

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dinas Pertanahan dan Tata Ruang mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan dan tugas pembantuandi bidang pertanahan dan bidang tata ruang, dan sebagian urusan keistimewaan yang ditugaskan di bidang pertanahan dan bidang tata ruang. Menurut Ahmadi dan Soelistyo (2018) Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya tersebut Kantor Pertanahan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan dikelola dengan baik agar dapat mewujudkan visi dan misinya. Salah satu indikator keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi yang efektif dan efisien adalah ketersediaan sumber daya manusia (SDM). Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi Kantor Pertanahan dalam memberikan pelayanan yang lebih memuaskan kepada masyarakat dan dalam mewujudkan visi dan misinya sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai perusahaan.

Menurut (Windaryadi, 2019) menyatakan satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi adalah kepemimpinan atau pemimpin. Fungsi pemimpin adalah untuk memandu, menuntun, membimbing, mengarahkan dan membangun motivasi- motivasi kerja, menjalin komunikasi yang baik dalam membarikan pengawasan yang efisien dan membawa bawahnya kepada sasaran yang ingin dituju dengan kriteria dan waktu yang telah ditetapkan. Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari

seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Selain faktor kepemimpinan, faktor kompetensi juga mempengaruhi kinerja kerja kompetensi merupakan panduan bagi organisasi untuk menentukan tugas pokok dan fungsi seorang pegawai. Dimensi kerja yang dimiliki seorang pegawai tercermin pada kompetensinya. Dalam dunia kerja diharapkan seorang pegawai memiliki kompetensi khusus tertentu atas jabatan kerja mereka. Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki manusia yang dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Kompetensi pegawai seperti keterampilan dan pengetahuan dapat dijadikan suatu faktor pembobot pekerjaan, yang digunakan untuk mengevaluasi pekerjaan (Ansori, 2015).

Pencapaian Kinerja pegawai yang tinggi berbanding lurus dengan kompetensi pegawai yang tinggi juga. Apabila pekerjaan yang dibebankan kepada seseorang sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan maka dia akan bekerja dengan sungguh-sungguh demi hasil terbaik, sebaliknya apabila pekerjaan di luar kemampuannya maka kesungguhannya akan rendah (Saputra, 2016). Selain kepemimpinan, seperti yang kita ketahui juga terdapat permasalahan tentang disiplin kerja masalah tersebut seperti terjadinya penurunan absensi pegawai, ada beberapa pegawai yang izin tidak masuk kerja dan adapun beberapa pegawai yang juga tidak masuk kerja tanpa keterangan

yang jelas, masih ada beberapa pegawai yang tidak datang tepat waktu yang telah ditetapkan oleh kantor. Kantor Pertanahan Kota Denpasar adalah instansi vertikal Kementerian Agraria yang bertugas di bidang pertanahan yang beralamatkan di Jl. Puduk No.7 Denpasar. Mengingat begitu pentingnya tenaga kerja dalam mencapai tujuan maka seharusnya kebutuhan-kebutuhan pegawai menjadi perhatian yang lebih dari pimpinan kantor. Demikian pula Kantor Pertanahan Kota Denpasar sebagai tempat penelitian dituntut selalu meningkatkan prestasi kerja pegawai khususnya dalam hal pelayanan dalam menyelesaikan sertifikat tanah dari pada pelanggan.

Kinerja pegawai yang dimaksud adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Moeheriono, 2012:96), sedangkan menurut Widodo (2013:78-79) kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Sutrisno (2019) menyatakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor individu yang dimaksud adalah usaha (*effort*) yang menunjukkan jumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan untuk menyelenggarakan gerakan tugas, *Abilities* yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas, *Role/task perception* yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk

menyelesaikan suatu pekerjaan. Salah satu indikator untuk mengukur kinerja kerja pegawai adalah dengan mengetahui semangat kerja pegawai, dan semangat kerja pegawai dapat dilihat dari tingkat penyelesaian sertifikat tanah. Apabila kinerja pegawai kurang optimal tentunya tujuan organisasi yang telah ditetapkan juga tidak akan dapat tercapai dengan baik. Dua hal inilah yang perlu mendapatkan perhatian dari pihak manajerial terutama pimpinan instansi, agar dapat sedini mungkin mengantisipasi dan berupaya meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia yang ada pada lembaga tersebut. Bagaimana mungkin tujuan yang ditetapkan dapat tercapai, apabila banyak pegawai yang kurang peduli dengan tanggung jawabnya, belum lagi adanya indikasikomunikasi yang kurang optimal. Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari kaitannya dari manajemen yang baik dan kualitas dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki, karena SDM yang mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri. Manusia selalu berfikir aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat bantu kerja yang dimiliki organisasi telah baik (Deviyana, 2022).

Keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai, setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan pegawai organisasi dengan harapan visi dan misi akan tercapai. Organisasi perlu mengelola sumber daya manusia seoptimal mungkin, karena kunci dari kesuksesan tidak hanya pada keunggulan

teknologi atau tersedianya dana yang mencukupi akan tetapi faktor SDM menjadi peranan penting yang akan mengaplikasikan dan mengevaluasi faktor itu dalam mengendalikan masalah yang ada pada organisasi. Salah satu keberhasilan organisasi dilihat dari kedisiplinan anggota dengan tingkat kehadiran yang bagus. Berikut adalah tingkat absensi 1 (satu) tahun pada Kantor Pertanahan Kota Denpasar pada tahun 2021:

Tabel 1.1
Jumlah Tingkat Absensi dan Hari Kerja Pegawai
Pada Kantor Pertanahan Kota Denpasar
Tahun 2021

Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Orang)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Orang)	Absensi	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Orang)	Persentase Absensi (%)
1	2	3	4 (3x4)	5	6 (5-6)	7(6/5x100%)
Januari	40	26	1040	30	1010	2,88
Februari	40	24	960	20	935	2,60
Maret	40	19	760	25	735	3,28
April	40	26	1040	20	1020	1,92
Mei	40	26	1040	20	1020	1,92
Juni	40	26	1040	20	1020	1,92
Juli	40	27	1080	25	1055	2,31
Agustus	40	24	960	30	930	3,12
September	40	26	1040	25	1015	2,40
Oktober	40	21	840	20	820	2,38
November	40	27	1080	30	1050	2,77
Desember	40	30	1200	20	1180	1,66
Jumlah		302	12080	285	11790	29,16
Rata –rata		25,16	1006,66	23,75	982,5	2,43

Sumber: Kantor Pertanahan Kota Denpasar

Berdasarkan pada tabel 1.1 dapat diketahui tingkat absensi pegawai di Kantor Pertanahan Kota Denpasar periode Januari – Desember 2021 cenderung berfluktuasi setiap bulannya, dimana rata-rata tingkat absensi pegawai sebesar 2,43% yang tergolong rendah. Tingkat absensi yang wajar berada di bawah 2-3%, jika tingkat absensi mencapai 15-20 % menunjukkan tingkat absensi yang buruk (Ardana, 2022). Rendahnya tingkat absensi sangat mempengaruhi pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sehingga tujuan dari kantor bisa tercapai.

Namun demikian walau tingkat absensi rendah, dari hasil penelitian pimpinan, masih terlihat ada beberapa pegawai yang masih bolos kerja, masuk dan pulang kerja tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Faktor tersebut disebabkan karena kepemimpinan yang kurang tegas dan pegawai yang kurang disiplin.

Beberapa hasil penelitian sebelumnya pada penelitian ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuliana (2022), Windaryadi (2018) dan Tnajung, dkk (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil berbeda yang ditemukan pada penelitian Marjaya dan Pasaribu (2019) yaitu secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Mardani dan Sepdiana (2021) memperoleh hasil bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan, kompetensi seorang pegawai harus ditunjukkan dengan pengetahuan yang dicirikan secara profesionalisme sesuai dengan bidangnya. Menurut Tumagor dan Girsang (2021) kompetensi merupakan karakteristik dasar yang harus dimiliki oleh setiap individu, yang terkait dengan kriteria yang dipersyaratkan terhadap kinerja yang meliputi Kemampuan, kualitas dan kuantitas kerja, kehadiran, serta berkemampuan dalam bekerja sama. Beberapa penelitian yang dilakukan sebelumnya memperlihatkan hasil yang berbeda – beda diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Piring, dkk (2022),

Tumagor dan Girsang (2021) serta penelitian yang dilakukan oleh Sitompul, dkk (2021) memperoleh hasil yaitu kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2020), Kharisma (2020) dan Agustin (2020) mendapatkah hasil bahwa kopetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda juga ditemukan oleh Lestari (2019) dalam penelitiannya yaitu kompetisi berpengaruh negatif terhadapkinerja karyawan.

Selain itu, faktor untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah disiplin, karena adalah suatu ketaatan (kepatuhan) terhadap peraturan organisasi untukmencapai perilaku yang dikendalikan yang dapat dilakukan antara lain melaluipelaksanaan tindakan hukuman. Penelitian pertama dilakukan oleh Rahmawati, dkk (2019) menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan kemampuan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Pusat Pelabuhan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero Surabaya). Pada penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Nur Rofi, (2020) menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal yang berbeda ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Rakasiwi (2019) yang menyimpulkan bahwa bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Hal yang berbeda ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Rakasiwi (2019) yang menyimpulkan bahwa bahwa disiplin kerja berpengaruh negative signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Hotel Quest Semarang dan

penelitian yang sama juga dilakukan oleh Lina, (2021) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan pada BPRS BDW Yogyakarta.

Berdasarkan fenomena dan *research gap* yang telah dijelaskan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kota Denpasar.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diurai tersebut, maka dapat dirumuskan masalah penelitiannya sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Denpasar?
2. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Denpasar?
3. Bagaimana pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan hasil rumusan masalah diatas maka tujuan penelitiannya antara lain sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor pertanahan Kota Denpasar.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor pertanahan Kota Denpasar.

3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor pertanahan Kota Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

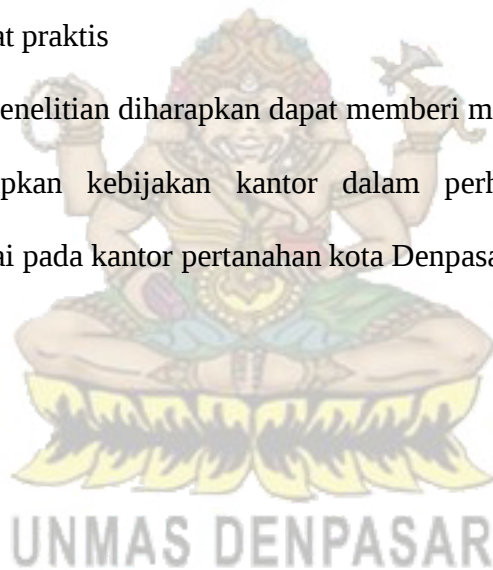
Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan akan memberi manfaat dan kegunaan, antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini merupakan kesempatan baik untuk mencoba mengaplikasikan teori yang diperoleh/ditekuni di bangku kuliah dan memberikan sumbangan pemikiran serta pemecahannya.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberi manfaat bagi kantor dalam menetapkan kebijakan kantor dalam perhatian terhadap kinerja pegawai pada kantor pertanahan kota Denpasar.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Menurut Sugiyono (2018) landasan teori adalah alur logika atau penalaran yang merupakan seperangkat konsep, definisi dan proporsisi yang disusun secara sistematis. Secara umum, teori mempunyai tiga fungsi, yaitu untuk menjelaskan (*explanation*), meramalkan (*prediction*), dan pengendalian (*control*) suatu gejala. Landasan teori merupakan sebuah teori relevan yang menjelaskan variabel dalam penelitian digunakan untuk memberi jawaban sementara terhadap rumusan masalah.

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Teori penetapan tujuan atau *goal setting theory* awalnya dikemukakan oleh Locke (1968), menjelaskan bahwa yang menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua buah *cognition* yaitu nilai dan tujuan. Orang telah menentukan goal atas perilakunya di masa depan dan goal tersebut akan mempengaruhi perilaku yang sesungguhnya terjadi. Perilakunya akan diukur oleh ide (pemikiran) dan niatnya sehingga akan mempengaruhi tindakan dan konsekuensi kinerjanya (Kriyantono, 2017).

Kriyanton (2017) menyatakan sebuah goal merupakan suatu yang ingin dilakukan seseorang secara sadar. Penentuan sasaran (*goal*) merupakan sesuatu yang sederhana, namun kesederhanaan ini tidak dapat diartikan secara sederhana

ataupun biasa, melainkan harus ditanggapi dengan perencanaan yang matang. Dengan penentuan sasaran (*goal*) yang spesifik, seseorang akan mampu membandingkan apa yang telah dilakukan dengan sasaran (*goal*) itu sendiri, dan kemudian menentukan posisinya saat itu. Goal Setting mengijinkan individu untuk melihat hasil kerja disaat ini dan membandingkan dengan hasil kerja di masa lalu.

2.1.2 Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah sebuah kemampuan atau kekuatan dalam diri seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal bekerja, dimana tujuannya adalah untuk mencapai target (*goal*) organisasi yang telah ditentukan. Menurut Andayani dan Tirtayasa (2019) kepemimpinan pada hakikatnya adalah suatu yang melekat pada diri seorang pemimpin yang berupa sifat-sifat tertentu seperti kepribadian (*personality*), kemampuan (*ability*) dan kesanggupan (*capability*). Kepemimpinan juga sebagai rangkaian kegiatan (*activity*) pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dengan kedudukan (posisi) serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri. Kepemimpinan adalah proses antar hubungan atau interaksi antara pemimpin, pengikut, dan situasi.

1. Ciri-ciri Kepemimpinan

Menurut Robbins dan Judge (2015:91), ciri-ciri kepemimpinan terdiri dari :

a. Pertimbangan Individual (*Individualized Consideration*)

Di sini seorang pemimpin akan memperlakukan setiap bawahannya sebagai individu yang berbeda satu sama lain dan akan memonitor, mendampingi serta menumbuhkan peluang bagi para bawahan tersebut.

Dengan begitu, pemimpin akan melihat setiap pengikutnya dengan cara yang berbeda-beda dan mengenali mereka serta memperlakukan mereka dengan kemampuan, kebutuhan dan aspirasi yang berbeda pula. Pemimpin juga akan memberi pelatihan maupun saran yang berbeda-beda.

b. Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*).

Merupakan perilaku atau kemampuan dari seorang pemimpin dalam mengomunikasikan harapannya yang tinggi serta menyampaikan visi bersama dengan menarik kepada setiap orang yang dipimpinnya. Dalam penyampaian tersebut, pemimpin akan menggunakan simbol-simbol yang menarik agar bawahannya terinspirasi untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut, sehingga organisasi akan mengalami kemajuan yang penting.

c. Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*)

Pengaruh ideal juga kerap disebut sebagai pemimpin yang karismatik. Pasalnya pemimpin tersebut memiliki kemampuan atau perilaku dalam membagikan visi dan misi bagi anggotanya, sehingga membuat anggotanya mempunyai keyakinan yang mendalam kepada pemimpin tersebut. Pengikut akan memiliki rasa bangga dan respek kepada pemimpinnya, sehingga mereka akan merasa sangat bangga menjadi pengikut dari pemimpin tersebut. Mereka juga percaya bahwa pemimpinnya merupakan sosok yang memiliki kapasitas dalam menyelesaikan permasalahan.

d. Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)

Stimulasi intelektual adalah proses meningkatkan pemahaman dan merangsang timbulnya cara pandang baru dalam melihat permasalahan, berpikir, dan berimajinasi, serta dalam menetapkan nilai-nilai kepercayaan. Dalam melakukan kontribusi intelektual melalui logika, analisa, dan rasionalitas, pemimpin menggunakan simbol sebagai media sederhana yang dapat diterima oleh pengikutnya. Melalui stimulasi intelektual pemimpin dapat merangsang tumbuhnya inovasi dan cara-cara baru dalam menyelesaikan suatu masalah. Melalui proses stimulasi ini akan terjadi peningkatan kemampuan bawahan dalam memahami dan memecahkan masalah, berpikir, dan berimajinasi, juga perubahan dalam nilai-nilai dan kepercayaan mereka.

2. Teori Kepemimpinan

Burhanuddin (2014:3) menyatakan bahwa terdapat tiga haluan berdasarkan pengembangan teori kepemimpinan, yaitu:

a. Teori kepemimpinan berdasarkan sifat (*traits theory*)

Teori sifat membedakan pada pemimpin dari mereka yang bukan pemimpin dengan cara berfokus pada berbagai sifat dan karakteristik pribadi masing-masing. Pada teori ini bertolak dari dasar pemikiran bahwa keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh sifat-sifat atau ciri-ciri yang dimilikinya.

b. Teori kepemimpinan berdasarkan perilaku (*behavior theory*)

Teori perilaku disebut juga dengan teori sosial dan merupakan

sanggahan terhadap teori genetis. Pemimpin itu harus disiapkan, dididik dan dibentuk tidak dilahirkan begitu saja (*leaders are made, not born*). Setiap orang bisa menjadi pemimpin, melalui usaha penyiapan dan pendidikan serta dorongan oleh kemauan sendiri.

c. Teori kepemimpinan berdasarkan situasi (*situational theory*)

Teori ini merupakan suatu pendekatan terhadap kepemimpinan yang menganjurkan pemimpin untuk memahami perilaku bawahan, dan situasi sebelum menggunakan perilaku kepemimpinan tertentu. Penyesuaian gaya kepemimpinan yang dimaksud adalah kemampuan menentukan ciri kepemimpinan dan perilaku karena tuntutan situasitertentu.

3. Fungsi Kepemimpinan

Menurut Corebima (2017) fungsi kepemimpinan berhubungan dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/organiasasi dimana fungsi kepemimpinan harus diwujudkan dalam interaksi antara individu. Secara operasional fungsi pokok kepemimpinan dapat dibedakan sebagai berikut:

a. Fungsi Instruktif fungsi ini bersifat komunikasi satu arah.

Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

b. Fungsi Konsultif fungsi ini bersifat komunikasi dua arah.

Konsultasi ini dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (feedback) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan- keputusan pimpinan, akan mendapat dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

c. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

d. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi dan aspirasi. Fungsi pengendalian fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang

sukses/efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian ini dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan

4. Indikator Kepemimpinan

Adapun indikator kepemimpinan menurut (Hasibuan, 2012:170) adalah :

a. Kemampuan analisis,

Yaitu pimpinan mampu menganalisa dalam menentukan langkah- langkah pencapaian” tujuan.

b. Keteladanan,

Yaitu pimpinan hendaknya mampu memberikan”contoh atauteladan dengan kesederhanaan terhadap para”pegawai agar tidak terlaluroyal.

c. Rasionalitas dan objektivitas,

Yaitu pimpinan dalam menentukan tujuan haruslah bersifat rasional dan dala menilai para”bawahannya hendak bersifat objektif.

d. Instruksi kerja,

Yaitu pimpinan dalam menyusun langkah-langkah dalam proses pencapaian tujuan harus terprogram, tersusun dan terkonsep.

e. Kemampuan mendengar saran,

Pimpinan yang demokratis harus mau mendengarkan bawahannya agar terhindar dari sifat otoriter.

f. Ketrampilan berkomunikasi,

Yaitu memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dalam penyampaian perintah kepada karyawan.

2.1.3 Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dibutuhkan oleh pekerjaan tersebut. (Wibowo, 2014). Sedangkan menurut Kharisma (2020) kompetensi merupakan karakteristik yang melekat pada diri seseorang yang relatif stabil dan dapat diukur dari perilaku di tempat kerja dan dalam situasi lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan suatu keterampilan yang dimiliki oleh setiap individu atau orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Spence dan Spencer dalam Kharisma (2020) terdapat 5 karakteristik kompetensi antara lain:

- a. Motif yang secara konsisten mendorong seseorang untuk mengarahkan, bertindak dengan tujuan tertentu.
- b. Sifat yang muncul sebagai respon terhadap situasi atau informasi.
- c. Konsep diri berupa perwujudan dari sikap, nilai dan citra diri seseorang.
- d. Pengetahuan berupa informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu.
- e. Keterampilan yang mewujudkan kemampuan untuk melakukan

tugas-tugas yang memerlukan kemampuan fisik atau mental tertentu, termasuk berfikir analitis dan konseptual.

1. Indikator Kompetensi

Indikator kompetensi menurut Edision (2016:143) untuk memenuhi unsur kompetensi, seseorang pegawai harus memenuhi unsur-unsur di bawah ini:

- a. Pengetahuan Memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan, memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan.
- b. Keahlian Memiliki keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani, memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah, memiliki kemampuan mencari solusi atas permasalahan yang di hadapi.
- c. Sikap Memiliki inisiatif dalam membantu rekan kerja, memiliki keramahan dan kesopanan dalam melaksanakan pekerjaan

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi

Secara rinci Zwell dalam Wibowo (2016) memberikan penjelasan masing-masing faktor yang mempengaruhi kompetensi sebagai berikut:

- a. Kepercayaan dan Nilai

Kepercayaan dan nilai dalam faktor yang mempengaruhi kompetensi itu tercermin dari sikap dan perilaku seseorang. Sikap dan perilaku tersebut sudah melekat pada diri seseorang. Seseorang yang tidak kreatif dan tidak inovatif dalam pekerjaan cenderung seseorang tersebut tidak dapat bersikap untuk menemukan sesuatu yang baru dan menantang bagi dirinya.

b. Keahlian atau Keterampilan

Dalam aspek keahlian atau keterampilan dalam kompetensi memegang peranan yang sangat penting dalam perusahaan. Keahlian atau keterampilan seseorang menjadi faktor penentu suksesnya kompetensi yang dimiliki seseorang. Untuk keahlian atau keterampilan seseorang dapat dilakukan dengan cara dilatih, dipraktikkan serta dikembangkan dalam bidang yang sesuai. Pengembangan keahlian atau keterampilan yang berhubungan dengan kompetensi dapat meningkatkan kecakapan seseorang.

c. Pengalaman

Adapun pengalaman seseorang yang dapat mempengaruhi faktor kompetensi. Dimana seseorang yang mengalami banyak pengalaman dalam suatu bidang pekerjaan dapat meningkatkan kompetensi dibandingkan dengan orang yang tidak memiliki pengalaman. Dengan adanya pengalaman seseorang dapat menemukan sesuatu hal yang baru dalam bidangnya yang perlu dipelajari, dikembangkan untuk meningkatkan kompetensi seseorang berdasarkan pengalaman yang diperoleh.

d. Karakteristik Personal

Karakteristik personal yang diartikan sebagai karakteristik kepribadian seseorang. Karakteristik kepribadian seseorang dapat berpengaruh terhadap kompetensi. Setiap orang mempunyai kepribadian yang

berbeda-beda. Dari kepribadian seseorang tersebut dapat dilihat dari kegiatan sehari-hari. Apakah seseorang tersebut memiliki sifat yang pemarah atau penyabar, rajin atau pemalas. Dengan karakteristik personal yang dimiliki seseorang dapat meingkatkan maupun menghambat terbentuknya kompetensi seseorang tergantung sifat seseorang. Kepribadian seseorang dapat berubah meskipun dapat diubah, tetapi cenderung tidak mudah.

e. Motivasi

Motivasi seseorang terhadap suatu pekerjaan akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap karyawan dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kompetensi. Jadi, dengan adanya motivasi karyawan dapat meningkatkan kompetensi seseorang dalam suatu bidang, karena motivasi tersebut memberikan manfaat yang positif terhadap kompetensi.

f. Isu-isu Emosional

Isu-isu emosional yang mempengaruhi kompetensi. Dalam artian isu- isu tersebut adalah suatu hambatan emosional yang dapat membatasi terbentuknya kompetensi seseorang antara lain ketakutan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, perasaan malu atau kurangnya percaya diri terhadap suatu hal, selalu berfikir negative terhadap seseorang. Demikian hambatan emosional dapat dicegah dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang positif, memilih teman bicara atau rekan kerja

yang sesuai sehingga kompetensi individu dapat terbentuk serta mengembangkan kompetensinya sesuai dengan kemampuan.

2.1.4 Disiplin Kerja

Menurut Smith dalam Panji Anaroga (2016:12), tujuan bekerja adalah untuk hidup, atau bekerja diperlukan karena adanya tujuan menopang kesejahteraan, yang tampaknya orang tidak bisa menikmati hidup. Oleh karenanya, kini kerja juga melibatkan masalah kebutuhan ekonomi, hanya kegiatan yang termotivasi oleh kebutuhan ekonomi saja yang dapat dikategorikan sebagai kerja, sedangkan orang yang tidak mendapatkan imbalan tidak dapat dikatakan bekerja. Suatu organisasi yang baik selalu mempunyai aturan internal dalam rangka meningkatkan kinerja dan profesionalisme, budaya organisasi maupun kebersamaan, kehormatan, dan kredibilitas organisasi serta untuk menjamin tetap terpeliharanya tata tertib dalam pelaksanaan tugas sesuai tujuan, peran, fungsi, wewenang dan tanggungjawab institusi tersebut. Organisasi yang berjalan optimal tidak dapat dikaitkan sepenuhnya hanya pada kebutuhan ekonomi saja, karena pada kenyataannya faktor disiplin kerja mempunyai peranan yang tidak kalah penting untuk membentuk seseorang mempunyai tanggungjawab dalam bekerja.

1. Jenis-jenis Disiplin

Asmiarsih (2016) menyatakan bahwa disiplin mempunyai tiga macam bentuk, yaitu:

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah tindakan SDM agar terdorong untuk

menaati standar atau peraturan. Tujuan pokoknya adalah mendorong SDM agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar peran kepemimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan atau pemaksaan, yang dapat mematikan prakarsa dan kreativitas serta partisipasi SDM.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut.

c. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah tindakan disipliner berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

2. Prinsip-prinsip Pendisiplinan

Prinsip-prinsip pendisiplinan yang dikemukakan oleh Asmiarsih (2016) dalam penelitiannya adalah:

a. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi.

Pendisiplinan seharusnya dilakukan dengan memberikan teguran kepada pegawai. Teguran jangan dilakukan dihadapan orang banyak. Karena dapat menyebabkan pegawai yang ditegur akan merasa malu dan tidak menutup kemungkinan menimbulkan rasa dendam yang dapat merugikan organisasi.

b. Pendisiplinan harus bersifat membangun

Selain memberikan teguran dan menujukkan kesalahan yang dilakukan pegawai, harus disertai dengan saran tentang bagaimana seharusnya berbuat untuk tidak mengulangi lagi kesalahan yang sama.

c. Pendisiplinan harus dilakukan secara langsung dengan segera

Suatu tindakan dilakukan dengan segera setelah terbukti bahwa karyawan telah melakukan kesalahan. Jangan membiarkan masalah menjadi kadaluarsa sehingga terlupakan oleh karyawan yang bersangkutan.

d. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan

Dalam tindakan pendisiplinan dilakukan secara adil tanpa pilih kasih. Siapapun yang telah melakukan kesalahan harus mendapat tindakan pendisiplinan secara adil tanpa membedakan.

e. Pimpinan hendaknya tidak melakukan pendisiplinan sewaktu pegawai absen

Pendisiplinan hendaknya dilakukan di hadapan pegawai yang bersangkutan secara pribadi agar ia tahu telah melakukan kesalahan. Karena akan percuma pendisiplinan yang dilakukan tanpa adanya pihak yang bersangkutan.

f. Setelah pendisiplinan sikap dari pimpinan haruslah wajar kembali

Sikap wajar hendaknya dilakukan pimpinan terhadap karyawan yang telah melakukan kesalahan tersebut. Dengan demikian, proses kerja dapat lancar kembali dan tidak kaku dalam bersikap.

3. Indikator Kedisiplinan

Menurut Melayu S.P Hasibuan (2011:194), indikator disiplin kerja adalah:

- a. Mematuhi semua peraturan perusahaan, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.
- b. Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada dalam standar pekerjaan perusahaan.
- c. Tingkat absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat keangkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

2.1.5 Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2016) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sedangkan Shadily (2012), mengatakan kinerja atau *performance* adalah berdaya guna prestasi atau hasil. Kumorotomo (2016) memberikan batasan pada konsep kinerja organisasi public setidaknya berkaitan erat dengan efisiensi, efektivitas, keadilan dan daya tanggap. Hal ini berarti bahwa *performance* adalah sebuah tindakan yang dapat

dilihat, diamati serta dimungkinkan untuk mencapai hal-hal yang diharapkan (tujuan). Kinerja juga dapat dikatakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya yang diperoleh selama periode waktu tertentu. Untuk mengetahui ukuran kinerja organisasi maka dilakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada pegawai.

1. Indikator Kinerja Pegawai

Mathis dan Jackson (2016) mengatakan bahwa kinerja pegawai pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Indikator- indikatornya adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas hasil pekerjaan, yaitu menilai baik tidaknya hasil pekerjaan karyawan.
- b. Kuantitas pekerjaan, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, dalam menyelesaikan tugas para karyawan bukan hanya dituntut untuk cepat menyelesaikan pekerjaannya namun juga harus tepat atau sesuai dengan harapan atasan.
- d. Kehadiran, dengan kehadiran menunjukkan semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan.
- e. Kemampuan bekerjasama baik dengan rekan satu bagian maupun bagian lain.

2. Faktor-Faktor Kinerja Pegawai

Manajemen perusahaan harus membuat strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan demi tujuan dari perusahaan itu sendiri dapat tercapai sebagaimana seharusnya. Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Menurut Masram (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

a. Efektivitas dan efisiensi.

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

b. Otoritas (wewenang).

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.

c. Disiplin.

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

d. Inisiatif.

Yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan

tujuan organisasi. Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan dapat diperoleh melalui beberapa faktor yang berasal dari internal maupun eksternal karyawan.

3. Jenis-Jenis Kinerja Pegawai

Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya. Menurut Kasmir (2016:182) menyebutkan dalam praktiknya kinerja dibagi ke dalam dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi.

Kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Selanjutnya menurut Robbins dalam Rozarie (2017:65) penilaian kinerja terdiri dari pendekatan sikap, pendekatan perilaku, pendekatan hasil, pendekatan kontingensi. Adapun penjelasan mengenai jenis penilaian tersebut adalah:

- a. Pendekatan sikap, pendekatan ini menyangkut penilaian terhadap sifat atau karakteristik individu.
- b. Pendekatan perilaku, melihat bagaimana orang berperilaku. Kemampuan orang untuk bertahan meningkat apabila penilaian kinerja didukung oleh tingkat perilaku kerja.
- c. Pendekatan hasil, perilaku memfokuskan pada proses, pendekatan hasil memfokuskan pada produk atau hasil usaha seseorang atau yang diselesaikan individu.

- d. Pengekatan kontingensi, pendekatan ini selalu dicocokkan dengan situasi tertentu yang sedang berkembang. Pendekatan sikap cocok ketika harus membuat keputusan promosi untuk calon yang mempunyai pekerjaan tidaksama.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Menurut Triono (2019) menyarakan bahwa penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk peneltiain selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian. Pada bagaian ini peneliti mencamtumkan berbagai hasil penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian yang sudah terpublikasikan atau belum terpublikasikan. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang masih terkait dengan tema yang penulis kaji.

Didalam penelitian ini terdapat penelitian terdahulu yang bertujuan agar peneliti melakukan inovasi terhadap penelitiannya (bagaimana penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya). Beberapa hasil penelitian terdahuluberkaitan dengan topik penelitian yaitu :

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Ahmadi Dan Sulistyono (2018) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor. Dari penelitian yang dilakukan hasil yang diperoleh yaitu kompetensi

berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan disiplin juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini memiliki persamaan yaitu sama-sama meneliti pengaruh kompetensi, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada lokasi penelitian dimana penelitian kali ini dilakukan di kantor pertanahan kota Denpasar.

- 2) Agustin (2020) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Konveksi Kalary Sukoharjo dan hasil yang diperoleh yaitu bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan secara statistik, variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang telah dibuktikan secara statistik dan variabel disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang telah dibuktikan secara statistik. Penelitian ini memiliki persamaan yaitu sama-sama meneliti pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Teknik analisis yang digunakan sama yaitu regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada lokasi penelitian dimana penelitian kali ini dilakukan di kantor pertanahan kota Denpasar.

- 3) Penelitian oleh Hidayat (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja memperoleh hasil yaitu Berdasarkan dari hasil perhitungan hipotesis pertama motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pt. Surya yoda indonesia. berdasarkan dari hasil perhitungan hipotesis kedua kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pt. Surya yoda indonesia. Artinya kompetensi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karena perusahaan kurang mempertimbangkan keahlian dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan sehingga kinerja karyawan kurang optimal di bidangnya. Berdasarkan dari hasil perhitungan hipotesis ketiga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pt. Surya yoda indonesia. Artinya disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan memiliki tingkat disiplin yang tinggi dilihat dari absen kehadiran yang selalu meningkat. Karena disiplin kerja dapat menghasilkan kinerja karyawan. Karyawan memiliki tingkat disiplin yang tinggi dilihat dari absen kehadiran yang selalu meningkat. Karena disiplin kerja dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik untuk membantu perusahaan mencapai produktivitas yang optimal.
- 4) Andayani dan Tirtayasa (2019) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dan memperoleh hasil bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai berpengaruh negatif dan signifikan. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum dan perumahan rakyat aceh tamiang. Penelitian ini memiliki persamaan yaitu sama-sama meneliti pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Teknik analisis yang digunakan sama yaitu regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada lokasi penelitian dimana penelitian kali ini dilakukan di kantor pertanahan kota Denpasar.

- 5) Marpaung (2014) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta memperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan yang kuat dan signifikan terhadap kinerja pegawai koperasi. Jumlah populasi 30 orang dan 20 sampling terdapat pengaruh kerja kelompok (*teamwork*) yang signifikan terhadap kinerja pegawai koperasi. Penelitian ini memiliki persamaan yaitu sama-sama meneliti faktor kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada lokasi penelitian dimana penelitian kali ini dilakukan di kantor pertanahan kota Denpasar.

- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Kharisma (2020) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank Bprs Bina Finansia Semarang) dengan hasil yang di peroleh yaitu kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini memiliki persamaan yaitu sama-sama meneliti pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada lokasi penelitian dimana penelitian kali ini dilakukan di Kantor Pertanahan kota Denpasar. Teknik analisis yang digunakan juga berbeda dimana teknik analisis yang digunakan saat ini adalah regresi linier berganda.
- 7) Prista (2016) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Prista Jaya Jember dengan hasil yang diperoleh yaitu menunjukkan adanya pengaruh positif variable gaya kepemimpinan

dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dan variabel disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki persamaan yaitu sama-sama meneliti pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Teknik analisis yang digunakan sama yaitu regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada lokasi penelitian dimana penelitian kali ini dilakukan di kantor pertanahan kota Denpasar.

- 8) Marjaya dan Pasaribu (2019) juga melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai dengan hasil bahwa variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki persamaan yaitu sama-sama meneliti pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Teknik analisis yang digunakan sama yaitu regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada lokasi penelitian dimana penelitian kali ini dilakukan di Kantor Pertanahan kota Denpasar.
- 9) Penelitian oleh Arifin (2017) dengan judul Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sari Surya Perwira Medan memperoleh hasil Motivasi berpengaruh (secara statistik) signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh (secara statistik) signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh (secara statistik) negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini memiliki persamaan yaitu sama-sama meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan

perbedaan penelitian terletak pada lokasi penelitian dimana penelitian kali ini dilakukan di kantor pertanahan kota Denpasar.

- 10) Panjaitan (2017) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan memperoleh hasil yaitu berdasarkan uji- t bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putri megah asri indah medan. Berdasarkan uji-t dapat bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putri megah asri indah medan. Penelitian ini memiliki persamaan yaitu sama-sama meneliti kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Teknik analisis yang digunakan sama yaitu regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada lokasi penelitian dimana penelitian kali ini dilakukan di Kantor Pertanahan kota Denpasar.
- 11) Penelitian yang dilakukan oleh Juanti (2017) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Rsud Kudungga Kabupaten Kutai Timur mendapatkan hasil yaitu Kesimpulan penelitian ini adalah kepemimpinan dan budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di rsud kudungga, sedangkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD Kudungga Kutai Timur. Penelitian ini memiliki persamaan yaitu sama-sama meneliti pengaruh kepemimpinan kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada

lokasi penelitian dimana penelitian kali ini dilakukan di kantor pertanahan kota Denpasar.

- 12) Krisnawati Dan Bagia (2021) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan memperoleh hasil menunjukkan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan kedua variable juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini memiliki persamaan yaitu sama-sama meneliti pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada lokasi penelitian dimana penelitian kali ini dilakukan di kantor pertanahan kota Denpasar.
- 13) Penelitian yang dilakukan oleh Muslimat (2020) dengan judul Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Di Jakarta dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki persamaan yaitu sama-sama meneliti pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Teknik analisis yang digunakan sama yaitu regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada lokasi penelitian dimana penelitian kali ini dilakukan di Kantor Pertanahan kota Denpasar.
- 14) Saputri Dan Andayani (2018) dalam penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di PT Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam

menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan variabel kepemimpinan dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki persamaan yaitu sama-sama meneliti pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Teknik analisis yang digunakan sama yaitu regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada lokasi penelitian dimana penelitian kali ini dilakukan di kantor pertanahan kota Denpasar.

- 15) Nelizulfa (2018) dalam penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil yang diperoleh yaitu motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan semua variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini memiliki persamaan yaitu sama-sama meneliti pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada lokasi penelitian dimana penelitian kali ini dilakukan di kantor pertanahan kota Denpasar. Perbedaan lain ada pada teknik analisis yang digunakan dimana dalam penelitian ini teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda.