

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2011:120). Suatu organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan suatu organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta.

Menurut Edward III dalam Tahir (2015:66) sumber daya merupakan factor yang menentukan keberhasilan proses implementasi yang dipengaruhi oleh pemanfaatan sumber daya manusia, biaya dan waktu. Sumber daya merupakan sumber penggerak dan pelaksanaan, sedangkan manusia merupakan sumber daya terpenting dalam menentukan keberhasilan proses pelaksanaan. Kinerja pegawai yang baik sangatlah diharapkan oleh suatu organisasi atau instansi pemerintah tersebut. Karena semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja tinggi, maka produktivitas suatu organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan. Pegawai bekerja di kantor tidak hanya secara formalitas, tetapi harus bisa menikmati dan merasakan pekerjaannya, sehingga tidak bosan dan lebih giat dan tekun dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) sebagai salah satu lembaga dalam masyarakat tidak merupakan perkecualian, kualitas pekerjaannya juga akan sangat ditentukan oleh keadaan, watak serta kualitas masyarakat disitu. Dengan demikian, stempel masyarakat Indonesia juga melekat pada Polri. Kepolisian bertujuan untuk mewujudkan keamanan dalam negeri yang meliputi terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat, tertib dan tegaknya hukum, terselenggaranya perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat serta terbinanya ketentraman masyarakat dengan menjunjung tinggi Hak Asasi Manusia Undang-Undang No. 12 Tahun 2002 (Pasal 4). Dalam menjalankan tugasnya tidaklah mudah berhadapan dengan masyarakat, Polisi dihadapkan pada tanggung jawab yang besar. Mendapatkan kepercayaan dari masyarakat merupakan hal yang sulit di dapat, karena memerlukan proses terutama adanya komunikasi dan kontak sosial, waktu serta kemauan masing-masing anggota polisi. Masyarakat masih mengharapkan peningkatan peran dan tugas Polisi sebagai pengayom, pelindung, dan pelayanan masyarakat serta sebagai penegak hukum yang bersih.

Reformasi Polri merupakan suatu proses yang berkesinambungan dalam membangun dan memperkuat identitas, merealisasi pengakaran visi, misi di semua jajaran, meningkatkan efisiensi dan efektivitas struktur organisasi, mengembangkan instrument dan fasilitas pelayanan serta memperbaiki budaya dan etika profesi secara konsisten. Semua proses tersebut dilakukan sebagai wujud kesiapan Polri menghadapi masa depan yang semakin kompleks dengan tuntutan masyarakat yang demokratis. Reformasi Birokrasi

diaksanakan dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*). Polri adalah suatu institusi yang paling cepat merespon tuntutan Reformasi, dimana tanpa ada remunerasipun sudah memiliki komitmen yang kuat untuk melakukan perubahan dan pembaharuan.

Direktorat Reserse Kriminal Khusus Kepolisian Daerah Bali (Ditreskrimsus Polda Bali) yang beralamat di Jl. W.R. Supratman No.7 Denpasar, merupakan badan pemerintahan yang bertugas memberikan pelayanan prima kepada masyarakat secara profesional, proporsional, prosedural dan akuntabel dalam proses penyidikan dan penyelidikan tindak pidana khusus.

Kinerja penyelidikan dan penyidikan salah satu kerja penyidik yang dikontrol oleh pemimpin Ditreskrimsus Polda Bali, karena penyelidikan penyidikan merupakan tugas pokok penyidik dari masing-masing subdit yang menangani tindak pidana khusus. Dalam melakukan penyelidikan dan penyidikan dibutuhkan keahlian penyidik dibidang hukum untuk melakukan penyelesaian kinerja. Dengan demikian penyidik membutuhkan, kepemimpinan dan kompetensi dalam melakukan penyelidikan dan penyidikan untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Kinerja adalah prestasi atau kemampuan yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan untuk mencapai suatu tujuan di dalam organisasi (Mangkunegara, 2010 : 59). Atribut individu, yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu, yang meliputi faktor individu adalah kemampuan, keahlian dan latar belakang serta demografi,

faktor psikologis meliputi persepsi, sikap, *personality*, pembelajaran dan motivasi.

Hasibun (2007:67) menyatakan penilaian kinerja merupakan suatu proses yang berkesinambungan untuk melaporkan prestasi kerja dan kemampuan dalam suatu periode waktu yang lebih menyeluruh, yang dapat digunakan untuk membentuk dasar pertimbangan suatu tindakan. Kinerja pegawai dapat dijadikan ukuran-ukuran apakah saran dan tujuan telah selesai dengan rencana organisasi/ institusi, selain itu juga dapat menjadi dasar tolak ukur sejauh mana keberhasilan suatu organisasi/ institusi.

Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Pengukuran kinerja pegawai dapat dilihat dari indikator ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran kerjasama antar karyawan dan kepuasan kerja (Setiawan, 2014:147). Pada Ditreskrimsus Polda Bali data waktu penyelesaian dapat dipaparkan melalui data kasus yang ditangani oleh penyidik dapat dilihat pada Tabel 1.1

UNMAS DENPASAR

Tabel 1.1
Data kasus yang ditangani penyidik
Ditreskrimsus Polda Bali pada tahun 2019

Bulan	Rekapitulasi CT (<i>Cream Total</i>) dan tunggakan bulan sebelumnya	CC (<i>Cream Clear</i>)	Persentase Tingkat pencapai penyelesaian kasus
1	2	3	$4 = 3/2 \times 100\%$
Januari	55	2	3,6
Februari	61	16	26,2
Maret	46	2	4,3
April	46	0	0
Mei	49	2	4,0
Juni	51	4	7,8
Juli	52	6	11,5
Agustus	52	9	17,3
September	42	16	38,0
Oktober	33	4	12,1
November	30	2	6,7
Desember	32	5	15,6
Jumlah Total	32	68	147,1
Rata- Rata	2,7	5,7	12,2%

Sumber : Bagian BinOps Ditreskrimsus Polda Bali (2019)

Berdasarkan Tabel 1.1 yang menerangkan data kasus yang ditangani penyidik Ditreskrimsus Polda Bali pada bulan Januari sampai dengan Desember rata-rata 12,2% dinilai masih rendah. Berdasarkan penghitungan E-Manajemen Penyidikan 2019 (sistem administrasi elektronik) persentase dikatakan tinggi jika pencapaian penyelesaian kasus mencapai 100 persen. Hal ini juga menjadi turunnya efektifitas penyelesaian kasus penyidik dikarenakan masih adanya tunggakan-tunggakan kasus bulan lalu yang belum terselesaikan rata-rata mencapai 2,7% yang mengakibatkan terhambatnya penyelesaian kasus penyidik yang ditangani bulan yang akan datang.

Kinerja merupakan salah satu faktor yang menentukan sebuah target dapat dicapai atau tidak dalam suatu organisasi. Menurut Edison et al (2016:205), kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, komitmen, dan kompetensi. Namun penulis hanya memfokuskan terhadap dua faktor yang memengaruhi kinerja yaitu Kepemimpinan dan Kompetensi. Faktor-faktor tersebut hendaknya harus diperhatikan sehingga kinerja dapat lebih optimal.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan pada suatu organisasi atau instansi, maka dibutuhkan sosok pemimpin. Pemimpin mempunyai peran untuk menggerakkan, mendorong, dan memacu bawahannya agar potensi yang terdapat didalam diri mereka dapat digali dan dikembangkan. Kemampuan dan keterampilan pemimpin merupakan salah satu faktor yang penting dalam keberhasilannya memberikan pengarahan kepada sumber daya yang dimiliki perusahaan yaitu karyawan.

Menurut Richard dalam Fahmi (2014:15), kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan. Menurut Harbani (2011), persyaratan kepemimpinan itu harus selalu dikaitkan dengan tiga hal penting, yaitu: 1) kekuasaan, yaitu otoritas dan legalitas yang memberikan kewenangan kepada pemimpin guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu, 2) kelebihan, keunggulan, keutamaan sehingga orang mampu mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh pada pemimpin, dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu. 3) kemampuan, yaitu segala daya,

kesanggupan, kekuatan dan kecakapan/ keterampilan teknis maupun sosial yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

Kepemimpinan melakukan perubahan melalui beberapa indikator yaitu innovator, komunikator, motivator dan kontroler (Thoha, 2010:52). Pada Ditreskrimsus Polda Bali data program untuk mengontrol kinerja penyidik dapat dilihat dari Tabel 1.2

Tabel 1.2
Pelaksanaan Kontrol Perkara Tindak Pidana Melalui Rapat Anev
(Analisa dan Evaluasi) Ditreskrimsus Polda Bali

No	Anev	Uraian	Keterangan
1	Anev Ditreskrimsus	1 bulan sekali Jam 10.00 s.d selesai Hari Selasa	- Semua pimpinan-pimpinan satuan kerja yang ada di Ditreskrimsus hadir beserta membawa paparan terkait dengan kinerjanya masing-masing. - Masing-masing pimpinan satuan kerja yang ada di Ditreskrimsus wajib memaparkan materi terkait dengan kinerjanya. (Semua subdit melaksanakan)
2	Anev Subdit Ditreskrimsus	1 minggu sekali Jam dan hari sesuai dengan masing-masing kebijakan pimpinan.	- Semua anggota penyidik wajib hadir dan menyampaikan hasil kinerjanya dan hambatan yang terjadi selama melakukan proses penyelidikan maupun penyidikan. - Pimpinan Subdit mengirim photo dokumentasi dan melaporkan hasil anev ke Dirreskrimsus Polda Bali. (Subdit 1, 3 dan 4 melaksanakan sedangkan subdit 2 dan 5 tidak melaksanakan)

Sumber : Bagian BinOps Ditreskrimsus Polda Bali (2019)

Berdasarkan Tabel 1.2, salah satu indikator dari kepemimpinan adalah melaksanakan fungsi kontrol yang dijabarkan dalam pelaksanaan anev

(analisa dan evaluasi) bulanan dan mingguan untuk mengotrol dan mengevaluasi persoalan-persoalan yang sudah terjadi ataupun yang ditangani selama sepekan terakhir yang akan berdampak pada kinerja penyidik. Hal ini dengan Peraturan Kepala Negara Republik Indonesia Nomor 1 tahun 2019 bahwa Instansi Kepolisian wajib melaksanakan kegiatan rutin melalui mekanisme yaitu salah satunya adalah Anev (analisa dan evaluasi). Dalam penerapan kegiatan tersebut masih terdapat pimpinan-pimpinan Subdit Ditreskrimsus Polda Bali yang tidak melaksanakan kegiatan tersebut dikarenakan adanya alasan yang jelas sehingga diharapkan kebijakan yang telah dibuat dapat dilaksanakan dengan penuh tanggungjawab.

Hasil penelitian terdahulu oleh Noor dan Agustina (2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja anggota Polri. Sedangkan hasil penelitian terdahulu oleh Oktavianus (2018) menunjukan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Putra Bintang Api.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan juga kompetensi yang memadai. Supiyanto (2015) menyatakan bahwa secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Kompetensi juga merupakan kemampuan seseorang untuk menghasilkan tingkat yang memuaskan di tempat kerja, mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuannya dalam situasi yang baru, serta meningkatkan manfaat yang disepakati.

Ada beberapa indikator kompetensi antara lain kemampuan, pengetahuan dan sikap (Wibowo, 2012:324). Pengetahuan kinerja penyidik dapat dilihat dari tingkat pendidikan yang diperoleh. Pada Ditreskrimsus Polda Bali pengetahuan penyidik dapat dilihat pada Tabel 1.3

Tabel 1.3
Tingkat Pendidikan Anggota Penyidik Ditreskrimsus Polda Bali

Penyidik /Penyidik Pembantu Subdit	Jumlah Anggota	Sarjana		SMA/Sederajat
		S1	S2	
1	2	3	4	5
Subdit I	32 Orang	6	6	20
Subdit II	24 Orang	12	-	12
Subdit III	28 Orang	14	2	12
Subdit IV	30 Orang	14	3	13
Subdit V	30 Orang	6	4	20
Total	114	52	15	81
Persentase tingkat absolut		45%	13%	71%

Sumber: bagian Subagrenmin Ditreskrimsus Polda Bali (2019)

Berdasarkan Tabel 1.3, bahwa kompetensi pada Ditreskrimsus Polda Bali dengan indikator tingkat pendidikan, terlihat penyidik yang belum sarjana mencapai 71%. Penyidik haruslah berijazah paling rendah Sarjana Strata Satu (S1) diatur dalam PP 58 Tahun 2010. Maka perlu perhatian pemimpin untuk memberikan kesempatan bagi penyidik untuk melanjutkan pendidikan perguruan tinggi. Agar penyidik bisa melakukan penyidikan sesuai dengan peraturan yang sudah ditentukan.

Hasil penelitian terdahulu Cahyaningrat dkk (2016) menunjukkan pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai di Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Denpasar berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian terdahulu oleh Ratnasari (2016) ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Quality Assurance PT. Peb Batam.

Berdasarkan kajian-kajian tersebut di atas maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Penyidik Ditreskrimsus Polda Bali”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulisan mengidentifikasi masal sebagai berikut :

- 1) Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja Penyidik Ditreskrimsus Polda Bali?
- 2) Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap Kinerja Penyidik Ditreskrimsus Polda Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk.

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja Penyidik Ditreskrimsus Polda Bali.

- 2) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap Kinerja Penyidik
Ditreskrimsus Polda Bali

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat berupa :

- 1) Bagi Mahasiswa

Dengan adanya penelitian ini, merupakan kesempatan bagi mahasiswi untuk menerapkan teori-teori yang telah diterima di bangku kuliah ke hal praktis yang ada dalam organisasi.

- 2) Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan-masukan maupun dasar pertimbangan bagi pemimpin dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.

- 3) Bagi Universitas

Hasil penelitian dapat dipergunakan sebagai referensi bagi penelitian yang mengambil masalah sumber daya manusia.

UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory merupakan teori yang dikemukakan oleh Locke di tahun 1978. Teori ini didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran meliputi ide-ide akan masa depan dan keadaan yang diinginkan memainkan peran penting dalam bertindak. *Goal setting theory* menegaskan bahwa individu dengan sasaran yang lebih spesifik serta akan menantang kinerjanya akan lebih baik dibandingkan dengan sasaran yang tidak jelas. Teori ini berasumsi bahwa ada hubungan secara langsung antara sasaran yang spesifik dan terukur dengan kinerja. Sasaran yang ditetapkan secara jelas dapat menimbulkan tingkat kinerja yang lebih baik. Dalam penetapan sasaran dibutuhkan seorang pemimpin untuk membantu dan memberi arahan yang dibutuhkan pegawainya dalam menciptakan kecukupan informasi yang memungkinkan pegawai untuk memperoleh pemahaman yang lebih jelas mengenai sasaran dan dapat mengurangi ambiguitas dalam melakukan pekerjaan.

2.1.2 Kepemimpinan

1) Pengertian Kepemimpinan

Pemimpin mempunyai peran untuk menggerakkan, mendorong, dan memacu bawahannya agar potensi yang terdapat didalam diri mereka dapat digali dan dikembangkan. Kemampuan dan keterampilan pemimpin merupakan salah satu faktor yang penting dalam

keberhasilannya memberikan pengarahan kepada sumber daya yang dimiliki perusahaan yaitu karyawan. Menurut Daft dalam Fahmi (2014:15), kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan.

Menurut Black dalam Samsudin (2010:287) kepemimpinan adalah kemampuan menyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Harbani (2011), persyaratan kepemimpinan itu harus selalu dikaitkan dengan tiga hal penting, yaitu: 1) kekuasaan, yaitu otoritas dan legalitas yang memberikan kewenangan kepada pemimpin guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu, 2) kelebihan, keunggulan, keutamaan sehingga orang mampu mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh pada pemimpin, dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu. 3) kemampuan, yaitu segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan/keterampilan teknis maupun sosial yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

Dari berbagai pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi orang lain dengan menginginkan perubahan dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkan baik secara individu, kelompok, maupun organisasi.

2) Variabel Kepemimpinan

Menurut Sudarmo dan Sudita dalam Sunyoto (2013: 35-36), kepemimpinan terdapat lima variabel, yaitu:

a) Cara berkomunikasi

Setiap pemimpin harus mampu memberikan informasi yang jelas dan untuk itu harus mempunyai kemampuan berkomunikasi yang baik dan lancar. Karena dengan komunikasi yang baik dan lancar, tentu hal ini akan memudahkan bagi bawahannya untuk menangkap apa yang dikehendaki oleh seorang pemimpin.

b) Pemberian motivasi

Seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan untuk berkomunikasi yang baik dan lancar tentu saja juga harus mempunyai kemampuan untuk memberikan dorongan-dorongan atau motivasi kepada bawahannya. Perhatian seorang pemimpin akan sangat berarti bagi bawahan, bahwa dari segi penghargaan ataupun pengakuan sangat memberikan makna yang sangat tinggi bagi karyawan atau bawahan.

c) Kemampuan memimpin

Tidak setiap pemimpin mampu memimpin, karena yang berkenaan dengan bakat seseorang untuk mempunyai kemampuan memimpin adalah berbeda-beda. Hal ini dapat terlihat dalam gaya kepemimpinannya, apakah mempunyai gaya kepemimpinan otokratik, partisipatif, atau bebas kendali.

d) Pengambilan keputusan

Seorang pemimpin harus mampu mengambil keputusan berdasarkan fakta dan peraturan yang berlaku di perusahaan serta keputusan yang diambil tersebut mampu memberikan motivasi bagi karyawan untuk

bekerja lebih baik bahkan mampu memberikan kontribusi bagi kemajuan dari perusahaan.

e) Kekuasaan yang positif

Seorang pemimpin dalam menjalankan organisasi atau perusahaan walaupun dengan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda tentu saja harus memberikan rasa aman bagi karyawan (bawahan) yang bekerja. Sehubungan dengan penulisan laporan akhir yang hanya membahas mengenai motivasi maka penulisan laporan ini mengambil satu variabel yang berhubungan dengan judul yaitu pemberian motivasi.

3) Tipe-Tipe Kepemimpinan

Menurut Schein dalam Tika (2010:66) mengenai gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang membagi gaya kepemimpinan berdasarkan *Psychodynamic* dalam arti sebagai berikut :

a) Gaya Paranoid

Gaya seorang pemimpin yang selalu merasa curiga dan tidak percaya terhadap orang lain. Pemimpin semacam ini asyik dengan inteligensia dan aktivitas kontrol, kekuatan tersentralisasi, aktif dalam pengembangan strategi, mempunyai kewaspadaan tinggi baik kedalam maupun keluar, menekankan diversifikasi, sinis, konservatif dan perhatian.

b) Gaya Kompulsif

Gaya seorang pemimpin yang takut terhadap kejadian-kejadian yang tidak diharapkan dan tidak mengawasi hal-hal bias berakibat terhadap organisasi, mengarah pada keasikan kompulsif yang detail,

perfeksionisme, mengutamakan masalah ritual, hierarkis yang ketat, hati-hati dalam berfikir, kaku dalam mengimplementasikan strategi.

c) Gaya Darmatik

Gaya seorang pemimpin yang banyak memerlukan perhatian-perhatian orang, asik dengan kepentingan diri sendiri, pernyataan emosi yang berlebihan, senang dengan aktifitas dan kegembiraan, mengeksploitasi orang lain, dangkal dan sering berani mengambil keputusan dan resiko tinggi, tidak jelas struktur organisasi atau perubahan program tidak tetap dan ambisius.

d) Gaya Depresif

Gaya seorang pemimpin yang kurang berpengalaman dan kurang percaya diri, mengarah pada pasif total, konservatisme ekstrem, mempunyai tendensi birokratis terhadap lingkungan.

e) Gaya Schizoid

Gaya seorang pemimpin berdasarkan persaan bahwa dunia tidak menyediakan banyak jalan kepuasan dan kebanyakan interaksi akhirnya tidak jalan, mengarah kepada kevakuman kepemimpinan. Pemimpin tidak mengarah dan tidak pula mendelegasikan wewenang tetapi menangani sendiri.

4) Ciri-ciri untuk Menjadi Seorang Pemimpin

Adapun ciri-ciri untuk menjadi seorang pemimpin adalah : (George dalam Fahmi, 2014:20).

- a) Energi, mempunyai kekuatan mental dan fisik.
- b) Stabilitas emosi, tidak boleh berprasangka jelek terhadap bawahannya, tidak boleh cepat marah dan percaya pada diri sendiri harus cukup besar.
- c) *Human relationship*, mempunyai pengetahuan tentang hubungan manusia.
- d) *Personal motivation*, keinginan untuk jadi pemimpin harus besar dan dapat memotivasi diri sendiri.
- e) *Communication skill*, mempunyai kecakapan untuk berkomunikasi.
- f) *Teaching skill*, mempunyai kecakapan untuk mengajarkan, menjelaskan dan mengembangkan bawahannya.
- g) *Social skill*, mempunyai keahlian dibidang sosial supaya terjamin kepercayaan dan kesetiaan bawahannya.
- h) *Technical competent*, mempunyai kecakapan menganalisis, merencanakan, mengorganisasi, mendelegasikan wewenang, menagambil keputusan dan mampu menyusun konsep.

5) Indikator Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat dari Thoha (2010:52), yaitu sebagai berikut:

- a) Inovator dengan indikator, yaitu kemampuan inovasi dan kemampuan konseptual.
- b) Komunikator dengan indikator, yaitu kemampuan pimpinan menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi serta kemampuan

pemimpin memahami, mengerti dan mengambil intisari pembicara-pembicara orang lain.

- c) Motivator dengan indikator, yaitu kemampuan pimpinan mendorong pegawai untuk bekerja sesuai dengan tanggungjawabnya dan kemampuan memberi sumbangan keberhasilan
- d) Kontroler dengan indikator, yaitu kemampuan pimpinan dalam melakukan pengawasan dan kemampuan pimpinan dalam pemakaian sumber daya.

2.1.3 Kompetensi

1) Definisi Kompetensi

Karyawan harus memiliki kemampuan dan memahami apa yang mereka harus kerjakan. Kompetensi yang baik akan membantu karyawan untuk lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaannya secara efektif dan efisien dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan.

Supiyanto (2015) menyatakan bahwa secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Sedangkan menurut Wibowo (2012), kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari ketrampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan. Kompetensi juga merupakan kemampuan seseorang untuk menghasilkan tingkat yang memuaskan di tempat kerja, mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuannya dalam situasi yang baru, serta meningkatkan manfaat yang disepakati.

Pendapat senada diungkapkan oleh Ahsan (dalam Sutrisno, 2016:203), mengemukakan kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Begitu pula dengan Finch dan Crunkilton (dalam Sutrisno, 2016:204), mengartikan kompetensi sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan.

Berdasarkan pengertian-pengertian yang telah dikemukakan di atas, makadapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar dari setiap individu dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap kerja karyawan tersebut, sehingga dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya, dalam menghasilkan kinerja yang unggul.

2) Manfaat Penggunaan Kompetensi

Ruky (dalam Sutrisno, 2016:208), mengemukakan kompetensi terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan. Konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai alasan :

- a) Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai. Dalam hal ini, model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan

mendasar: keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan prestasi kerja. Kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang sumber daya manusia.

- b) Alat seleksi karyawan. Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik. Dengan kejelasan, terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari karyawan, kita dapat mengarahkan pada sasaran yang selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu.
- c) Memaksimalkan produktivitas. Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi “ramping” mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilan sehingga mampu untuk di mobilisasikan secara vertical maupun horizontal.
- d) Dasar untuk pengambilan system *remunerasi*. Kebijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengkaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan satu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan seorang karyawan.
- e) Memudahkan adaptasi terhadap perubahan. Model kompetensi memberikan sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah.
- f) Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi. Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk

mengkomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam untuk kerja karyawan.

3) Karakteristik Kompetensi

Karakteristik kompetensi menurut Lyle dan Signe (dalam Sutrisno, 2016:206), terdapat lima aspek, yaitu :

a) *Motives*

Motives adalah sesuatu dimana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan.

b) *Traits*

Traits adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu.

c) *Self concept*

Self concept adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.

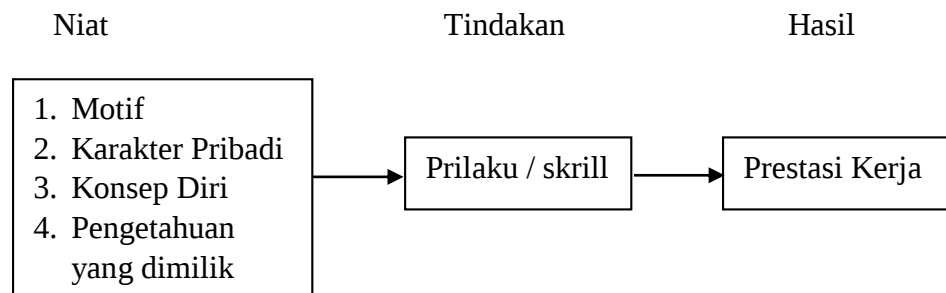
d) *Knowledge*

Knowledge adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu.

e) *Skill*

Skill adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Kompetensi juga selalu melibatkan intensi (kesenjangan) yang mendorong sejumlah motif atau karakter pribadi untuk melakukan suatu aksi menuju terbentuknya suatu hasil, yang dapat digambarkan berdasarkan Gambar 2.1 dibawah ini.

Gambar 2.1
Tahapan Kompetensi Karyawan



Sumber :Sutrisno (2016:207)

Komponen kompetensi motif, karakter pribadi, dan konsep diri dapat meramalkan suatu perilaku tertentu yang pada akhirnya akan muncul sebagai prestasi kerja.

4) Mengatasi Hambatan Kompetensi

Kelihatanya mengembangkan kompetensi merupakan hal yang mudah. Kita dapat dengan mudah mengidentifikasi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku karyawan untuk dipelajari. Namun, kenyataanya tidak semudah itu, sejumlah faktor yang mempengaruhi kemampuan pekerja untuk memperbaiki kecakapan tentang kompetensi yang mempengaruhi kinerja. Berdasarkan hal tersebut hambatan yang dihadapi perlu diatasi. Michael Zewel (dalam Wibowo, 2016:286) menyebutkan adanya faktor-faktor yang dapat digunakan untuk memperbaiki kompetensi, yaitu sebagai berikut :

a) *Admitting Incompetence* (Mengalami Kekurangan Kompetensi)

Budaya yang berusaha selalu tampil baik mengandung bahaya tidak menyadari kekurangan kecakapan dalam kompetensi. Untuk itu, adabainya orang mengakui dengan terus terang akan kekurangan

dalam kompetensinya sehingga dapat dilakukan usaha untuk memperbaikinya.

b) *Raising Expectations* (Meningkatkan Harapan)

Pekerjaan manajer dan *coach* termasuk membantu orang memperluas visi atas pekerjaan mereka sehingga mereka dapat memanfaatkan bakat, kemampuan, dan potensinya. *Coach* perlu terus menerus meningkatkan pekerjaan atas visinya, mendorong mereka untuk bekerja keras mencapai visi, membantu mereka mencatat kesenjangan antara visi dengan perilaku saat ini, dan membantu mereka mengembangkan tujuan dan langkah tindak untuk mengatasi kesenjangan. Hal terburuk dilakukan manajer apabila berhenti mengharapkan sesuatu dari bawahannya.

c) *Identifying Barriers* (Mengidentifikasi Hambatan)

Kebanyakan hambatan dapat dikategorikan dalam pengetahuan, keterampilan, proses, dan emosional. Hambatan pengetahuan terjadi ketika pekerja tidak mempunyai keahlian informasi yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Hambatan keterampilan terjadi ketika pekerja tahu bagaimana melakukan sesuatu, tetapi belum mengembangkan keterampilan untuk melakukan dengan baik, cepat, dan konsisten seperti yang dilakukan oleh pekerjaan. Hambatan proses terjadi ketika pekerja tidak efektif mengelola serangkaian tugas untuk menyelesaikan hasil. Hambatan emosional berakar pada faktor psikologis, beberapa pekerja tidak menonjol atas apa yang mereka

pikir benar karena takut konflik dan tidak menetapkan tujuan menantang karena takut gagal.

d) *Including Support Mechanism* (Memasukan Mekanisme Dukungan)

Mekanisme dukungan yang dapat dipergunakan organisasi dan pekerja untuk membantu memastikan rencana kinerja pekerjaan adalah :

- (1) Mencatat kemajuan tujuan dan pelaksanaan langkah tindak.
- (2) Mengkomunikasikan kemajuan kepada orang lainnya.
- (3) Menggunakan penghargaan.

5) Indikator Kompetensi

Wibowo (2012:324) mengemukakan terdapat tiga indikator kompetensi, yaitu kemampuan, pengetahuan, dan sikap kerja. Ketiga indikator tersebut dijabarkan oleh para ahli secara lebih jelas, yaitu sebagai berikut:

a) Kemampuan

Menurut Hamzah (2014:62), kemampuan adalah: “Karakteristik yang menonjol dari seorang individu yang berhubungan dengan kinerja efektif dan superior dalam suatu pekerjaan atau situasi”.

b) Pengetahuan

Menurut Notoatmodjo (2012:138), pengetahuan adalah: “Semakin tinggi pendidikan seseorang, maka makin mudah orang tersebut menerima informasi”. Pengetahuan menurut Notoatmodjo (2012:138) mempunyai 6 tingkatan yaitu:

- (1) Tahu, diartikan sebagai mengingat suatu materi yang telah dipelajari sebelumnya.
 - (2) Memahami, diartikan sebagai suatu kemampuan untuk menjelaskan secara benar tentang objek yang diketahui dan dapat menginterpretasikan materi tersebut secara benar.
 - (3) Aplikasi, diartikan sebagai kemampuan untuk menggunakan materi yang telah dipelajari kepada situasi atau kondisi real sebenarnya.
 - (4) Analisis, adalah suatu kemampuan untuk menjabarkan materi atau suatu objek kedalam komponen-komponen, tetapi masih didalam suatu struktur organisasi dan masih ada kaitannya dengan satu sama lain.
 - (5) Sintesis, yaitu menunjuk kepada suatu kemampuan untuk meletakkan atau menghubungkan bagian-bagian didalam suatu bentuk keseluruhan yang baru.
 - (6) Evaluasi, yaitu berkaitan dengan kemampuan untuk melakukan justifikasi atau penilaian terhadap materi atau objek.
- c) Sikap
- Menurut Secord dan Backman dalam Saifuddin (2012:88) mengemukakan bahwa sikap adalah: “Keteraturan tertentu dalam hal perasaan (*afeksi*), pemikiran (*kognitif*), dan predisposisi tindakan (*konasi*) seseorang terhadap suatu aspek di lingkungan sekitarnya”.

2.1.4 Kinerja

1) Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Mangkunegara (2015:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Foster dan Seeker dalam Widodo (2015:131) kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang pada pekerjaan yang bersangkutan sesuai dengan ukuran yang berlaku.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja Menurut Simanjutak dalam Widodo (2015:133) kinerja dipengaruhi oleh:

- a) Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
- b) Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)
- c) Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Sedangkan Sedarmayanti dalam Widodo (2015:133), mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- a) Sikap dan mental (motivasi, disiplin kerja, dan etika kerja)
- b) Pendidikan
- c) Keterampilan
- d) Manajemen kepemimpinan
- e) Tingkat penghasilan
- f) Gaji dan kesehatan
- g) Jaminan sosial
- h) Iklim kerja
- i) Sarana dan prasarana
- j) Teknologik
- k) Kesempatan berprestasi

Mangkunegara (2015:67) juga menemukan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a) Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) dan kemampuan reality (*knowledge dan skill*) artinya pegawai dengan IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b) Faktor motivasi

Motivasi berbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

3) Indikator Kinerja

Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual maupun kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka kinerja organisasi akan semakin baik pula. Menurut Setiawan (2014:147) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

a) Ketepatan penyelesaian tugas

Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

b) Kesesuaian jam kerja

Kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.

c) Tingkat kehadiran

Jumlah ketidak hadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

d) Kerjasama antar karyawan

Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna yang sebenar-benarnya.

e) Kepuasan kerja

Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan.

2.1.5 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Kepemimpinan bertujuan merangsang orang-orang dalam organisasi untuk berkinerja tinggi. Kepemimpinan meliputi memotivasi dan berkomunikasi dengan para pekerja, baik secara perorangan maupun kelompok. Fungsi kepemimpinan adalah tentang cara para manajer/pimpinan memotivasi para pekerja untuk bekerja dan melaksanakan rencana-rencana manajemen dengan melakukan pekerjaan mereka.

Muizu dkk (2019), penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, memperlihatkan bahwa tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi secara nyata dan positif oleh model kepemimpinan yang diterapkan. Dengan demikian hipotesis terbukti.

2.1.6 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tercapai belum dapat dikatakan berhasil. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi. Dengan demikian,

kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan, maka semakin meningkat pula kinerjanya.

Cahyaningrat dkk (2016) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai di Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Denpasar. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh antara kompetensi dengan kinerja pegawai khususnya pada Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Denpasar, ternyata diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi dengan kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis terbukti.

2.2 Penelitian Terlebih Dahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang pernah dilakukan mengenai pengaruh kepemimpinan (X_1) dan kompetensi (X_2) terhadap kinerja (Y) yang menjadi rujukan penelitian ini, adapun beberapa penelitian sebelumnya dapat dipaparkan dalam penulisan ini yaitu sebagai berikut :

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Noor dkk, (2019) yang melakukan penelitian terhadap personil Biddokes Polda Kalimantan Selatan, dimana penelitian ini menguji tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y). Jadi

adapun persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dari Noor dkk dengan penelitian sekarang, dimana persamaanya yaitu kepemimpinan (X_1), Kinerja (Y), dan perbedaan penelitian terdahulu dari Noor motivasi kerja (X_2), kepuasan kerja (X_3), sedangkan penelitian sekarang kompetensi (X_2).

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Syafrina, (2016) yang melakukan penelitian terhadap karyawan Bank Danamon Pinjam Unit Ps. Kota Duri, dimana penelitian ini menuji tentang pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan (X_1) dan kompetensi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Jadi adapun persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dari Syafrina dengan penelitian sekarang yaitu: dimana persamaanya kepemimpinan (X_1), kompetensi (X_2), sedangkan perbedaannya tidak ada variabel yang berbeda.
- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Oktavianus, (2018) yang melakukan penelitian terhadap karyawan di CV. Putra Bintang Api, Pangkalan Bun, Kalimantan Tengah, dimana penelitian ini menguji tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), lingkungan kerja (X_3) dan pelatihan kerja (X_4) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y), kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara

parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y), pelatihan kerja (X_4) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Jadi adapun persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dari Oktavianus dengan penelitian sekarang yaitu: dimana persamaanya kepemimpinan (X_1), kinerja (Y), dan perbedaan penelitian dari Oktavianus motivasi (X_2), lingkungan kerja (X_3), pelatihan kerja (X_4), sedangkan penelitian sekarang kompetensi (X_2).

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Harahap, (2017) yang melakukan penelitian terhadap pegawai di Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Medan, dimana penelitian ini menguji tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Jadi adapun persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dari Harahap dengan penelitian sekarang yaitu dimana persamaanya kepemimpinan (X_1), kinerja (Y), dan perbedaan penelitian terdahulu dari harahap motivasi kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3), sedangkan penelitian sekarang kompetensi (X_2).
- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Ahmadi dan Sulistyono, (2018) yang melakukan penelitian terhadap pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor, dimana penelitian ini menuji tentang pengaruh kompetensi, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja. Dalam penelitian ini

menggunakan teknik analisis regresi dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompetensi (X_1), kepemimpinan (X_2), dan disiplin kerja (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y). Jadi adapun persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dari Ahmadi dkk dengan penelitian sekarang yaitu: dimana persamaanya kepemimpinan (X_1), kompetensi (X_2), kinerja (Y) dan perbedaan terdahulu dari Ahmadi dkk disiplin kerja (X_3), sedangkan penelitian sekarang kepemimpinan (X_1), kompetensi (X_2).

- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Cahyaningrat dkk, (2016) yang melakukan penelitian terhadap pegawai di Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Denpasar, dimana penelitian ini menguji tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompetensi (X) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja (Y). Jadi adapun persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dari Cahyaningrat dkk dengan penelitian sekarang yaitu: dimana persamaannya kompetensi (X), kinerja (Y), perbedaan terdahulu dari Cahyaningrat dkk kompetensi (X_1), sedangkan penelitian sekarang kepemimpinan (X_1), kompetensi (X_2).
- 7) Penelitian yang dilakukan oleh Dianita, (2019) yang melakukan penelitian terhadap karyawan Pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah, dimana penelitian ini menguji tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana dimana hasil

penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompetensi (X) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja (Y). Jadi adapun persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dari Dianita dengan penelitian sekarang yaitu: dimana persamaannya kompetensi (X_2), kinerja (Y), dan perbedaan terdahulu dari Dianita kompetensi (X_1), sedangkan penelitian sekarang kepemimpinan (X_1), kompetensi (X_2).

- 8) Penelitian yang dilakukan oleh Novriyanti, (2019) yang melakukan penelitian terhadap karyawan pada Bank Muamalat Harkat Kec. Sukaraja Kab. Seluma, dimana penelitian ini menguji tentang pengaruh kompetensi dan kemampuan terhadap kinerja. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompetensi (X_1) dan kemampuan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja (Y). Jadi adapun persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dari Novriyanti dengan penelitian sekarang yaitu: dimana persamaannya kompetensi (X_2), kinerja (Y), dan perbedaan penelitian terdahulu dari Novriyanti kompetensi (X_1), kemampuan (X_2), sedangkan penelitian sekarang kepemimpinan (X_1), kompetensi (X_2).
- 9) Penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari, (2016) yang melakukan penelitian terhadap karyawan pada Departemen Quality Assurance PT. Peb Batam, dimana penelitian ini menguji tentang pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompetensi (X_1) berpengaruh tidak signifikan

sedangkan kompensasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja (Y). Jadi adapun persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dari Ratnasari dengan penelitian sekarang yaitu: dimana persamaannya kompetensi (X_2), kinerja (Y), dan perbedaan penelitian terdahulu dari Ratnasari kompetensi (X_1), kompensasi (X_2), sedangkan penelitian sekarang kepemimpinan (X_1), kompetensi (X_2).

- 10) Penelitian yang dilakukan oleh Suardika dkk, (2019) yang melakukan penelitian terhadap karyawan pada UPTD Kesehatan/Puskesmas, dimana penelitian ini menguji tentang pengaruh kompetensi, komitmen organisasi, disiplin kerja terhadap kinerja. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompetensi (X_1), komitmen organisasi (X_2), disiplin kerja (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Jadi adapun persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dari Suardika dkk dengan penelitian sekarang yaitu: dimana persamaannya kompetensi (X_2), kinerja (Y), dan perbedaan penelitian terdahulu dari Suardika kompetensi (X_1), komitmen organisasi (X_2), sedangkan penelitian sekarang kepemimpinan (X_1), kompetensi (X_2).