

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pesatnya perkembangan teknologi dan semakin kompleksnya persaingan bisnis menuntut peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang lebih besar. Permintaan tenaga kerja dengan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan tinggi juga semakin meningkat. Perubahan lingkungan bisnis yang terjadi ini mengarah pada pengakuan pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai sumber keunggulan bersaing bagi organisasi. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia (SDM) yang mempunyai kompetensi tinggi dipandang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi dalam menentukan masa depan perusahaan.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan di PT. Duta Abadi Primantara, maka banyak faktor yang perlu dipertimbangkan, di antaranya adalah kompetensi karyawannya.

Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Enceng, Liestyodono dan Purwaningdyah (2008), menyatakan bahwa kompetensi merupakan 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. Soto dalam Enceng, Liestyodono dan Purwaningdyah (2008) menyatakan bahwa kompetensi tidak hanya mengandung keterampilan, pengetahuan, dan sikap mereka sesuai standar kinerja yang ditetapkan.

Seorang pemimpin yang baik adalah yang mampu memanfaatkan seluruh Sumber Daya Manusianya, sehingga kepemimpinan merupakan bagian penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada kantor. Kinerja Pegawai adalah salah satu aspek penting yang wajib diperhatikan oleh organisasi, karena kinerja pegawai menuntun organisasi untuk mencapai tujuannya.

Kepemimpinan (leadership) adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi serta mengawasi orang lain agar mereka dapat menyelesaikan tugas yang telah ditargetkan guna mencapai tujuan tertentu. Anoraga (2003:1) menyatakan bahwa seorang pemimpinlah yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain yang didalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan bantuan orang lain.

Didalam kepemimpinan harus menciptakan visi dan misi lingkungan dan memberikan motivasi bawahan dalam berprestasi. Implikasinya bawahan akan merasa kagum, percaya, loyal pada pimpinan. Hal inilah yang menunjukkan kepemimpinan yang baik dalam memberikan dampak positif pada kinerja karyawan. Melalui hal inilah kinerja pegawai pada perkembangannya haruslah

ditingkatkan dan secara berkesinambungan untuk dilakukan penilaian kinerja pegawai.

PT Duta Abadi Primantara merupakan salah satu perusahaan Spring Bed yang terkenal dan terbesar di Indonesia. PT Duta Abadi Primantara berdiri pada tahun 1990. Sejak saat itu, PT Duta Abadi Primantara terus berkembang ke berbagai daerah di Indonesia, termasuk Jawa, Sumatera, Sulawesi, Bali, NTT, dan Kalimantan. Selama lebih dari 20 tahun, PT Duta Abadi Primantara telah melayani konsumen Indonesia yang membutuhkan matras dan berbagai perlengkapan tidur terbaik untuk memberikan tidur yang berkualitas. PT Duta Abadi Primantara juga turut memenuhi kebutuhan perhotelan yang semakin meningkat seiring dengan pertumbuhan ekonomi Indonesia.

Saat ini, PT Duta Abadi Primantara memiliki 12 cabang di seluruh Indonesia. Pembangunan pabrik pun tidak hanya berpusat di Jakarta, tapi juga di Surabaya, Medan, dan Palembang. Salah satu cabang dari PT Duta Abadi Primantara adalah sebuah perusahaan yang beralamat di B Jl. Pelita Barat No.1 No. 2-3, tepatnya di Kota atau Kabupaten Deli Serdang yang merupakan salah satu kota kabupaten penting yang terletak di Provinsi Sumatera Utara.

Perhatian utama PT Duta Abadi Primantara adalah kepuasan pelanggan. Karena itu, PT Duta Abadi Primantara terus meningkatkan manajemen hubungan pelanggan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dengan terus memperbaiki layanan purna jual. PT Duta Abadi Primantara sangat menyadari jika salah satu faktor yang memengaruhi keberhasilan perusahaan adalah layanan purna

jual yang baik. Kepuasan pelanggan yang komprehensif adalah prioritas bagi PT Duta Abadi Primantara.

Latar belakang masalah yang sering terjadi di perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah bagian Divisi Bedding mengalami turnover intentions yang dapat berujung pada keputusan karyawan pindah kerja. Faktor lain yang sering terjadi adalah Human Error (salah kirim barang).

Fenomena yang terjadi pada PT Duta Abadi Primantara adalah pada saat pemberian tugas kepada karyawan, dimana karyawan yang diberikan tugas oleh atasannya tidak mampu menyelesaikan dengan benar dan tepat waktu, sehingga atasannya yang harus turun langsung mengerjakan pekerjaan tersebut yang harusnya dikerjakan oleh karyawan.

Faktor lain berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti pada hari Rabu tanggal 11 Januari 2023 pada jam 10.00 dengan karyawan diperoleh informasi bahwa di PT Duta Abadi Primantara Kabupaten Deli Serdang ditemukan adanya faktor pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Menurut karyawan, salah satu faktor kenyamanan pegawai dalam bekerja adalah pemimpin dapat mengerti kondisi psikologis terhadap semua bawahannya, dan dapat mengerti keinginan pegawai dan mampu menciptakan suasana keluarga dan harmonis. Adapun pendapat narasumber lain yaitu, beliau mengemukakan bahwa pimpinan haruslah rajin berkomunikasi terhadap bawahannya agar tercipta kedekatan antara keduanya. Menurutnya, dalam hubungan kerja khususnya komunikasi atasan ke bawahan menjadi hal yang penting karena bisa mengetahui kemauan setiap individu

yang ada di dalam perusahaan. Dengan kepentingan tersebut maka perlu adanya penjelasan tentang komunikasi kinerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, kompetensi dan kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan PT Duta Abadi Primantara. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Duta Abadi Primantara”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Perubahan kompetensi karyawan Divisi Bedding PT Duta Abadi Primantara yang tidak stabil.
- b. Pemimpin di PT Duta Abadi Primantara dituntut untuk tegas ke bagian bedding pada karyawannya agar mereka lebih meningkatkan kompetensi yang mereka miliki, sehingga pada saat pemberian tugas kepada karyawan, karyawan yang lain tidak perlu lagi turun langsung untuk mengerjakan pekerjaan tersebut.
- c. Untuk mengetahui pengaruh dari kepemimpinan dan kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan PT Duta Abadi Primantara
- d. Pentingnya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Duta Abadi Primantara di Kabupaten Deli Serdang.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Berhubung pengetahuan dan pengalaman, serta waktu penelitian yang dimiliki penulis terbatas, untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas, maka penulis memfokuskan penelitian atau membatasi masalah. Berdasarkan hasil prasurey yang menunjukkan bahwa kompetensi kerja dan kepemimpinan menjadi dua faktor tertinggi penyebab rendahnya kinerja karyawan. Maka pembahasan penelitian dalam skripsi ini dibatasi pada hal-hal berikut:

1. Penelitian analisis ini meneliti pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Duta Abadi Primantara.
2. Lokasi penelitian yang digunakan adalah Pabrik PT Duta Abadi Primantara di Kabupaten Deli Serdang.
3. Obyek penelitian yang digunakan adalah karyawan swasta laki-laki.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT Duta Abadi Primantara?
- b. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Duta Abadi Primantara?
- c. Apakah ada pengaruh kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Duta Abadi Primantara?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT Duta Abadi Primantara
- b. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Duta Abadi Primantara
- c. Untuk mengetahui pengaruh dari kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Duta Abadi Primantara

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

- a. Menambah pengetahuan dan wawasan mengenai permasalahan-permasalahan yang dihadapi organisasi seperti permasalahan mengenai kinerja pegawai.
- b. Dapat digunakan dalam kajian ilmiah bagi mahasiswa dan sebagai bahan penelitian serta bahan referensi selanjutnya dalam penelitian yang sama.
- c. Diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi untuk mengetahui sejauh mana pengaruh stres kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan Sumber Daya Manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia adalah proses mengelola orang-orang yang ada di dalam sebuah perusahaan secara terstruktur dan menyeluruh. Manajemen Sumber Daya Manusia atau MSDM ini dapat mencakup proses rekrutmen, pelatihan, pemberian tunjangan, dan lain-lain.

Menurut Anthony, Kacmar, dan Parrewe (2002) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki berbagai macam tugas berkaitan dengan usaha untuk memiliki melatih, mengembangkan, memotivasi, mengorganisasi, dan memelihara karyawan perusahaan.

Menurut Cynthia D. Fisher (1993) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah meliputi semua keputusan manajemen yang penerapannya secara langsung mempengaruhi orang atau Sumber Daya Manusia yang bekerja untuk Organisasi.

Menurut M.S. Hasibuan (2016) fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi:

a. Perencanaan.

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan

b. Pengorganisasian.

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

c. Pengarahan.

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian.

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengadaan.

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan.

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi.

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

h. Pengintegrasian.

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan.

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

j. Kedisiplinan.

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

k. Pemberhentian.

Pemberhentian (*separation*) adalah putusya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.1.2 Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi mencakup atas pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan standar performa yang ditetapkan.

Menurut Wibowo (2007:110) 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.

Sedangkan menurut Veithzal (2003:298) menyebutkan, kompetensi adalah kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri, yaitu kompeten yang berarti cakap, mampu terampil. Kompetensi mengacu kepada atribut/karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya.

Menurut Djaman Satori (2007:22) menyebutkan kompetensi berasal dari bahasa Inggris *competency* yang berarti kecakapan, kemampuan dan wewenang. Jadi kompetensi adalah *performan* yang mengarah pada pencapaiannya tujuan secara umum tuntas menuju kondisi yang diinginkannya.

Menurut Mudrajad Kuncoro (2005:44) juga mengatakan kompetensi inti adalah nilai utama perusahaan/organisasi dalam penciptaan keahlian dan kapabilitas yang disebarkan melalui bermacam garis produksi ataupun bisnis.

Menurut Fachruddin Siregar (2009:30) menyebutkan bahwa kemampuan kualitatif seseorang adalah kemampuan sikap dan perbuatan seseorang yang hanya dapat dinilai dengan ukuran baik dan buruknya. Sedangkan kemampuan kuantitatif adalah kemampuan seseorang yang dapat dinilai dan terukur.

Kompetensi mengandung pengertian pemilikan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dituntut oleh jabatan tertentu.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah sejumlah kemampuan yang harus dimiliki seseorang terutama pegawai untuk mencapai tingkatan pegawai profesional.

b. Karakteristik Kompetensi

Spencer and spencer (1993) yang dikutip oleh Wibowo menyatakan bahwa: “Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama”. Terdapat lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut:

- 1) Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan.
- 2) Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seseorang pilot tempur.
- 3) Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
- 4) Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks.
- 5) Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berfikir analitis dan konseptual.

Sedangkan Wibowo (2007:115) menjelaskan ada beberapa tipe kompetensi yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. *Planning Competency*, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai resiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.
2. *Influence competency*, dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu, dan memberi inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasi.

3. *Communication competency*, dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.
4. *Interpersonal competency*, meliputi, empati, membangun konsensus, *networking*, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain, dan jadi *team player*.
5. *Thinking competency*, berkenaan dengan, berpikir strategis, berpikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif.
6. *Organizational competency*, meliputi kemampuan merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya mendapatkan pekerjaan dilakukan, mengukur kemampuan, dan mengambil resiko yang diperhitungkan.
7. *Human resources management competency*, merupakan kemampuan dalam bidang, *team building*, mendorong partisipasi, mengembangkan bakat, mengusahakan umpan balik kinerja, dan menghargai kebersamaan.
8. *Leadership competency*, merupakan kompetensi meliputi kecakapan memosisikan diri, pengembangan organisasional, mengelola transisi, orientasi strategis, membangun visi, merencanakan masa depan, menguasai perubahan dan melopori kesehatan tempat kerja.
9. *Client service competency*, merupakan kompetensi berupa: mengidentifikasi dan menganalisis pelanggan, orientasi pelayanan dan

pengiriman. Bekerja dengan pelanggan, tindak lanjut dengan pelanggan, membangun *partnership* dan berkomitmen terhadap kualitas.

10. *Bussines competency*, merupakan kompetensi yang meliputi: manajemen finansial, keterampilan pengambilan keputusan bisnis, bekerja dalam sistem, menggunakan ketajaman bisnis, membuat keputusan bisnis dan membangkitkan pendapatan.
11. *Self management competency*, kompetensi berkaitan dengan menjadi motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelola pembelajaran sendiri, mendemonstrasikan fleksibilitas, dan berinisiatif.
12. *Technical/operational competency*, kompetensi berkaitan dengan mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi komputer, menggunakan peralatan lain, mendemonstrasikan keahlian teknis dan profesional dan membiasakan bekerja dengan data dan angka.

c. **Tingkat Kompetensi**

Apa yang dapat kita katakan atau perkiraan mengenai kompetensi yang mungkin dibutuhkan untuk memenuhi tantangan baru dimasa depan dan bentuk-bentuk organisasi baru yang akan kita hadapi. Dari pemikiran Mitrani, Palziel dan Fitt dalam Dharma (2002) dapat diidentifikasi beberapa pokok pikiran tentang kualitas yang perlu dimiliki orang pada tingkat kompetensi, yaitu:

- 1) Tingkat Eksekutif. Pada tingkat eksekutif diperlukan kompetensi tentang:
 - a) Pemikiran Strategis (*Strategic thinking*), adalah kompetensi untuk melihat peluang pasar, ancaman, kekuatan dan kelemahan organisasi

agar dapat mendefinisikan respons strategis (*strategic response*) secara optimal.

- b) Kepemimpinan perubahan (*Change leadership*). Aspek ini merupakan kompetensi untuk mengkomunikasikan visi dan strategi perusahaan dapat ditransformasikan kepada pegawai.
 - c) Manajemen hubungan (*Relationship management*) adalah kemampuan untuk meningkatkan hubungan dan jaringan dengan negara lain. Kerjasama dengan negara lain sangat dibutuhkan bagi keberhasilan organisasi.
- 2) Tingkat Manajer. Pada tingkat manajer paling tidak diperlukan aspek-aspek kompetensi seperti:
- a) Keluwesan (*flexibility*) adalah kemampuan merubah struktur dan proses manajerial
 - b) Saling pengertian antar pribadi (*interpersonal understanding*) adalah kemampuan untuk memahami nilai dari berbagai tipe manusia.
 - c) Pemberdayaan (*empowering*) adalah kemampuan berbagi informasi, penyampaian ide-ide oleh bawahan, mengembangkan karyawan serta mendelegasikan tanggung jawab, memberikan saran umpan balik, mengatakan harapan-harapan yang positif untuk bawahan dan memberikan reward bagi peningkatan kinerja.

- 3) **Tingkat Karyawan.** Pada tingkat karyawan diperlukan kualitas kompetensi seperti:
- a) **Fleksibilitas/keluwesan** adalah kemampuan untuk melihat perubahan sebagai suatu kesempatan yang menggembirakan ketimbang sebagai ancaman
 - b) **Kompetensi menggunakan dan mencari berita**
 - c) **Motivasi dan kemampuan untuk belajar, motivasi berprestasi, motivasi kerja di bawah tekanan waktu, kolaborasi dan orientasi pelayanan kepada pelanggan.**

d. Manfaat Kompetensi

Berikut adalah beberapa manfaat dari adanya kompetensi menurut Ruky dalam Sutrisno (2010), yaitu:

- 1) **Memperjelas Standar Kerja dan Harapan yang ingin dicapai**

Arti manfaat ini adalah dengan adanya kompetensi akan mampu menjawab keterampilan dan pengetahuan sehingga akan diketahui karakteristik orang tersebut dalam bekerja yang didukung oleh bukti perilaku yang berpengaruh langsung dalam kinerja. Kedua hal tersebut akan membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang SDM.

- 2) **Sebagai Alat Seleksi Karyawan**

Arti manfaat ini adalah kompetensi dijadikan alat seleksi yang dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan terbaik. Kejelasan perilaku efektif yang diharapkan karyawan dapat mengarahkan pada sasaran

yang selektif dan mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu. Hal tersebut bisa dilakukan dengan cara mengembangkan suatu perilaku yang dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan serta memfokuskan pada wawancara seleksi pada perilaku yang dicari.

3) Dapat Memaksimalkan Produktivitas

Arti manfaat ini adalah tuntutan dalam kompetensi menjadikan suatu organisasi mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasi.

4) Sebagai Dasar untuk Pengembangan Sistem Remunerasi

Arti manfaat ini adalah kompetensi digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi yang akan dianggap lebih adil. Kebijakan ini akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan (dengan bukti berupa perilaku yang ditampilkan karyawan).

5) Dapat Memudahkan Adaptasi terhadap Perubahan

Arti manfaat ini adalah kompetensi memberikan sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang harus dibutuhkan dalam memenuhi kebutuhan yang selalu berubah atau dinamis.

6) Dapat Menyelaraskan Perilaku Kerja dengan Nilai-nilai Organisasi

Arti manfaat ini adalah kompetensi merupakan cara yang paling mudah dalam mengkomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus unjuk karyawan. Menurut Prihadi (2004), mafaat kompetensi anatar lain:

1. Prediktor kesuksesan kerja
2. Merekrut karyawan yang andal
3. Menjadi dasar dalam penilaian dan pengembangan karyawan

e. Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Zwel dalam Wibowo (2010;269) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Ketrampilan.

Ketrampilan seseorang dalam mengerjakan sesuatu akan meningkatkan rasa percaya diri, dan akan menunjukkan bahwa orang tersebut mempunyai kompetensi dalam bidangnya.

1. Pengalaman.

Pengalaman akan sangat membantu dalam melakukan suatu pekerjaan, karena pengalaman mengajarkan sesuatu dengan nyata dan akan sangat mudah untuk mengingatnya. Seseorang bisa ahli dalam bidangnya karena banyak belajar dari pengalaman, dan keahlian seseorang menunjukkan suatu kompetensi yang dimiliki oleh orang tersebut.

2. Karakteristik Kepribadian.

Karakteristik bukanlah sesuatu yang tidak dapat dirubah, kepribadian seseorang akan mempengaruhi cara-cara orang tersebut dalam menyelesaikan permasalahan dalam kehidupan ini, dan hal lain akan membuat orang tersebut lebih kompeten. Seseorang akan berespons serta

beradaptasi dengan lingkungan dan kekuatan sekitarnya, yang akan menambah kompetensi seseorang.

3. 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. Dorongan atau motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan juga berpengaruh baik terhadap kinerja staff.

4. 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.

5. 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.

6. 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.

f. Mengatasi Hambatan Kompetensi

Hambatan yang dihadapi perlu diatasi. Michael Zwell (2009:309) dalam Wibowo (2010:344) menyebutkan adanya faktor-faktor yang dapat dipergunakan untuk memperbaiki kompetensi, yaitu sebagai berikut:

1. Mengalami Kekurangan Kompetensi (Admitting Incompetence)

Ada baiknya orang mengakui dengan terus terang akan kekurangan dalam kompetensinya sehingga dapat dilakukan usaha untuk memperbaikinya.

2. Meningkatkan Harapan (Raising Expectations)

Hal terburuk dilakukan manajer apabila berhenti mengharapkan sesuatu dari bawahan. Mengharapkan yang terbaik dari orang lain adalah salah satu hadiah terbesar manajer kepada pekerjanya.

3. Mengidentifikasi Barisan (Identifying Barriers)

Apabila terdapat hambatan terhadap kinerjanya dan pencapaian prestasi, penting sekali untuk mengidentifikasi sifat dari hambatan tersebut sehingga dapat diatasi secara efektif. Kebanyakan hambatan dapat dikategorikan dalam:

- Hambatan pengetahuan
- Hambatan proses
- Hambatan emosional.

4. Memasukkan Mekanisme Dukungan (Including Support Mechanism)

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

- a) Mencatat kemajuan tujuan dan pelaksanaan langkah tindak
- b) Mengkomunikasikan kemajuan kepada orang lainnya
- c) Menggunakan penghargaan

g. Indikator Kompetensi

Menurut Moehariono (2014:16) dimensi kompetensi terbagi menjadi 5 kategori, yaitu:

- 1) Task Skill yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar di tempat kerja. Dimensi ini dapat diukur berdasarkan indikator-indikator sebagai berikut:
 1. Ketepatan Waktu
 2. Adaptasi Kerja
 3. Mematuhi Peraturan
- 2) Task Management Skill yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dalam pekerjaan. Dimensi ini dapat diukur berdasarkan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan Mengelola
 2. Kemampuan Berpikir
 3. Kemampuan Merencanakan
- 3) Contingency Management Skill yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah dalam pekerjaan. Dimensi ini dapat diukur berdasarkan indikator-indikator sebagai berikut:
1. Pengambilan Keputusan
 2. Pengambilan Tindakan
 3. Memberikan masukan/ide
- 4) Job Role Environment Skill yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja. Dimensi ini dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:
1. Kerjasama
 2. Wawasan
 3. Bersosialisasi
- 5) Transfer Skill yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja baru. Dimensi ini dapat diukur dari indikator-indikator sebagai berikut:
1. Beradaptasi
 2. Mudah Bergaul
 3. Inisiatif

2.1.3 Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah sebuah kekuatan atau kemampuan yang ada di dalam diri seseorang. Sikap kepemimpinan tersebut digunakan ketika memimpin. Kepemimpinan merupakan salah satu unsur penting dalam suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan pada diri seorang pemimpin inilah yang akan membuat suatu perencanaan, menentukan strategi yang tepat, serta membimbing, mengarahkan dan menggerakkan orang-orang atau tujuan bersama.

Menurut Kartini Kartono (1994) pengertian kepemimpinan adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan dan kelebihan disatu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

Menurut P. Pigors (1935) menyatakan bahwa pengertian kepemimpinan adalah proses mendorong dan mendorong melalui interaksi yang berhasil dari perbedaan individu, pengendalian kekuatan seseorang dalam mengejar tujuan bersama.

Kepemimpinan menurut Sadarmayanti (2010:130) adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, yang tampak dan yang tidak tampak oleh bawahannya.

Kepemimpinan menurut Malayu (2000:167) adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang untuk mempengaruhi individu-individu maupun yang ada dalam kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Pentingnya Kepemimpinan

Pentingnya kepemimpinan dalam berorganisasi dimaksudkan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dapat dikatakan pemimpin merupakan penggerak dari keberhasilan kerja organisasi. Organisasi adalah alat saling hubungan satuan-satuan kerja yang memberikan mereka kepada orang-orang yang ditempatkan dalam struktur wewenang, sehingga pekerjaan dapat dikoordinasikan oleh perintah para atasan kepada para bawahan yang menjangkau dari puncak sampai kebawah dari seluruh badan usaha.

Rivai (2005:2) dalam bukunya yang berjudul “Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi” menyatakan bahwa defenisi kepemimpinan secara luas, adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interperestasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivasi-aktivasi untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi.

Kepemimpinan sangat penting dalam kehidupan kita, terutama dalam kehidupan berkelompok atau bernegara. Bayangkan jika suatu kelompok atau suatu negara tidak mempunyai seorang pemimpin. Mereka akan bingung kemana tujuan

atau ideologinya akan dibawa. Bahkan mungkin ada beberapa orang yang merasa mereka memimpin atau dominan. Hal itu harus dihindari dalam suatu kelompok atau negara. Karena itu akan menimbulkan perpecahan yang akan menghancurkan kelompok atau negara itu.

c. Syarat-syarat Kepemimpinan

Menurut Kartono (20014:37) menuliskan kemampuan kepemimpinan dan syarat yang harus dimiliki adalah:

- 1) Kemandirian, berhasrat memajukan diri sendiri.
- 2) Besar rasa ingin tahu, dan cepat tertarik pada manusia dan benda-benda.
- 3) Multi terampil atau memiliki kepandaian beraneka ragam.
- 4) Memiliki rasa humor, antusiasme tinggi, suka berkawan.
- 5) Perfeksionis, selalu ingin mendapatkan yang sempurna.
- 6) Mudah menyesuaikan diri adaptasinya tinggi.
- 7) Sabar namun ulet, serta tidak “mendek” berhenti.
- 8) Waspada, peka, jujur, optimis, berani, gigih, ulet, realistis.
- 9) Komunikatif, serta pandai berbicara atau berpidato.
- 10) Berjiwa wiraswasta.

Pemimpin yang berpengatahuan luas, adil, jujur, optimis, gigih, ulet, bijaksana, mampu memotivasi diri sendiri, memiliki hubungan baik dengan bawahan, dimana semua ini dapat dari pengembangan kepribadiannya sehingga seorang pemimpin memiliki nilai tambah tersendiri dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pemimpin.

d. Fungsi Kepemimpinan

Menurut Wirawan (2014:64) kepemimpinan mempunyai fungsi tertentu yang berbeda namun secara umum fungsi kepemimpinan mempunyai pada dasar yang sama dibagi menjadi sembilan, yaitu:

1. Menciptkan Visi
2. Mengembangkan Budaya Organisasi
3. Menciptkan Sinergi
4. Menciptkan Perubahan
5. Memotivasi Para Pengikut
6. Memberdayakan Pengikut
7. Mewakili Sistem Sosial
8. Manajer Konflik
9. Membelajarkan Organisasi

e. Indikator Kepemimpinan

Indikator-indikator kepemimpinan menurut (Kartono, 2013:189), diantaranya:

1. Kemampuan Analitis

Kemampuan menganalisis situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan persyarat untuk suksesnya kepemimpinannya seseorang.

2. Keterampilan Berkomunikasi

Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.

3. Keberanian

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas.

4. Kemampuan Mendengar

Bisa untuk mendengarkan pendapat dari bawahan sehingga bawahan tidak hanya diberi tugas saja akan tetapi dengarkanlah apa pendapat dari bawahannya.

5. Ketegasan

Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian sangat penting bagi seorang pemimpin. Dari beberapa indikator diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan harus memperhitungkan perasaan para bawahannya dan memperhitungkan kepuasan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas yang dipercayakan bawahannya.

2.1.4 Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Rivai dan Basri (2005:14) kinerja adalah terjemahan dari kata performance yang didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan. Seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama

Kinerja Pegawai menurut Kusriyanto (dalam Pasolong, 2007) dalam bukunya “Teori Administrasi Publik” adalah hasil kerja perseorangan di dalam suatu organisasi. Widodo (2006:78) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Pengukuran kinerja pegawai sangat diperlukan karena akan bermanfaat bagi pegawai itu sendiri dan bagi instansi atau organisasi. Pengukuran kinerja berguna sebagai bahan evaluasi untuk mencapai kinerja pegawai yang lebih baik.

Menurut Wirawan (2012:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Pendapat menurut Moeheriono (2014:95) kinerja ialah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja ialah suatu tindakan proses atau cara

bertindak atau melakukan fungsi organisasi (*Oxford Dictionary* dalam Moeherioni, 2014:96). Sedangkan kinerja berasal dari kata “*to perform*” dengan beberapa *entries* yaitu:

- a) Melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry of a execute*).
- b) Memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfil as vow*).
- c) Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete and understaking*).
- d) Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*).

Maka dapat disimpulkan dari pendapat-pendapat diatas bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan pegawai sebagai prestasi kerja sesuai tanggung jawabnya di perusahaan atau organisasi.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson dalam (Eko, 2015) berpendapat bahwa terhadap dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu:

1. Kemampuan

Manusia pada dasarnya memiliki dua kemampuan yaitu potensi dan kemampuan (*reality*). Kemampuan (*reality*) merupakan penggabungan antara pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*). Dalam dunia kerja, untuk dapat mencapai kinerja yang baik, pegawai, karyawan atau pekerja harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya.

2. Motivasi

Setiap pegawai atau karyawan memiliki motivasi didalam dirinya untuk bekerja dalam mencapai tujuannya. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

c. Manfaat dan Tujuan Kinerja

Menurut Rivai (2013:315) manfaat kinerja pada dasarnya meliputi:

- 1) Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
- 2) Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
- 3) Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
- 4) Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.
- 5) Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasikan seberapa baik Sumber Daya Manusianya berfungsi.

Menurut Rivai (2010:311) tujuan kinerja pada dasarnya meliputi:

- 1) Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.
- 2) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang.
- 3) Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
- 4) Meningkatkan motivasi kerja.
- 5) Meningkatkan etos kerja.

- 6) Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.
- 7) Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- 8) Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan Sumber Daya Manusia dan karir.
- 9) Membantu penempatan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.
- 10) Sebagai alat untuk tingkatan kinerja.

d. Penilaian Kinerja

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja pegawai. Menurut Wirawan (2010:105) penilaian kinerja merupakan pengumpulan data kinerja para pegawai sepanjang masa evaluasi kinerja melalui observasi tentang apa yang dilakukan para karyawan kemudian membandingkannya dengan standar kinerja pegawai.

Senada dengan Rivasi dan Sagala (2010:549) yang mengungkapkan bahwa penilaian kinerja adalah menilai kinerja pegawainya atau mengevaluasi hasil pekerjaan pegawainya terhadap kecakapan, kemampuan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala.

Instrumen penilaian kinerja yang dapat digunakan untuk me *review* kinerja, peringkat kinerja, penilaian kinerja, penilaian pegawai dan sekaligus evaluasi pegawai sehingga dapat diketahui pegawai yang mampu melaksanakan pekerjaan

secara baik, efisien, efektif dan produktif sesuai dengan tujuan perusahaan (Rivai dan Sagala, 2010:550).

e. Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2006:260) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 3 indikator, yaitu:

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan suatu tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Dalam hal ini, kinerja karyawan dapat diukur dari kualitas dari proses kerja dan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Dalam hal ini, kinerja karyawan dapat diukur dari kuantitas hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

3) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Dalam hal ini, kinerja karyawan dapat diukur dari ketepatan waktu yang diraih karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Sri Wahyupi pada tahun 2019, membahas tentang pengaruh kompetensi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar. Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel kompetensi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rizal Corebima pada tahun 2017, membahas tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Di Lingkungan Dinas Pendidikan UPTD Pallangga Gowa. Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Di Lingkungan Dinas Pendidikan UPTD Pallangga Gowa.

Penelitian yang dilakukan oleh Listyo pada tahun 2010, membahas tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Pada Politeknik Negeri Ujung Pandang. Dari hasil penelitian diketahui bahwa secara simultan (bersama-sama) kompetensi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Politeknik Negeri Ujung Pandang.

Penelitian yang dilakukan oleh Septiani Nur Hidayati pada tahun 2016, membahas pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada Pegawai Negeri Sipil Biro Kepegawaian Kementerian Agama RI Jakarta). Dari hasil penelitian diketahui bahwa keseluruhan variabel berpengaruh positif terhadap gaya kepemimpinan dan kompetensi kinerja pegawai pada Pegawai Negeri Sipil Biro Kepegawaian Kementerian Agama RI Jakarta.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul	Hasil
1	Sri Wahyupi (2019)	Pengaruh Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar	Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel kompetensi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar
2	Muhammad Rizal Corebima (2017)	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Dinas Pendidikan UPTD Pallangga Gowa	Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Dinas Pendidikan UPTD Pallangga Gowa
3	Listyo (2010)	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Negeri Ujung Pandang	Dari hasil penelitian diketahui bahwa secara simultan (bersama-sama) kompetensi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Negeri Ujung Pandang
4	Septiani Nur Hidayati (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai Negeri Sipil Biro Kepegawaian Kementerian Agama RI Jakarta)	Dari hasil penelitian diketahui bahwa keseluruhan variabel berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Negeri Sipil Biro Kepegawaian Kementerian Agama RI Jakarta

Sumber: Data diolah Peneliti, 2023

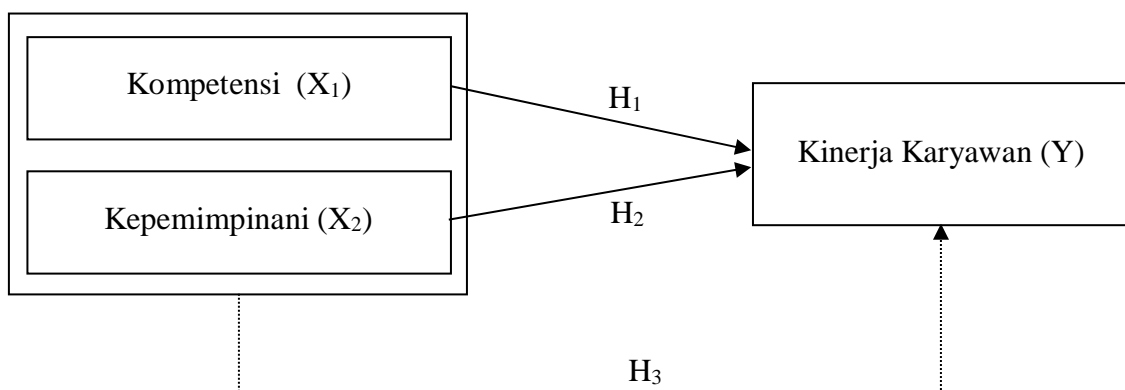
2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual menurut (Sugiyono,2014) adalah suatu hubungan yang akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian. Dalam penelitian ini terdapat variabel yang akan digunakan terdiri dari kepemimpinan dan kompetensi sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen. Kepemimpinan diasumsikan mempengaruhi kinerja. Kompetensi diasumsikan mempengaruhi kinerja dan kepemimpinan dan kompetensi secara bersama-sama diasumsikan mempengaruhi kinerja.

Banyak faktor yang akan mempengaruhi kinerja pegawai suatu perusahaan. Berdasarkan sifatnya, hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja dan kompetensi dengan kinerja memiliki hubungan simetris.

Hubungan simetris berarti variabel independen dan variabel dependen memiliki hubungan satu arah, dimana variabel independen (kepemimpinan dan kompetensi) mempengaruhi variabel dependennya (kinerja) namun tidak sebaliknya.

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Keterangan

————→ = Pengaruh secara parsial

.....→ = Pengaruh secara simultan

X = Variabel bebas atau independen

Y = Variabel terikat atau dependen

H = Hipotesis

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu pernyataan yang keberadaannya bersifat sementara yang diajukan untuk memecahkan masalah atau menerangkan suatu gejala walaupun kebenarannya masih harus dibuktikan. Berdasarkan latar belakang dan landasan teori, perumusan masalah serta penelitian terdahulu, maka penulis mengajukan hipotesis yang merupakan kesimpulan sementara bagaimana pengaruh dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat dalam penulisan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

- a. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Duta Abadi Primantara
- b. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Duta Abadi Primantara
- c. Kompetensi dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Duta Abadi Primantara