

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu faktor produksi yang merupakan aset terpenting yang mutlak harus dimiliki oleh perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia adalah harta yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu perusahaan, karena keberhasilan organisasi ditentukan oleh unsur manusia. Manusia berperan sebagai perencana, pelaksana, dan sekaligus pengendali terwujudnya tujuan perusahaan. Apabila manusia di dalam perusahaan itu bermoral baik, penuh inisiatif, kreatif, dinamis, setia kepada perusahaan, dedikasi yang tinggi, memiliki tanggung jawab serta senantiasa membina kebersamaan, maka perusahaan tersebut akan tumbuh dan berkembang dengan baik. Sebaliknya apabila manusia yang ada dalam perusahaan itu tidak memiliki kesetiaan, statis, kurang disiplin, saling curiga, penuh prasangka buruk, timbul ketegangan, konflik, frustrasi, apatis dan sejenisnya, maka perusahaan tersebut akan tidak dapat bertahan hidup serta tidak mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam era global ini.

Era globalisasi telah bergulir, dominasi teknologi informasi sebagai infrastruktur menjadi sahabat para pelaku bisnis. Ekonomi akan lebih berbasis pada pengetahuan, bukan tanah, atau mesin-mesin tradisional. Aset ekonomi semakin tidak lagi bersifat fisik seperti gedung, mesin atau property lainnya, tetapi bersifat mental intelektual seperti persepsi pasar,

hubungan, citra perusahaan, citra merek, hak paten, kredibilitas, visi, dan pengetahuan khusus Sutrisno (2016:1).

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal. Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh SDM yang handal, sehingga investasi dalam sumber daya ekonomi yang paling berharga yaitu SDM tidak dapat ditunda lagi. Ancaman terbesar terhadap stabilitas ekonomi adalah angkatan kerja yang tidak siap untuk menghadapi tantangan-tantangan maupun perubahan-perubahan yang terjadi di sekelilingnya. SDM yang tidak sanggup menghadapi tuntutan-tuntutan globalisasi menganggap pekerjaan sebagai beban sehingga dapat dikatakan sebagai SDM yang mempunyai eots kerja yang rendah Sutrisno (2016:1).

Upaya mendukung eksistensi desa pekraman di Bali pada tahun 1984, Gubernur Bali Ida Bagus Mantra berinisiatif untuk mendirikan Lembaga Perkreditan Desa (LPD). LPD adalah lembaga perkreditan berbasis komunitas yang dimiliki, dikelola, dan dimanfaatkan oleh masyarakat desa pekraman atau desa adat yang kegiatan operasionalnya adalah menghimpun dana masyarakat berupa tabungan yang kemudian disalurkan kembali kepada masyarakat yang memerlukan berupa kredit. Menurut Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 3 Tahun 2017, Lembaga Perkreditan Desa

(LPD) merupakan lembaga keuangan milik Desa Pakraman yang berkedudukan di wiwidangan Desa Pakraman.

Fungsi dari LPD adalah salah satu lembaga desa yang merupakan unit operasional serta berfungsi sebagai wadah kekayaan desa yang berupa uang atau surat-surat berharga lainnya. Tanggung jawab LPD dalam pengelolaan potensi keuangan desa pekraman diperlukan lembaga keuangan yang sehat sehingga dapat menjalankan fungsi dan peranannya sebagai lembaga intermediasi keuangan dalam jangka panjang. LPD senantiasa dapat mencapai tujuan yang diharapkan serta pengelolaannya dapat dipertanggung jawabkan kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Banyaknya berbagai lembaga keuangan baru milik pemerintah ataupun swasta dewasa ini menjadi tantangan bagi LPD untuk tetap menjaga eksistensinya dalam ketatnya persaingan dunia usaha.

Lembaga Perkreditan Desa harus mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik, sebab karyawan atau sumber daya manusia merupakan satu-satunya aset perusahaan yang bernafas dan paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan. Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, wawasan yang luas, keterampilan, kegigihan, semangat, disiplin, profesional, dan rajin bekerja. Untuk itu perusahaan harus membuat sumber daya manusianya merasa puas, agar perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan harus memberikan pelayanan terbaik bagi pelanggan dan mencapai tujuan harus dapat mengelola sumber daya manusianya secara maksimal dan berusaha

untuk memenuhi kepuasan kerja karyawannya sehingga para karyawan lebih bertanggung jawab dalam bekerja.

LPD Tegal Desa Darmasaba adalah salah satu Lembaga Perkreditan Desa milik krama Desa Adat Tegal yang terletak di Desa Adat Tegal Darmasaba. LPD Tegal melayani berbagai produk seperti: Tasura, Simalu, Simara, Sipanak, Simja Bplus, DEPOSITO, Kredit Umum, dan PPOB: pelayanan pembayaran PLN, PDAM, Telepon, Kartu Halo, Voucher Semua Oprator, Pulsa Listrik PLN. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, terdapat permasalahan yang berindikasi menimbulkan penurunan kinerja pada karyawan LPD Desa Adat Tegal Darmasaba Badung. Dengan demikian diharapkan untuk dapat meningkatkan produktivitas LPD pada khususnya secara kelembagaan perlu diimbangi dengan kinerja karyawan yang maksimal.

Menurut Afandi (2016:69), kinerja karyawan adalah sejauh mana seseorang telah memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut Kasmir (2016:153), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kepemimpinan, kemampuan dan keahlian,

kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompetensi. Dalam penelitian ini, faktor yang diteliti yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kepemimpinan, disiplin kerja dan kompetensi.

Dalam perkembangannya, LPD Desa Adat Tegal Darmasaba mengalami permasalahan terhadap kinerja karyawannya. Hal ini dapat dilihat pada data pendapatan LPD selama 2 tahun yang diuraikan pada Tabel 1.1 berikut

Tabel 1.1
Pencapaian Rencana Kerja LPD Desa Adat Tegal Darmasaba

Keterangan	Tahun 2019		%
	Rencana Rp	Realisasi Rp	
Penghimpunan Dana	60.167.400.000	56.076.100.000	93,2
Penyaluran Dana	63.341.200.000	59.984.107.000	94,7
Aset	75.087.600.000	73.435.718.000	97,8
Rata-rata			95,2
Keterangan	Tahun 2020		%
	Rencana Rp	Realisasi Rp	
Penghimpunan Dana	69.192.500.000	61.737.504.000	89,2
Penyaluran Dana	72.842.300.000	67.333.430.000	92,4
Aset	86.350.700.000	81.306.791.000	94,2
Rata-rata			91,9

Sumber: LPD Tegal Desa Darmasaba, Tahun 2020

Tabel 1.1 di atas menjelaskan selama 2 tahun terakhir memang terjadi peningkatan pada realisasi penghimpunan dana pihak ketiga, penyaluran dana, dan aset, namun peningkatan ini sangat jauh dari rencana kerja yang telah ditetapkan oleh LPD Desa Adat Tegal Darmasaba Badung sebelumnya. Penghimpunan dana pihak ketiga berupa tabungan dan deposito hanya bisa terealisasi sebesar 93,2 % ditahun 2019 dan mengalami

penurunan realisasi ditahun 2020 menjadi 89,2%. Sedangkan penyaluran dana berupa pemberian fasilitas kredit hanya bisa terealisasi sebesar 94,7 % ditahun 2019 dan mengalaami penurunan ditahun 2020 menjadi 92,4%. Begitu pula asset yang hanya bisa direalisasi sebesar 97,8% ditahun 2019 dan mengalami penurunan di tahun 2020 menjadi 94,2%. Tidak tercapainya rencana kerja tersebut salah satu indikatornya adalah masih rendahnya kinerja karyawan dalam mensosialisasikan ataupun mengimplementasikan kebijakan dari pimpinan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan LPD Tegal Desa Darmasaba diketahui bahwa permasalahan mengenai kinerja kiryawan yang terjadi seperti kurang telitinya karyawan dalam bekerja sehingga cukup banyak terjadi kesalahan dalam bekerja. Disamping kurangnya ketelitian, sering pula dijumpai karyawan yang berbincang-bincang saat bekerja sehingga mengakibatkan terjadinya keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kepemimpinan. Menurut Sutrisno, (2016:213), menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Menurut Romli 2016:92), berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, itu semua bergantung pemimpin, oleh karena itu diperlukan suatu pendekatan ke karyawan agar pemimpin dapat memberikan pengaruhnya kepada karyawan. Kepemimpinan akan dirasakan oleh setiap individu

pegawai, puas atau tidak puas dalam melaksanakan tugas sangat dipengaruhi oleh berbagai perilaku pimpinan organisasi. Dalam suatu organisasi baik itu berupa organisasi bisnis maupun organisasi non bisnis, kepemimpinan menjadi faktor penting yang menentukan kelangsungan atau keberlanjutan organisasi tersebut. Bawahan bekerja selalu tergantung pada pemimpin. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik (Romli 2016:93).

Kepemimpinan LPD Desa Adat Tegal Darmasaba masih dirasa kurang oleh karyawan. Melalui observasi di LPD Desa Adat Tegal Darmasaba ditemui beberapa keluhan karyawan yang menyangkut kepemimpinan seperti karyawan merasakan pimpinan kurang bisa mengayomi para bawahan seperti disaat karyawan mengalami masalah kerja, pimpinan cuma memarahi dan tidak mau memberikan solusi dan bimbingan. Keluhan lain yaitu karyawan merasa tidak adanya tanggapan positif dari pimpinan terhadap karyawan yang memberikan masukan-masukan, dan keluhan yang terakhir yaitu karyawan merasakan kurangnya respon atau tanggapan dari atasan terhadap keluhan-keluhan yang dialami oleh karyawannya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Amalia, 2016), menyebutkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Kiki, 2015) juga menyebutkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan dalam suatu perusahaan maka kinerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh

(Rumawas, 2014), menyebutkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Hariyansyah, 2014) dan (Oemar, 2017), juga menyebutkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan berkaitan erat dengan kinerja karyawan, dimana apabila kepemimpinan pada suatu perusahaan disenangi oleh para bawahan maka kinerja yang optimal dapat tercapai.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. menjadi salah satu masalah dalam pengembangan LPD karena hal ini dilihat dari belum sepenuhnya implementasi kebijakan yang diarahkan oleh atasan karena kompetensi sebagai hal penting sebagai dasar keahlian yang dimiliki oleh pegawai. Menurut Priansa (2018:254), mengatakan bahwa kompetensi adalah kapasitas pegawai atas atribut pekerjaan yang diembannya, yang merupakan kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefektifan, keefisienan, dan kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan. Menurut Wibowo (2017:110) menyebutkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tertentu.

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang isepakati. 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 individual yang menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja. Seorang pelaksana yang unggul adalah mereka yang menunjukkan kompetensi pada skala tingkat lebih tinggi dan dengan hasil lebih baik daripada pelaksana biasa atau rata-rata (Dharma, 2015:86).

LPD Tegal Desa Darmasaba Badung memiliki karyawan dengan kompetensi yang tidak saling mendukung antara pendidikan yang dimiliki, pengalaman kerja, dengan tanggung jawab yang dipikul. Berdasarkan hasil observasi, dapat diketahui mengenai kompetensi karyawan di LPD Tegal Desa Darmasaba Badung sebagai berikut.

Tabel 1.2
Jumlah dan Tingkat Pendidikan Karyawan
LPD Desa Adat Tegal Darmasaba Badung
Tahun 2020

No	Jabatan	Pendidikan			Jumlah (Orang)
		SMA/SMK (Orang)	Diploma (Orang)	S1 (Orang)	
1	Kepala LPD	-	-	1	1
2	Tata Usaha	-	4	2	6
3	Kasir		2	2	4
4	Bagian Kredit	-	2	3	5
5	Bagian Umum	2	3	1	6
6	Bagian Pembukuan	-	2	4	6
7	Bagian Tabungan	5	3	1	9
Total		7	16	14	36

Sumber: LPD Desa Adat Tegal Darmasaba Badung, 2020

Dari Tabel 1.2 di atas dapat dijelaskan bahwa keseluruhan karyawan pada LPD Desa Adat Tegal Darmasaba Badung adalah sebanyak 37 orang. Berdasarkan tingkat pendidikan, karyawan dengan tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 7 orang, tingkat pendidikan Diploma sebanyak 16 orang, dan tingkat pendidikan S1 sebanyak 14 orang. Fenomena yang terjadi menyangkut kompetensi pada LPD Desa Adat Tegal Darmasaba Badung adalah jabatan sebagai bagian kredit yang kompetensi yang dipersyaratkan pendidikan S1 Manajemen/Akuntansi, tetapi dijabat oleh seseorang dari lulusan Diploma. Hal serupa juga ditemui pada bagian tabungan, dikerjakan oleh beberapa karyawan dengan pendidikan SMA/SMK.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Arifianto, 2015), menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Arifin, 2018) dan (Wijoyo, 2016), juga menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh secara

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa kompetensi berkaitan erat dengan kinerja karyawan, dimana apabila kompetensi dapat ditingkatkan, maka kinerja yang optimal dapat tercapai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan (Nurhaeni, 2015) dan (Indrayani, 2016) yang menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada LPD Desa Adat Tegal Darmasaba Badung”

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di kemukakan maka dapat diidentifikasi sebagai berikut

- 1) Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Tegal Darmasaba Badung?
- 2) Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Tegal Darmasaba Badung?

1.3 Tujuan penelitian

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Tegal Darmasaba Badung.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Tegal Darmasaba Badung.

1.4 Manfaat penelitian

1.1.1 Manfaat teoritis

- 1) Penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan dan dapat sebagai alat untuk mentransformasikan ilmu yang didapat di bangku kuliah dengan kenyataan yang terjadi di lapangan.
- 2) Menjadi bahan acuan bagi peneliti lain yang berminat meneliti permasalahan yang terkait dengan penelitian ini.
- 3) Memberikan informasi dalam mengembangkan teori yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

1.1.2 Manfaat praktis

- 1) Memberikan masukan bagi mahasiswa agar mampu mengambil langkah-langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan perhatian pada bidang sumber daya manusia.
- 2) Memberikan masukan dalam membantu peningkatan program pengajaran sumber daya manusia dan dapat membantu informasi yang bermanfaat sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil kebijakan dalam rangka memperdalam pengetahuan mengenai sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Path Goal Theory*

Path Goal Theory paling tepat dideskripsikan sebagai suatu proses pemimpin memilih suatu gaya kepemimpinan tertentu berdasarkan kebutuhan pekerja dan lingkungan kerja, sehingga pemimpin dapat membawa pekerja menuju tujuan yang diharapkan ((Darmaji, 2015). Menurut (Gomez, 2015) mengatakan bahwa *path goal theory* adalah suatu teori dimana suatu pekerjaan pemimpin untuk membantu pengikutnya dalam mencapai sasaran dan mempersiapkan kebutuhan arahan dan dukungan.

Darmaji (2015), mengatakan, model *path-goal* menganjurkan bahwa kepemimpinan terdiri dari dua fungsi dasar yaitu:

- 1) Memberi kejelasan alur, maksudnya seorang pemimpin harus mampu membantu bawahannya dalam memahami bagaimana cara kerja yang diperlukan di dalam menyelesaikan tugasnya.
- 2) Meningkatkan jumlah hasil (*reward*), bawahannya dengan memberi dukungan dan perhatian terhadap kebutuhan pribadi mereka.

Darmaji (2015) mengidentifikasi empat tipe dari perilaku model *path goal* yang dapat memberikan motivasi bawahannya, yaitu:

- 1) Kepemimpinan pengarah (*directive leadership*), yaitu pemimpin memberitahukan kepada bawahan apa yang diharapkan dari mereka,

memberitahukan jadwal kerja yang harus disesuaikan dan standar kerja, serta memberikan bimbingan/arahan secara spesifik tentang cara-cara menyelesaikan tugas tersebut, termasuk di dalamnya aspek perencanaan, organisasi, koordinasi dan pengawasan.

- 2) Kepemimpinan pendukung (*supportive leadership*), yaitu pemimpin bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian akan kebutuhan bawahan. Ia juga memperlakukan semua bawahan sama dan menunjukkan tentang keberadaan mereka, status, dan kebutuhan-kebutuhan pribadi, sebagai usaha untuk mengembangkan hubungan interpersonal yang menyenangkan di antara anggota kelompok. Kepemimpinan pendukung (*supportive*) memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja bawahan pada saat mereka sedang mengalami frustrasi dan kekecewaan.
- 3) Kepemimpinan partisipatif (*participative leadership*), yaitu pemimpin partisipatif berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran-saran dan ide mereka sebelum mengambil suatu keputusan. Kepemimpinan partisipatif dapat meningkatkan motivasi kerja bawahan.
- 4) Kepemimpinan berorientasi prestasi (*achievement-oriented leadership*), yaitu gaya kepemimpinan dimana pemimpin menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi semaksimal mungkin serta terus menerus mencari pengembangan prestasi dalam proses pencapaian tujuan tersebut.

2.1.2 Kepemimpinan

1) Pengertian kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan (Sutrisno, 2016:213). Menurut Edison, dkk (2017:89), kepemimpinan adalah sifat atau karakter atau cara seseorang dalam upaya membina dan menggerakkan seseorang atau sekelompok orang agar mereka bersedia, komitmen dan setia untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka kepemimpinan adalah kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain agar mereka bersedia, komitmen dan setia untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya untuk mewujudkan tujuan perusahaan

2) Fungsi kepemimpinan

Menurut Sutrisno (2016:219) menyebutkan fungsi kepemimpinan dalam hubungannya dengan peningkatan aktivitas dan efisiensi perusahaan, yaitu:

a) Fungsi kepemimpinan sebagai innovator

Sebagai inovator, pemimpin mampu mengadakan berbagai inovasi-inovasi baik yang menyangkut pengembangan produk, sistem manajemen yang efektif dan efisien, maupun di bidang konseptual yang keseluruhannya dilaksanakan dalam upaya mempertahankan dan atau meningkatkan kepuasan kerja perusahaan.

b) Fungsi kepemimpinan sebagai komunikator Sebagai komunikator, maka pimpinan harus:

(1) Mampu menyampaikan maksud dan tujuan dari kepemimpinan yang dilakukannya secara baik kepada seseorang dan atau sekelompok karyawan sehingga timbul pengertian di kalangan mereka.

(2) Pemimpin harus mampu memahami, mengerti dan mengambil intisari pembicaraan-pembicaraan orang lain.

c) Fungsi kepemimpinan sebagai motivator

Sebagai motivator, pemimpin merumuskan dan melaksanakan berbagai kebijaksanaan yang mengarah kepada upaya mendorong karyawan untuk melaksanakan sesuatu kegiatan tertentu sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

d) Fungsi kepemimpinan sebagai kontroler

Sebagai kontroler (pengendali), pemimpin melaksanakan fungsi pengawasan terhadap berbagai aktivitas perusahaan agar terhindar dari penyimpangan baik terhadap pemakaian sumber daya maupun di dalam pelaksanaan rencana dan atau program

kerja perusahaan sehingga pencapaian tujuan menjadi efektif dan efisien.

3) Kekuasaan Kepemimpinan

Dasar utama membuat segala sesuatu dapat diwujudkan melalui kepemimpinan yang efektif adalah terletak pada cara seorang pemimpin menggunakan kekuasaan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang. Kekuasaan (*power*) adalah kemampuan seorang pemimpin inembuat segala sesuatu tetjadi sesuai dengan kehendak pemimpin sendiri. Menurut Gorda (2014: 154) lima sumber kekuasaan adalah sebagai berikut:

- a) Kekuasaan penghargaan (*reward power*) adalah kemampuan untuk mempengaruhi melalui penghargaan. Kekuasaan tersebut berupa kemampuan untuk menawarkan sesuatu yang mempunyai nilai positif dan sebagai sarana untuk mempengaruhi perilaku orang lain.
- b) Kekuasaan paksaan (*coersive power*) adalah kemampuan untuk mempengaruhi melalui ancaman hukuman. Kekuasaan ini merupakan kemampuan untuk menghukum atau tidak memberikan hasil-hasil positif sebagai salah satu cara mempengaruhi perilaku orang lain.
- c) Kekuasaan sah (*legitimate power*) adalah kemampuan untuk mempengaruhi melalui otoritas, yaitu hak berdasarkan posisi atau status organisasional untuk melaksanakan kontrol atas orang-orang dalam posisi bawahan.

- d) Kekuasaan keahlian (*expert power*) adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain yang disebabkan oleh pengetahuan, pemahaman dan keterampilan seseorang. Keahlian diperoleh dari kepemilikan kemahiran teknis atau informasi yang berhubungan dengan permasalahan yang dihadapi.
- e) Kekuasaan rujukan (*referent power*) adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain sebab mereka mengagumi seorang pemimpin dan ingin diidentifikasi secara positif dengan pemimpin yang bersangkutan. Referensi merupakan kekuasaan yang diperoleh dari daya tarik kharisma atau daya tarik interpersonal.

4) Tipe Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Secara relatif ada tiga tipe gaya kepemimpinan yang berbeda, yaitu otomatis, demokratis atau partisipatif dan *laissez-faire*, yang semuanya pasti mempunyai kelemahan-kelemahan dan kelebihan. Menurut Sutrisno (2016:221) menyebutkan ketiga tipe gaya kepemimpinan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- a) Otokratis
 - (1) Semua penentuan kebijakan dilakukan oleh pemimpin.
 - (2) Tektuk-teknik dan langkah-langkah kegiatan didikte oleh atasan setiap waktu sehingga langkah-langkah yang akan datang selalu tidak pasti untuk tingkat luas.

- (3) Pemimpin biasanya mendikte tugas kerja bagian dan kerjasama setiap anggota.
- (4) Pemimpin cenderung menjadi “pribadi” dalam pujian dan kecamannya terhadap kerja setiap anggota; mengambil jarak dari partisipasi kelompok aktif kecuali bila menunjukkan keahliannya.

b) Demokratis

- (1) Semua kebijaksanaan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan, dengan dorongan dan bantuan dari pemimpin.
- (2) Kegiatan-kegiatan didiskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat, dan bila dibutuhkan petunjuk-petunjuk teknis pemimpin menyarankan dua atau lebih alternatif prosedur yang dapat dipilih.
- (3) Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok.
- (4) Pemimpin adalah obyek atau “*fact-minded*” dalam pujian dan kecamannya dan mencoba menjadi seorang anggota kelompok biasa dalam jiwa dan semangat tanpa melakukan banyak pekerjaan.

c) *Laissez-Faire*

- (1) Kebebasan penuh bagi keputusan kelompok atau individu, dengan partisipasi minimal dari pemimpin.

- (2) Bahan-bahan yang bermacam-macam disediakan oleh pemimpin yang membuat selalu slip bila dia akan memberikan informasi pada saat ditanya. Dia tidak mengambil bagian dalam diskusi kerja.
- (3) Sama sekali tidak ada partisipasi dari pimpinan dalam penentuan tugas.
- (4) Kadang-kadang memberi komentar spontan terhadap kegiatan anggota atau pertanyaan dan tidak bennaksud menilai atau mengatur suatu kejadian-kejadian.

Kebanyakan manajer menggunakan ketiganya pada suatu waktu, tetapi gaya yang paling sering digunakan akan dapat dipakai untuk membedakan seorang manajer sebagai pemimpin yang otokratis, demokratis atau *laissez-faire*. Kepemimpinan otokratis lebih banyak menghendaki masalah pemberian perintah kepada bawahan. Kepemimpinan demokratis cenderung mengikuti pertukaran pendapat antara orang-orang yang terlibat. Dalam kepemimpinan *laissez-faire*, pemimpin memberikan kepemimpinannya bila diminta.

5) Indikator-indikator yang mempengaruhi kepemimpinan

Prasetya (2016:22) menyatakan bahwa empat sifat umum yang dampaknya mempunyai pengaruh terhadap kepemimpinan organisasi antara lain:

a) Kecerdasan

Hasil penelitian pada umumnya membuktikan bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan

dengan yang dipimpin. Namun demikian, yang sangat menarik dari penelitian tersebut ialah pemimpin tidak bisa melampaui terlalu banyak dari kecerdasan pengikutnya.

b) Keluasan hubungan sosial

Pemimpin cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil, karena mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas aktivitas sosial. Dia mempunyai keinginan menghargai dan dihargai.

c) Motivasi diri dan dorongan berprestasi

Para pemimpin secara relatif mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi. Mereka bekerja berusaha mendapatkan pekerjaan yang intrinsik dibanding yang ekstrinsik

d) Sikap sikap hubungan kemanusiaan

Pemimpin pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya.

2.1.3 Kompetensi

1) Pengertian Kompetensi

Keberadaan manusia dalam organisasi memiliki porsi yang sangat vital. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisis dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut.

Menurut Priansa (2018:254), mengatakan bahwa kompetensi adalah kapasitas pegawai atas atribut pekerjaan yang diembannya, yang merupakan kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefektifan, keefisienan, dan kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan. Menurut Wibowo (2017:110) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Sudarmanto (2016:47) mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Zwell (2016:213) kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

a) Keyakinan dan nilai-nilai

Perilaku seseorang sangat dipengaruhi oleh keyakinannya terhadap dirinya sendiri dan orang lain. Bila orang percaya akan kemampuannya dalam melakukan sesuatu, maka hal tersebut akan bisa dikerjakan dengan lebih mudah.

b) Karakteristik kepribadian

Kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat dirubah, kepribadian seseorang akan mempengaruhi cara-cara orang tersebut dalam menyelesaikan permasalahan dalam kehidupan ini, dan hal ini akan membuat orang tersebut lebih kompeten. Seseorang akan berespons serta beradaptasi dengan lingkungan dan kekuatan sekitarnya, yang akan menambah kompetensi seseorang.

c) Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang mampu untuk melakukan sesuatu. Daya dorong yang lebih bersifat psikologis membuat bertambahnya kekuatan fisik, sehingga akan mempermudah dalam aktivitas kerja, yang menambah tingkat kompetensi seseorang..

d) Isu emosional

Kondisi emosional seseorang akan berpengaruh dalam setiap penampilannya, termasuk dalam penampilan kerjanya. Rasa percaya diri membuat orang akan dapat melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, begitu juga sebaliknya, gangguan emosional seperti rasa takut dan malu juga bisa menurunkan *performance*/penampilan kerja seseorang, sehingga kompetensinya akan menurun.

e) Kemampuan intelektual

Kompetensi dipengaruhi oleh pemikiran intelektual, kognitif, analitis dan kemampuan konseptual. Tingkat intelektual

dipengaruhi oleh pengalaman, proses pembelajaran yang sudah tentu pula kemampuan intelektual seseorang akan meningkatkan kompetensinya.

f) Budaya organisasi

Budaya organisasi berpengaruh pada kompetensi seseorang dalam berbagai kegiatan, karena budaya organisasi mempengaruhi kinerja, hubungan antar pegawai, motivasi kerja dan kesemuanya itu akan berpengaruh pada kompetensi orang tersebut.

3) Manfaat Kompetensi

Menurut Sudarmanto (2016:49), manfaat kompetensi juga dapat dilihat dari beberapa sisi berikut.

- a) Adanya kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan berdasarkan standar yang ada.
- b) Kompetensi yang ada sekarang dan manfaatnya akan dapat memberikan nilai tambah pada pembelajaran dan pertumbuhan.
- c) Meningkatnya keterampilan dan *marketability* sebagai karyawan.
- d) Kejelasan relevansi pembelajaran sebelumnya, kemampuan untuk mentransfer keterampilan, nilai, dari kualifikasi yang diakui dan potensi pengembangan karier.
- e) Pilihan perubahan karier yang lebih jelas, untuk berubah pada jabatan baru, seseorang dapat membandingkan

kompetensi mereka sekarang dengan kompetensi yang diperlukan untuk jabatan baru.

- f) Penempatan sasaran sebagai sarana pengembangan karier.
- g) Penilaian kinerja yang lebih obyektif dan umpan balik berbasis standar kompetensi yang ditentukan dengan jelas.

4) Indikator Kompetensi

Menurut Manullang (2016:182) indikator kompetensi adalah sebagai berikut:

- a) Pengalaman, adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya
- b) Pendidikan, adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para karyawan dan mengembangkan sumber daya manusia menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan
- c) Pengetahuan (*knowledge*) adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu

- d) Ketrampilan (*skills*) adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu

2.1.4 Kinerja

1) Pengertian kinerja

Menurut (Gayang, 2018:187), mengatakan bahwa keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja adalah tingkat efektivitas dan efisiensi yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari di suatu organisasi atau perusahaan pada periode tertentu. Menurut (Afandi, 2016:69), menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan menurut (Mulyadi, 2017:63), mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka kinerja dapat dikatakan sebagai tingkat efektivitas dan efisiensi yang ditunjukkan oleh karyawan dan juga merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

2) Tujuan dan Sasaran Kinerja

Tujuan dan sasaran kinerja disusun bersumber pada visi, misi dan rencana strategi suatu organisasi. Tujuan dan sasaran kinerja tidak lain adalah untuk menjamin agar proses kinerja dapat berlangsung seperti yang diharapkan dan tercapainya kinerja tinggi (Sinambela, 2016:503) :

a) Tujuan kinerja

Kinerja merupakan pengolahan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan adalah tentang arah secara umum, sifatnya luas, tanpa batas waktu, dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu. Tujuan merupakan sebuah inspirasi, sedangkan kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi.

b) Sasaran kinerja

Sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan, dan oleh siapa. Sifatnya dapat dihitung, prestasi yang dapat diamati, dan dapat diukur.

3) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Afandi, 2016:71), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

a) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja

- b) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya
- c) Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energy yang mendorong mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

4) Penilaian Kinerja

Pada prinsipnya penilaian kinerja adalah merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Penilaian kinerja intinya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah karyawan bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat memperoleh manfaat.

5) Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- 3) Memiliki tujuan yang realistik.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.

6) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Edison, 2017: 193), indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada empat indikator, yaitu:

- a) Target, merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
- b) Kualitas, yaitu hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan.
- c) Waktu Penyelesaian, penyelesaian yang tepat waktu dan atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti.
- d) Taat asas, yaitu hasil kerja harus dilakukan dengan cara yang benar, tranfanan dan dapat dipertanggung jawabkan.

2.2 Hubungan Antar Variabel

1) Hubungan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

. Kepemimpinan adalah cara untuk seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerjasama dengan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2017: 170). Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan kelompok yang terorganisasikan dalam usaha menentukan tujuan dan pencapaiannya (Tohardi, 2016: 295). Kepemimpinan diartikan sebagai pelaksana otoritas dan pembuat keputusan dan inisiatif untuk bertindak dalam rangka mencapai jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama dan aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi (Thoha, 2016: 5)

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, itu semua bergantung pemimpin, oleh karena itu diperlukan suatu pendekatan ke karyawan agar pemimpin dapat memberikan pengaruhnya kepada karyawan. Dalam suatu organisasi baik itu berupa organisasi bisnis maupun organisasi non bisnis, kepemimpinan menjadi faktor penting yang menentukan kelangsungan atau keberlanjutan organisasi tersebut. Bawahan bekerja selalu tergantung pada pemimpin. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik (Romli 2016:93).

2) Hubungan Kompetensi SDM terhadap Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa kompetensi dan Kecerdasan Emosional adalah kompetensi dan kecerdasan emosional yang berhubungan dengan pengetahuan pimpinan dan manajer jika mengharapkan pencapaian kinerja karyawan yang maksimal diperusahaannya.

Kompetensi perlu berkorelasi dengan *job performance* supaya dapat diukur dan mampu untuk perbaikan melalui pelatihan dan pengembangan dan Kecerdasan emosional merupakan kemampuan mencakup pengendalian diri, semangat, ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri (Goleman, 2011).

Menurut Wibowo (2017:110) menyebutkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan

dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. 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 individual yang menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja.

2.3 Penelitian sebelumnya

Dalam penelitian ini, hasil penelitian terdahulu yang berbentuk tabel digunakan sebagai bahan untuk membantu mendapatkan gambaran dalam kerangka berpikir. Perbedaan peneliti ini dari penelitian sebelumnya terletak pada obyek yang di teliti, sampel yang diambil, lokasi penelitian dan teknik penentuan sampel.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metoda Analisis	Hasil Penelitian
1	Hariyansyah . (2014)	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur	1. Uji Validitas & Reliabilitas 2. Uji Asumsi Klasik 3. Regresi Linier Sederhana 4. Uji t	1. Kepemimpinan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja pegawai
2	Amalia, Syarah. (2016)	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald	1. Uji Validitas & Reliabilitas 2. Uji Asumsi Klasik 3. Regresi Linier Sederhana 4. Uji t	1. Kepemimpinan Berpengaruh Positif Terhadap kinerja Karyawan

		Bintaro		
No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metoda Analisis	Hasil Penelitian
3	Dwianto. (2018)	Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Astanaanyar Bandung	1. Uji Validitas & Reliabilitas 2. Uji Asumsi Klasik 3. Regresi Linier Berganda 4. Uji t 5. Uji F	1. Kepemimpinan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai 2. Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai
4	Kiki Cahaya Setiawan. (2015)	Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang	1. Uji Validitas & Reliabilitas 2. Uji Asumsi Klasik 3. Regresi Linier Berganda 4. Uji t 5. Uji F	1. Kepemimpinan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan 2. Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan
5	Asta Wiyana (2016)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP PGRI 6 Kedawung Sragen	1. Uji Validitas & Reliabilitas 2. Uji Asumsi Klasik 3. Regresi Linier Berganda 4. Uji t 5. Uji F	1. Kepemimpinan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan 2. Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan 3. Kompetensi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan 4. Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan
6	Samsul Arifin, Raha yu (2017)	Pengaruh Kedisiplinan, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	1. Uji Validitas & Reliabilitas 2. Uji Asumsi Klasik 3. Regresi Linier Berganda 4. Uji t 5. Uji F	1. Kedisiplinan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan 2. Kompetensi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan 3. Motivasi Kerja Berpengaruh Positif

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metoda Analisis	Terhadap Kinerja Karyawan Hasil Penelitian
7	Sri Ayu Lestari (2019) .	Pengaruh Kedisiplinan, Kompetensi Dan Kinerja Pegawai Di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buleleng	1. Uji Validitas & Reliabilitas 2. Uji Asumsi Klasik 3. Regresi Linier Berganda 4. Uji t 5. Uji F	1. Kedisiplinan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai 2. Kompetensi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai
8	Widyadari (2018)	Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Pada SMK NUSA DUA TOYA ANYAR	1. Uji Validitas & Reliabilitas 2. Uji Asumsi Klasik 3. Regresi Linier Berganda 4. Uji t 5. Uji F	1. Kedisiplinan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Guru 2. Motivasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Guru 3. Kompetensi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Guru
9	Andreas (2018)	Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat SARANA ARTHA KERTOSONO	1. Uji Validitas & Reliabilitas 2. Uji Asumsi Klasik 3. Regresi Linier Berganda 4. Uji t 5. Uji F	1. Kedisiplinan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan
10	Ikbal (2017)	Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan SWISS BELHOTEL DANUM Kota Palangka raya.	1. Uji Validitas & Reliabilitas 2. Uji Asumsi Klasik 3. Regresi Linier Sederhana 4. Uji t	1. Kedisiplinan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan