sumber daya manusianya. Yang jika dibiarkan dan tidak ditangani dengan baik akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Sebagaimana diungkapkan (Riyanda:2017), peningkatan kinerja merupakan hal terpenting yang diinginkan baik oleh pegawai maupun organisasi.

Selain itu, pentingnya Kompetensi atau kemampuan dasar yang dimiliki karyawan itu sendiri tidak terlepas dari faktor yang harus diperhatikan, Menurut (Sembiring: 2016), guna mencapai hasil kinerja yang baik, tentunya kompetensi memegang peran yang sangat dibutuhkan sebagai suatu kemampuan atau keahlian

dasar yang digunakan sebagai modal utama untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Menurut (Abubakar: 2018), kompetensi merupakan perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, sikap, dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar-standar yang telah disepakati, dan dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan.

Untuk itu, suatu pekerjaan yang dilakukan didasarkan atas kompetensi akan mampu meningkatkan kemampuan dan membangun karakter karyawan yang bersangkutan serta juga akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Disamping itu, kepemimpinan juga memiliki peran yang sangat menentukan dalam pencapaian hasil kerja optimal dari setiap karyawan.

Seperti diungkapkan (Siswanti: 2018), keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Peran dari seorang pimpinan yang memiliki kuasa untuk mengatur karyawan untuk melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan perusahaan menjadi alasan utama keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada mutu kepemimpinan itu sendiri. (Fajrin: 2018) menyatakan bahwa semakin pandai pemimpin dalam melaksanakan perannya, tentunya semakin cepat tujuan organisasi akan mampu tercapai.

Konsep kepemimpinan yang berasal dari sebuah budaya lebih dikenal dengan istilah kepemimpinan Asta (*Astha*) Berata. Astawa (2009) menjabarkan kepemimpinan asta berata sebagai delapan bentuk sikap dasar pantang menyerah, tegas dalam melaksanakan aturan, tegar menghadapi berbagai hambatan, tantangan maupun ancaman, teguh dalam pendirian dan setia terhadap jabatan beserta atribut-atributnya. Sehingga dari bentuk sikap dasar tersebut kepemimpinan asta berata sangat sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan organisasi dalam peningkatan kinerja.

Faktor lain yang juga sangat berpengaruh pada kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Putro (2017), dengan adanya disiplin semua pekerjaan yang dilakukan dapat dikerjakan secara maksimal dengan hasil yang tentunya memuaskan. Hasibuan (2018) menyatakan bahwa, disiplin pegawai sangat dibutuhkan guna meningkatkan kinerja pegawai tanpa adanya disiplin kerja peraturan atau ketetapan yang ada pada organisasi itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin

kerja yang buruk. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaiannya. Oleh karenanya bagi seorang karyawan disiplin merupakan faktor mutlak yang harus dimiliki untuk menunjang kemampuan dan keterampilan, sehingga dapat menjadi sumber daya yang handal untuk membawa kemajuan bagi organisasi.

Dari uraian yang menyangkut tentang kinerja karyawan LPD Desa Adat Pejarakan, Sumberkima dan Pemuteran yang kemudian berdasarkan telaah beberapa para ahli yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan, kemudian selain itu dipengaruhi pula dengan adanya konsep kepemimpinan *Asta Brata* yang merupakan konsep kepemimpinan umat Hindu serta dipengaruhi pula oleh disiplin kerja dari karyawan, maka penulis tertarik untuk mengangkat isu tersebut ke dalam bentuk karya tulis dengan melakukan penelitian dengan judul: *Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Asta Brata, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Se-Kecamatan Gerokgak*.

Selanjutnya, disusunlah rumusan masalah penelitian berikut; (1) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Pejarakan, Sumberkima dan Pemuteran? (2) Apakah kepemimpinan asta berata berpengaruh terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Pejarakan, Sumberkima dan Pemuteran? (3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Pejarakan, Sumberkima dan Pemuteran?

Berkaitan dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini meliputi; (1) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Pejarakan, Sumberkima dan Pemuteran. (2) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan asta berata terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Pejarakan, Sumberkima dan Pemuteran. (3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Pejarakan, Sumberkima dan Pemuteran.

## METODE PENELITIAN

### *Lokasi Penelitian*

Penelitian ini dilakukan pada LPD yang ada di Kecamatan Gerokgak dengan mengambil tiga sampel, yaitu LPD Pemuteran, LPD Sumarkima, dan LPD Pejarakan.

### *Populasi dan Sampel*

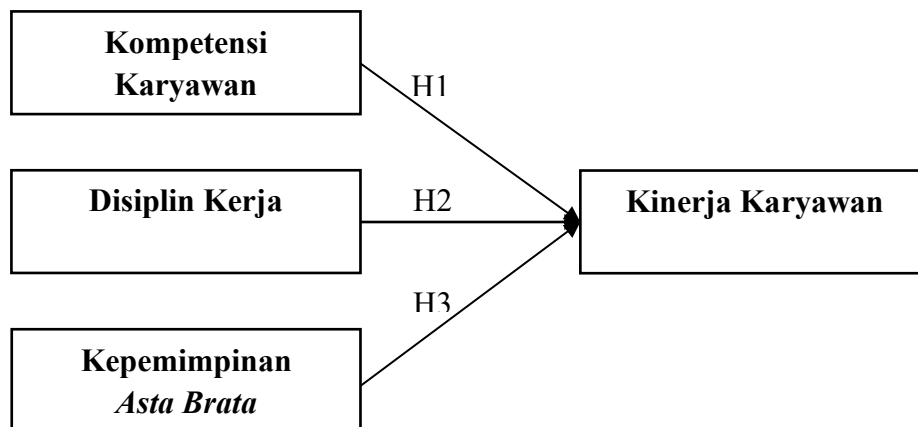
Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 55 pegawai LPD desa adat pejarakan, pemuteran dan Sumerkima.

### *Teknik Analisis Data*

Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda Yang Terlebih Dahulu Dilakukan Uji Validitas dan Reliabilitas dan Uji Asumsi Klasik (Assingkily, 2021). Adapun rumus persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

Lebih lanjut, berdasarkan uraian sebelumnya, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini disusun seperti gambar berikut di bawah ini:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Kompetensi Karyawan, Kepemimpinan Asta Brata, Disiplin Kerja, kinerja Karyawan pada LPD Se-Kecamatan Gerokgak.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja*

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, bahwasannya lingkungan pekerjaan mempunyai nilai yang positif signifikan terhadap kreativitas kerja. Ini ditunjukkan oleh perolehan nilai  $t_{hitung}$  variabel Lingkungan Pekerjaan ( $X_1$ ) adalah sebesar 3.097 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,048, atau pada perhitungan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.097 > 2,048$ ) dan nilai signifikansi  $0,004 < 0,05$ . Oleh karenanya hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa “makin baik lingkungan kerja maka makin tinggi kreativitas kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Buleleng diterima atau terbukti kebenarannya.

Berpengaruhnya antara variabel independen lingkungan pekerjaan terhadap variabel dependen kreativitas kerja secara positif dan signifikan, diperkuat pula oleh hasil analisis regresi linier berganda yang mana perolehan dari koefisien regresi variabel lingkungan pekerjaan adalah sebesar 0.327 yang mengandung arti apabila variabel lingkungan pekerjaan dinaikkan sebesar satu satuan maka variabel kreativitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.327.

Diperolehnya hasil ini tidak lepas dari tanggapan responden terhadap kuisioner yang diberikan mengenai variabel lingkungan pekerjaan. Dimana berdasarkan hasil penyebaran kuisioner, tanggapan responden mengenai lingkungan pekerjaan yang menggunakan lima indikator menunjukkan bahwa indikator *pertama* yaitu “penerangan” yang memperoleh nilai rata-rata sebesar 7.3 dengan kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa penerangan ditempat kerja sudah mendukung untuk keselamatan dan kelancaran kerja. Indikator *kedua* yaitu “sirkulasi udara” yang memperoleh nilai rata-rata sebesar 8.3 dengan kategori sangat tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa sirkulasi udara ditempat kerja sudah sangat mendukung untuk menjaga kelangsungan hidup yaitu untuk proses metabolisme. Indikator *ketiga* yaitu “kebisingan” yang memperoleh nilai rata-rata 7.9 dengan kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai sudah merasakan adanya ketidak-kebisingan yang dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan dalam komunikasi dalam bekerja.

Kemudian indikator *keempat* yaitu “bau tidak sedap” yang memperoleh nilai rata-rata sebesar 7.5 dengan kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai sudah merasakan kenyamanan tanpa adanya pencemaran udara disekitar tempat kerja. Indikator *kelima* yaitu “keamanan” yang memperoleh nilai rata-rata sebesar 8.2 dengan kategori sangat tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai sudah sangat merasa aman dalam bekerja dalam organisasi tempat kerja. Oleh karenanya secara keseluruhan dapat dinyatakan bahwa lingkungan pekerjaan pada Dinas Sosial Kabupaten Buleleng tergolong baik. Widhiastana (2017:227) menyatakan bahwa lingkungan kerja melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kreativitas karyawan, jika lingkungan kerja segar, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan layak maka akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya sehingga akan menumbuhkan ide kreatif dalam bekerja.

Hasil ini juga sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rodiyah (2012) pada pegawai Badan Kepegawaian Kabupaten Sidoarjo, di mana dalam penelitiannya memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan kerja kreatif para pegawai. Hasil penelitian Sanny (2013) pada Karyawan Perum Pegadaian (Kanwil), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa dengan lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan kinerja maksimal dan mampu mengembangkan pemikiran kreatif dalam menyelesaikan masalah maupun pekerjaan yang mereka hadapi. Kemudian hasil penelitian yang dilakukan Ardyatama (2009) pada PT. Adya Graha dari penelitiannya membuktikan bahwa lingkungan pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas kerja pegawai.

### ***Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kreativitas Kerja Pegawai***

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, bahwasannya kepemimpinan transformasional mempunyai nilai yang positif signifikan terhadap kreativitas kerja. Ini ditunjukkan oleh perolehan nilai  $t_{hitung}$  variabel kepemimpinan transformasional ( $X_2$ ) adalah sebesar 2.683 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,048, atau pada perhitungan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.683 > 2,048$ ) dan nilai signifikansi  $0,012 < 0,05$ . Oleh karenanya hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa “makin baik kepemimpinan

transformatifional maka makin tinggi kreativitas kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Buleleng diterima atau terbukti kebenarannya.

Berpengaruhnya antara variabel independen kepemimpinan transformasional terhadap variabel dependen kreativitas kerja secara positif dan signifikan, diperkuat pula oleh hasil analisis regresi linier berganda yang mana perolehan dari koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional adalah sebesar 0.380 yang mengandung arti apabila variabel kepemimpinan transformasional dinaikkan sebesar satu satuan maka variabel kreativitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.380.

Diperolehnya hasil ini tidak lepas dari tanggapan responden terhadap kuisioner yang diberikan mengenai variabel kepemimpinan transformasional. Dimana berdasarkan hasil penyebaran kuisioner, tanggapan responden mengenai kepemimpinan transformasional yang menggunakan empat indikator menunjukkan bahwa indikator *pertama* yaitu "*Individualized Consideration* atau konsiderasi individu" yang memperoleh nilai rata-rata sebesar 7.8 dengan kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa pimpinan dirasakan sudah mau mendengarkan dan menghargai masukan-masukan bawahan dengan penuh perhatian. Indikator *kedua* yaitu "*Inspirational Motivation* atau motivasi inspirasi" yang memperoleh nilai rata-rata sebesar 7.8 dengan kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa pimpinan selalu memberikan memotivasi dan inspirasi kepada bawahannya dalam menjalankan tugas.

Kemudian indikator *ketiga* yaitu "*Intellectual Stimulation* atau stimulasi intelektual" yang memperoleh nilai rata-rata sebesar 8.0 dengan kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa pimpinan sudah menumbuhkan ide-ide baru dan memberikan solusi kreatif pada setiap masalah-masalah yang dihadapi bawahan. Terakhir indikator *keempat* yaitu "*Attributed Charisma* atau Atribut Karisma" yang memperoleh nilai rata-rata sebesar 7.9 dengan kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa pemimpin sudah memberikan rasa kepercayaan pada bawahan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Oleh karenanya secara keseluruhan dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan transformasional pada Dinas Sosial Kabupaten Buleleng tergolong baik. Samsuri (2017:70) menyatakan bahwa, kepemimpinan transformasional mendorong keterlibatan dalam proses kreatifitas karyawan, serta mampu membangun motivasi



intrinsik yang diharapkan dapat menghasilkan upaya kreatif dan inovatif yang lebih besar untuk mendukung tercapainya tujuan dari perusahaan.

Hasil ini juga sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sari (2012) pada pegawai Bank Syariah, dimana dalam penelitiannya memperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional atasan secara signifikan mempengaruhi kreativitas pegawai bank. Hasil penelitian Septianti (2014) pada PT. Dirgantara Indonesia Bandung, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional manajer berpengaruh positif signifikan terhadap kreativitas kerja pegawai. Kemudian hasil penelitian yang dilakukan Ardy Wakhid (2012) pada PT. Nasmoco Gombel Semarang dari penelitiannya juga membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas kerja pegawai.

#### ***Kepribadian Proaktif terhadap Kreativitas Kerja Pegawai***

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, bahwasannya kepribadian proaktif mempunyai nilai yang positif signifikan terhadap kreativitas kerja. Ini ditunjukkan oleh perolehan nilai  $t_{hitung}$  variabel kepribadian proaktif ( $X_3$ ) adalah sebesar 2.618 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,048, atau pada perhitungan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.618 > 2,048$ ) dan nilai signifikansi  $0,014 < 0,05$ . Oleh karenanya hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa “makin baik kepribadian proaktif maka makin tinggi kreativitas kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Buleleng diterima atau terbukti kebenarannya.

Berpengaruhnya antara variabel independen kepribadian proaktif terhadap variabel dependen kreativitas kerja secara positif dan signifikan, diperkuat pula oleh hasil analisis regresi linier berganda yang mana perolehan dari koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional adalah sebesar 0.350 yang mengandung arti apabila variabel kepribadian proaktif dinaikkan sebesar satu satuan maka variabel kreativitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.350.

Diperolehnya hasil ini tidak lepas dari tanggapan responden terhadap kuisioner yang diberikan mengenai variabel kepribadian proaktif. Dimana berdasarkan hasil

penyebaran kuisioner, tanggapan responden mengenai kepribadian proaktif yang menggunakan lima indikator menunjukkan bahwa indikator *pertama* yaitu “bertanggung jawab” yang memperoleh nilai rata-rata sebesar 7.7 dengan kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai sudah mampu mengendalikan sikap dan perilakunya dalam berorganisasi. Indikator *kedua* yaitu “selalu mengerjakan hal yang dapat mereka lakukan” yang memperoleh nilai rata-rata sebesar 7.3 dengan kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai sudah selalu berusaha untuk mengerjakan sesuatu yang dapat mereka lakukan.

Indikator *ketiga* yaitu “bekerja dari dalam keluar” yang memperoleh nilai rata-rata sebesar 8.3 dengan kategori sangat tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam bekerja pegawai selalu berusaha untuk berinisiatif dan gigih memperjuangkan perubahan yang berarti bagi organisasi. Indikator *keempat* yaitu “hidup berpusat pada prinsip” yang memperoleh nilai rata-rata sebesar 8.2 dengan kategori sangat tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam bekerja pegawai sudah memiliki prinsip yang kuat dalam menyukseskan pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tanggung-jawabnya. Indikator *kelima* yaitu “mengembangkan dan menggunakan empat anugerah manusia secara optimal” yang memperoleh nilai rata-rata sebesar 7.8 dengan kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam bekerja pegawai selalu berusaha menggunakan potensi yang dimilikinya secara optimal. Oleh karenanya secara keseluruhan dapat dinyatakan bahwa kepribadian proaktif pegawai Dinas Sosial Kabupaten Buleleng tergolong baik. Aryaningtyas (2013:8) menyatakan bahwa, individual proaktif adalah sebagai orang-orang yang biasanya melibatkan diri dalam tindakan yang berdampak pada diri mereka sendiri dan lingkungan mereka, sehingga memberikan kontribusi pada kreativitas diberbagai kegiatan dan situasi.

Hasil ini juga sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Metta (2016) pada PT Aica Indria, Pulo Gadung, Jakarta, dimana dalam penelitiannya memperoleh hasil bahwa kepribadian proaktif secara signifikan mempengaruhi kreativitas pegawai PT Aica Indria, Pulo Gadung. Hasil penelitian Swarida (2016) pada Perusahaan Periklanan Di Yogyakarta, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepribadian proaktif berpengaruh positif signifikan terhadap kreativitas kerja pegawai. Kemudian hasil penelitian yang dilakukan Mustika (2014) pada swa kelas eksekutif

Magister Manajemen Universitas Gadjah Mada (MM UGM) di kampus Yogyakarta dan Jakarta dari penelitiannya juga membuktikan bahwa kepribadian proaktif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas kerja pegawai.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Buleleng, sehingga hipotesis pertama diterima atau terbukti kebenarannya. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan lingkungan pekerjaan akan meningkatkan kreativitas kerja atau semakin baik lingkungan pekerjaan maka kreativitas kerja juga akan semakin tinggi.

Selanjutnya, hasil pengujian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Buleleng, sehingga hipotesis kedua diterima atau terbukti kebenarannya. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kreativitas kerja atau semakin baik kepemimpinan transformasional maka kreativitas kerja juga akan semakin tinggi.

Lebih lanjut, hasil pengujian menunjukkan bahwa kepribadian proaktif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Buleleng, sehingga hipotesis ketiga diterima atau terbukti kebenarannya. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kepribadian proaktif akan meningkatkan kreativitas kerja atau semakin baik kepribadian proaktif maka kreativitas kerja juga akan semakin tinggi.

## REFERENSI

- Alvyonita, Della. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam Malahayati Medan.
- Andhika. Yogi. 2015. "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kreativitas Karyawan Perum Pegadaian (Kanwil)".
- Anggreani. Beby. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Terhadap Prestasi Kerja Pustakawan Pada Bagian Perpustakaan, Arsip Dan Dokumentasi (BPAD) Provinsi Sumatra Utara.
- Ardyatama. Prima. 2009. "Faktor Lingkungan Pekerjaan Untuk Menumbuhkan Kreativitas Kerja karyawan Bagian Teknik PT. Adya graha".
- Aryaningtyas, Aurilia Triani. 2013. Keterlibatan Kerja Sebagai Permediasi Pengaruh Kepribadian Proaktif Dan Persepsi Dukungan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja.
- Aspasia, Nisya. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PTPN V Medan.
- Assingkily, M. S. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan: Panduan Menulis Artikel Ilmiah dan Tugas Akhir*. Yogyakarta: CV. K-Media.
- Costa, Carl Renya. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Harmoni Hotel Di Kota Batam.
- Elayatika, Dwi. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bukit Asam (Persero) TBK Unit Tarakan.
- Ghozali, Imam. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Dengan Program SPSS. Cetakan ke IV. Edisi 1. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haw, Theresia Nova Wijaya. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kreativitas Karyawan Dengan Pemberdayaan Psikologis, Motivasi Intrinsik Dan Iklim Inovasi Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Industri Makanan Daerah Kabupaten Kotabaru Kalimantan Selatan.  
<http://www.baliekbis.com/ketimpangan-pembangunan-picu-tingginya-kemiskinan-buleleng/>
- <Http://Www.Balipost.Com/News/2017/08/29/19734/Digelontor-Beragam-Program,Kemiskinan-Di...Html>.
- <https://bulelengkab.go.id/detail/berita/penanggulangan-kemiskinan-menjadi-skala-prioritas>
- Kharlina, Nurshinta. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Nadi Kota Medan Kantor Cabang Padangbulan.
- Machrus, Hawa'im. 2013. Meningkatkan Kepribadian Individu Melalui Kepribadian Proaktif.
- Metta, Anastasia. 2016. Pengaruh Kepribadian Proaktif Terhadap Kepuasan Karir Dengan Variabel Kreativitas Karyawan Sebagai Variabel Pemeditasi.

- Negara. Hardy Arrofi Prawira. 2016. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Divisi SDM Dan Divisi Umum Pada PDAM Tirtanadi Medan".
- Oktavita, Frida. 2013. Pengaruh Kepribadian Proaktif Terhadap Kinerja Belajar Pada Mahasiswa Akuntansi Dengan Motivasi Belajar Sebagai Variabel Intervening.
- Pakpahan, Sofia. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Accounting, Administrasi Dan Umum Pada Perusahaan Kontraktor Di Sumatera Utara.
- Puswitasary, Indri. 2013. Pengaruh Kreativitas, Kepribadian Dan Kemandirian Belajar Terhadap Kualitas Praktik Tugas Siswa Program Keahlian Elektronika Industri Sekolah Menengah Kejuruan Di Kulon Progo.
- Rivai. Veithzal et.al. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Cetakan ke Empat. Yogyakarta: Rajawali Pers.
- Rodiyah, Isnaini. 2012. Pengaruh Nialai Kebersamaan Budaya Lokal, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kreativitas Kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Kabupaten Sidoarjo.
- Samsuri, Anwar. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kreativitas Karyawan Melalui Iklim Inovasi Dan *Creative Sale – Efficacy* Pada *Home Industry* Pembuatan Mainan Edukasi Di Dusun Kunden, Kec Pedan, Klaten.
- Sanny, Lim. 2013. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kreativitas Karyawan Perum Pegadaian (KANWIL).
- Sari, Mega Nirmala. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif Atasan Terhadap Peningkatan Kreativitas Pegawai Dengan Memberikan Workshop Coaching Pada Atasan Di Bank XYZ Syariah.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan ke-2, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Septianti, Siska. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif Manajer Terhadap Kreativitas Kerja Pegawai Pasda Devisi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di PT Dirgantara Indonesia Bandung.
- Swarida, Riska. 2016. Pengaruh Kepribadian Proaktif, Kepemimpinan Transformatif Dan Autonomi Kerja Terhadap Kreatifitas Karyawan Studi Pada Perusahaan Periklanan Di Yogyakarta.
- Widhiastana, Nyoman Dodi. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Penghargaan Terhadap Kreativitas Dan Kinerja Pegawai Di Universitas Pendidikan Ganesha.
- Widhiastuti, Hardani. 2013. *Big Five Personality* Sebagai Prediktor Kreatifitas Dalam Meningkatkan Kinerja Anggota Dewan.