

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada bab ini peneliti akan menampilkan teori - teori dan hasil penelitian sebelumnya yang relevan terkait dengan variabel - variabel yang diteliti dalam penelitian.

2.1.1 Gaya Kepemimpinan Otokratis

2.1.1.1 Definisi Kepemimpinan Otokratis

Dalam kehidupan sehari hari, pemimpin dan kepemimpinan sering diartikan sama, padahal kedua pengertian tersebut berbeda. Pemimpin yaitu orang yang memiliki tugas memimpin, sedangkan kepemimpinan adalah bakat atau sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Kepemimpinan Otokratis merupakan jenis kepemimpinan yang dimana semua kendali berdasarkan pimpinan sebagai penentu arahan maupun pemberian kebijakan kepada bawahan sehingga peran anggota organisasi menjadi pasif.

Otokratis berasal dari perkataan "utus" (sendiri) dan "kratos" (kekuasaan) jadi otokratis memiliki arti penguasaan absolut. Kepemimpinan otokratis berdasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak yang harus dipatuhi (Siagian, 2007). Setiap perintah maupun kebijakan yang ditetapkan tanpa

berkonsultasi dengan bawahan dan wajib dilakukan. Seorang pemimpin yang autokratik adalah seorang yang sangat egois, egoisme yang sangat tinggi akan mendorongnya memutarbalikan kenyataan yang sebenarnya sehingga sesuai dengan keinginannya apa yang secara subjektif diinterpretasikan sebagai kenyataan.

Menurut Terry, pemimpin yang bertipe otoriter biasanya bekerja secara sungguh-sungguh, teliti dan cermat. Dimana pemimpin menurut peraturan kebijakan yang berlaku, meskipun sedikit kaku dan segala intruksinya harus dipatuhi oleh para bawahan (Siswanto dan Hamid, 2017). Para bawahan tidak berhak untuk mengomentari apa yang dilakukan oleh seorang pemimpin karena pemimpin menganggap bahwa dialah yang bertindak sebagai pengemudi yang akan bertanggung jawab atas segala kompleksitas organisasi. Berdasarkan nilai-nilai demikian, seorang pemimpin yang otoriter akan menunjukan berbagai sikap yang menonjolkan "kekuasaan" antara lain:

1. kecenderungan dalam memperlakukan para bawahan sama dengan alat-alat lain dalam organisasi atau instansi lain;
2. pengutamaan orientasi terhadap pelaksanaan dan penyelesaian tugas tanpa mengkaitkan pelaksana tugas itu dengan kepentingan dan kebutuhan para bawahan;

3. pengabaian peran bawahan dalam proses pengambilan keputusan.

Menurut Mulyadi, (2015:150), menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan otokratis merupakan kepemimpinan yang memusatkan pimpinan sebagai penentu kebijakan dalam semua kegiatan, pegawai atau anggota berperan sebagai pelaksana dari arahan yang diberikan pimpinan sehingga peran anggota menjadi pasif.

Menurut Wahyudi (2017:119) Kepemimpinan adalah sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Kumala & Agustina (2018:27), menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan adalah perilaku strategi, atau hasil gabungan dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Ansory & Indrasari (2018:86) juga mengemukakan kepemimpinan yaitu kemampuan suatu proses kemampuan mempengaruhi aktivitas kelompok guna tujuan bersama.

Adapun pendapat menurut Busro (2018:226) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu

mempengaruhi para pengikut agar dengan sukarela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan Otokratis yaitu kepemimpinan yang cenderung memiliki ciri-ciri pemimpin yang berkuasa sepenuhnya dalam organisasi dan tidak memperhatikan kebutuhan pegawainya karena mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.

Tabel 2.1 Definisi Kepemimpinan Otokratis

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kepemimpinan Otokratis
1	2015	Mulyadi	Gaya kepemimpinan otokratis merupakan kepemimpinan yang memusatkan pimpinan sebagai penentu kebijakan dalam semua kegiatan, pegawai atau anggota berperan sebagai pelaksana dari arahan yang diberikan pimpinan sehingga peran anggota menjadi pasif.
2	2017	Terry dalam Siswanto dan Hamid	Menurut Terry, pemimpin yang bertipe otoriter biasanya bekerja secara sungguh-sungguh, teliti dan cermat. Dimana pemimpin menurut peraturan kebijakan yang berlaku, meskipun sedikit kaku dan segala intruksinya harus dipatuhi oleh para bawahan (Siswanto dan Hamid, 2017).
3	2017	Wahyudi	kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.
4	2018	Kumala & Agustina	Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.
5	2018	Ansory & Indrasari	Kepemimpinan adalah kemampuan suatu proses kemampuan mempengaruhi aktivitas kelompok untuk mencapai tujuan bersama.
6	2018	Busro	kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu mempengaruhi para pengikut agar dengan sukarela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan Otokratis

			yaitu kepemimpinan yang cenderung memiliki ciri- ciri pemimpin yang berkuasa sepenuhnya dalam organisasi dan tidak memperhatikan kebutuhan pegawainya karena mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
--	--	--	--

Sumber: Hasil olah Peneliti 2022

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli mengenai Gaya Kepemimpinan, peneliti menggunakan definisi Busro (2018) memiliki beberapa indikator yang sesuai dengan fenomena di Polres Bandung.

2.1.1.2 Karakteristik Kepemimpinan Otokratis

Kepemimpinan Otokratis adalah pemimpin yang memiliki wewenang (*authority*), pengetahuan, kekuatan atau kekuasaan untuk memberikan penghargaan ataupun menghukum. *Authority* ini digunakan sebagai pegangan atau alat metode agar sesuatunya dapat dijalankan serta diselesaikan. Gaya kepemimpinan ini memiliki dua model. Pertama, model garis keras, dan yang kedua, model *Paternalistic*.

Kepemimpinan otokratis sangat menuntut kepatuhan. Jika tidak, maka ada sanksi tertentu yang akan dijalankan. Gaya kepemimpinan paternalistis juga menuntut dan mengharapkan kepatuhan dari para anggotanya, namun kepatuhan atas dasar hubungan yang sering bersifat pribadi atau disebut *Father Knows best*, ketergantungan pribadi bawahan dan berdasarkan pada penghargaan dan rasa aman.

Tipe Otokratis, adalah pemimpin yang memiliki kriteria:

- a. Menganggap organisasi sebagai pemilik pribadi.
- b. Mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
- c. Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata.
- d. Tidak mau menerima kritik, saran, dan pendapat.
- e. Terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya.
- f. Dalam tindakan penggerakannya sering menggunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan bersifat menghukum.

Gaya otokratis dikenal sangat keras dalam mengarahkan para bawahan untuk menjalankan pekerjaan. Prinsip ini pada akhirnya membuat pemimpin otokratis meyakini bahwa setiap pemikiran yang dihasilkannya adalah yang paling tepat sehingga menjadi sesuatu yang mutlak untuk diterapkan agar tujuan organisasi tercapai.

Meskipun gaya kepemimpinan otokratis sering kali menimbulkan tekanan yang besar bagi para bawahan, namun sikap otokratis harus tetap dimiliki oleh seorang pemimpin. Seorang pemimpin yang demokratis ada kalanya harus menjadi otokratis, misalnya pada saat organisasi menghadapi situasi yang gawat, keberlangsungan hidup organisasi sedang dalam situasi terancam, para anggota

organisasi menunjukkan perilaku negatif bahkan cenderung destruktif, dan adanya penurunan disiplin kerja para bawahan.

Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan dibutuhkan untuk memastikan bahwa seluruh sistem kerja terintegrasi dan bersinergi dalam upaya optimalisasi pencapaian tujuan organisasi.

2.1.1.3 Indikator Gaya Kepemimpinan Otokratis

Menurut Lisa Paramita (2017) indikator Gaya Kepemimpinan menyatakan sebagai berikut:

1. Kemampuan Mengambil

Keputusan Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian

pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan pada tempatnya.

5. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

Menurut Busro (2018:251) Gaya kepemimpinan memiliki dimensi dan indikator, antara lain:

1. Struktur prakarsa terdiri dari beberapa indikator:

- a. Menyusun bagian kerja
- b. Hubungan kerja
- c. Tujuan

2. Pertimbangan terdiri dari beberapa indikator:

- a. Kepercayaan
- b. Pengambilan gagasan
- c. Tingkat kepedulian

3. Tabel 2.2 Indikator Gaya Kepemimpinan

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Gaya Kepemimpinan
1	2017	Lisa Paramita	Kemampuan mengambil keputusan, Kemampuan memotivasi, Kemampuan komunikasi, Kemampuan mengendalikan bawahan, Tanggung jawab, Kemampuan mengendalikan emosional.
2	2018	Busro	Menyusun bagian kerja, Hubungan kerja, Tujuan, Kepercayaan, Pengambilan gagasan, Tingkat Kepedulian

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah sesuai yang dikemukakan oleh Busro (2018) diantaranya Menyusun bagian kerja, Hubungan kerja, Pengambilan gagasan, Tingkat kepedulian, dari 4 indikator ini yang belum sesuai dengan yang terjadi pada Polres Bandung.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Definisi Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran bukan karena paksaan. Bagi sebuah instansi menegakkan disiplin kerja merupakan suatu hal yang sangat penting. Karena dengan ditegakkannya disiplin kerja didalam sebuah instansi maka akan menjamin tata tertib serta kelancaran dalam pelaksanaan tugas, sehingga instansi dapat memperoleh hasil yang optimal.

Menurut Hartatik (2018:183)“disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Rivai (2019) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

4. Menurut Sutrisno (2019:87) mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai- nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

Salah satu upaya untuk mengatasi penyebab tindakan indiscipliner yang bertujuan untuk pertumbuhan organisasi yaitu memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Adanya disiplin kerja sangat bermanfaat dalam mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku pada perusahaan tersebut sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Berdasarkan beberapa pengertian disiplin kerja diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap yang harus dimiliki setiap orang untuk patuh

dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis berdasarkan sikap kesediaan seseorang tanpa ada paksaan dan tidak mengelak diberikan sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Disiplin kerja sangat baik tujuannya di dalam suatu kelompok organisasi atau perorangan untuk mengarahkan tingkah laku untuk menciptakan kinerja yang baik dengan rekan kerja.

Tabel 2.3 Definisi Disiplin Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Disiplin Kerja
1	2018	Hartatik	Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.
2	2019	Rivai	Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.
3	2019	Sutrisno	Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli mengenai Disiplin kerja, peneliti menggunakan konsep Hartatik (2018) dimana memiliki beberapa indikator yang sesuai dengan fenomena di Polres Bandung.

2.1.2.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Hartatik (2018:190) mengemukakan beberapa jenis-jenis disiplin kerja, diantaranya yaitu:

- a. Disiplin diri,
- b. Disiplin kelompok,
- c. Disiplin preventif,
- d. Disiplin korektif, dan
- e. Disiplin progresif.

Dari pendapat Hartatik jenis-jenis disiplin kerja tersebut dapat dijadikan sebagai pedoman untuk mengarahkan, mengatur serta mendidik karyawan agar tidak melakukan pelanggaran kerja sehingga tujuan dapat dicapai dengan maksimal, yaitu :

- a. Disiplin Diri, Disiplin diri memiliki peran yang sangat besar untuk mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri, karyawan akan bertanggung jawab, dapat mengatur dirinya sendiri serta akan menghargai dirinya sendiri dan orang lain. Penanaman nilai-nilai disiplin dapat berkembang apabila didukung dengan situasi lingkungan yang kondusif.
- b. Disiplin Kelompok, Suatu kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing- masing anggota kelompok memberikan peran sesuai dengan tanggung jawabnya masing- masing. Hal itu dapat terjadi jika setiap karyawan menanamkan disiplin kelompok. Karyawan dibiasakan bertindak dengan cara berdisiplin. Kebiasaan bertindak disiplin ini merupakan awal terbentuknya kesadaran.
- c. Disiplin Preventif, Disiplin preventif merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan sikap dan iklim organisasi, dimana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah

ditetapkan atas kemauan sendiri. Disiplin preventif mendorong sikap disiplin diri karyawan untuk dapat menjaga sikap tanpa adanya paksaan.

- d. Disiplin Korektif, Disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk memperbaiki dan menindak karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Hal ini dilakukan untuk mencegah karyawan melakukan perbuatan yang tidak baik atau melanggar peraturan pada organisasi tersebut.
- e. Disiplin Progresif, Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Hukuman untuk disiplin progresif yang akan diberikan kepada karyawan seperti teguran secara lisan oleh atasan, di skorsing atau bahkan juga akan diberhentikan atau dipecat. Adanya disiplin kerja dilakukan agar setiap karyawan patuh dan taat terhadap peraturan perusahaan. Karyawan yang melakukan pelanggaran tata tertib perusahaan dalam bekerja akan diberikan sanksi secara bertahap sesuai dengan kesalahan yang diperbuat. Sanksi tersebut mulai dari yang paling ringan hingga yang paling berat. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan yang melanggar aturan, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada yang melanggar.

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Disiplin berusaha mencegah keterlambatan dan kemalasan kerja karyawan serta berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran. Disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan peraturan dan

ketentuan yang telah disepakati demi terwujudnya tujuan organisasi. Karyawan yang tunduk pada ketetapan dan peraturan perusahaan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik dan sebaliknya karyawan yang sering melanggar atau mengabaikan perusahaan maka karyawan tersebut mempunyai disiplin kerja yang buruk.

Menurut Mangkunegara & Octorent (2015), indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja yaitu :

1. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja,
2. Ketepatan jam pulang ke rumah,
3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku
4. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan,
5. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas, dan
6. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.

Menurut Putra (2016) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan yaitu:

1. Aturan Kerja
 - a. Tingkat kehadiran karyawan dengan standar kehadiran yang telah ditetapkan,
 - b. Ketentuan jam kerja,
 - c. Instruksi dari atasan,
 - d. Bekerja dengan cara mengikuti cara kerja yang telah ditentukan.
2. Etika Kerja
 - a. Tingkah laku karyawan terhadap atasan dan rekan kerja,

- b. Kejujuran karyawan dalam bekerja,
- c. Tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan.

Menurut Hartatik (2018:200), terdapat indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, sebagai berikut :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Keteladanan pimpinan
3. Keadilan
4. Pengawasan melekat
5. Sanksi hukuman
6. Ketegasan
7. Hubungan kemanusiaan”

Disiplin kerja diterapkan agar seluruh karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku pada organisasi tersebut. Karyawan yang berdisiplin diri dalam bekerja akan menghasilkan pekerjaan yang baik juga. Indikator yang harus diperhatikan tersebut, yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan

Karyawan yang memiliki kemampuan dan pengetahuan yang rendah tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada akan menyebabkan terjadi indiscipliner.

2. Keteladanan Pimpinan

Seorang pimpinan harus dapat mempertahankan perilaku yang positif sesuai dengan

harapan karyawan karena pimpinan merupakan panutan bagi karyawannya.

3. Keadilan

Aturan yang dibuat harus diberlakukan untuk semua karyawan tanpa memandang kedudukan. Sanksi yang diberikan juga harus merata kepada setiap karyawan yang melakukan pelanggaran kerja.

4. Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat merupakan tindakan nyata yang paling efektif karena pimpinan secara langsung mengawasi perilaku, gairah kerja dan prestasi kerja karyawan.

5. Sanksi Hukuman

Adanya sanksi hukuman menjadikan tindakan koreksi dan pencegahan pelanggaran peraturan terhadap karyawan yang menentang dan tidak mematuhi prosedur organisasi.

6. Ketegasan

Pemimpin harus tegas ketika memberikan sanksi kepada karyawan yang melakukan pelanggaran kerja agar karyawan berdisiplin diri dalam bekerja.

7. Hubungan Manusia

Disiplin bertujuan untuk mendidik karyawan agar mematuhi peraturan dan kebijakan yang ada pada suatu organisasi, hal ini dilakukan agar menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin kerja merupakan salah satu metode untuk memelihara keteraturan.

Disiplin kerja berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan memberikan suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tabel 2.4 Indikator Disiplin Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Disiplin Kerja
1	2015	Mangkunegara & Octorent	Ketepatan waktu datang ke tempat kerja, Ketepatan waktu datang ke tempat kerja, Ketepatan jam pulang ke rumah, Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan, Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas, dan Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.
2	2016	Putra	Aturan Kerja, Tingkat kehadiran karyawan dengan standar kehadiran yang telah ditetapkan, Ketentuan jam kerja, Instruksi dari atasan, Bekerja dengan cara mengikuti cara kerja yang telah ditentukan. Etika Kerja, Tingkah laku karyawan terhadap atasan dan rekan kerja, Kejujuran karyawan dalam bekerja, Tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan.
3	2018	Hartatik	Tujuan dan Kemampuan, Keteladanan Pimpinan, Keadilan, Pengawasan Melekat, Sanksi Hukuman, Ketegasan, Hubungan Manusia

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah sesuai yang dikemukakan oleh Hartatik (2018) diantaranya Tujuan dan kemampuan, Sanksi Hukuman, Hubungan Manusia, dari 3 indikator ini yang belum sesuai dengan yang terjadi pada

Polres Bandung.

2.1.3 Kompetensi Personal

2.1.3.1 Definisi Kompetensi Personal

Wibowo (2016:271) mengemukakan bahwa 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 itu tersebut.

Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2016:142) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*Knowledge*), keahlian (*skill*), Pemahaman (*Understanding*) dan sikap (*attitude*).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi yaitu kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas pengetahuan, keterampilan dan perilaku.

Menurut Dessler (2017:408) kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan.

Tabel 2.5 Definisi Kompetensi Personal

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kompetensi Personal
1	2016	Wibowo	Mengemukakan bahwa 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 itu tersebut.
2	2017	Dessler	Kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan.
3	2018	Edison, Anwar & Komariyah	Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal

			<p>yang menyangkut pengetahuan (<i>Knowledge</i>), keahlian (<i>skill</i>), Pemahaman (<i>Understanding</i>) dan sikap (<i>attitude</i>).</p> <p>Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi yaitu kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas pengetahuan, keterampilan dan perilaku.</p>
--	--	--	--

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli mengenai Kompetensi Personal, peneliti menggunakan konsep Edison, Anwar & Komariyah (2018) dimana memiliki beberapa indikator yang sesuai dengan fenomena di Polres Bandung.

2.1.3.2 Manfaat Kompetensi Personal

Manfaat Pengembangan Kompetensi Menurut Moehariono (2014:8) menyatakan perkembangan sistem kompetensi pada setiap organisasi harus dikembangkan seluas- luasnya dalam rangka mengembangkan manajemen sumber daya manusianya. Berikut ini adalah manfaat dan keuntungan dalam pengembangan kompetensi: Dapat dipakai menjadi acuan kesuksesan awal bekerja seseorang. Model kompetensi ini dapat menentukan dengan tepat pengetahuan dan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk keberhasilan dalam pekerjaan tersebut. Dapat dipakai sebagai dasar untuk merekrut karyawan yang baik dan andal.

Apabila sudah berhasil ditentukan kompetensi-kompetensi apa saja yang diperlukan bagi suatu posisi tertentu, maka dengan mudah dapat dijadikan sebagai kriteria dasar dalam rekrutmen karyawan baru. Dapat dipakai sebagai dasar penilaian dan pengembangan karyawan selanjutnya. Hasil identifikasi kompetensi pekerjaan yang akurat dapat juga dipakai sebagai tolak ukur kemampuan seseorang. Dapat dipakai sebagai dasar penilaian kinerja dan pemberian kompensasi bagi

karyawan berprestasi atas hukuman bagi karyawan yang tidak berprestasi.

Pihak manajemen bias menarik kesimpulan bahwa kompetensi sangat bermanfaat untuk Training Need Analysis. Diharapkan bahwa dasar pemberian training lebih beralasan dan sesuai kebutuhan karyawan dan organisasi.

2.1.3.3 Indikator Kompetensi Personal

Menurut Wibowo (2016), adapun indikator Kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Keterampilan (*Skill*)

Merupakan kemampuan yang menunjukkan sistem atau urutan perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja. Dalam hal ini juga dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas tertentu dalam sebuah bidang yang sesuai dengan standar kerja dan target dalam perusahaan atau instansi.

2. Pengetahuan (*Knowledge*)

Adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. Karyawan harus mengetahui dan memahami ilmu-ilmu pengetahuan atau informasi di bidang masing- masing.

3. Konsep Diri

Adalah sikap. Sikap yang dimiliki seorang karyawan harus profesionalisme dalam menyelesaikan tugasnya dengan rasa percaya diri dan yakin akan pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

4. Sifat (*Trait*)

Karakteristik yang relatif konstan pada tingkah laku seseorang. Setiap karyawan mempunyai watak (sifat) yang berbeda beda dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.

5. Motif

Adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang yang menyebabkan suatu tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (2018) sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*) Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.
2. Pemahaman (*understanding*) Dalam kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.
3. Kemampuan/Keterampilan (*skill*) Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya,

kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

4. Sikap (*attitude*) Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.

Tabel 2.6 Indikator Kompetensi Personal

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Kompetensi Personal
1	2016	Wibowo	Keterampilan (<i>Skill</i>), Pengetahuan (<i>Knowledge</i>), Konsep Diri, Sifat (<i>Trait</i>), Motif
2	2018	Edison, Anwar, dan Komariyah	Pengetahuan (<i>knowledge</i>), Pemahaman (<i>understanding</i>), Kemampuan/Keterampilan (<i>skill</i>) Sikap (<i>attitude</i>)

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah sesuai yang dikemukakan oleh Edison, Anwar, & Komariyah (2018) diantaranya Tujuan dan Pengetahuan, Pemahaman, Kemampuan/ Keterampilan, dari 3 indikator ini yang belum sesuai dengan yang terjadi pada Polres Bandung.

2.1.4 Kinerja Anggota

2.1.4.1 Definisi Kinerja

Kinerja Anggota termasuk dalam faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan atau instansi. Hal ini karena kinerja anggota sebagai penentu keberhasilan perusahaan atau instansi tersebut. Oleh karena itu pencapaian tujuan perusahaan atau instansi tergantung pada faktor sumber sumber daya manusia.

Menurut Edison et al., (2017:187) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan maupun kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Definisi lain kinerja menurut Kasmir (2017:182) adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu .

Menurut Busro (2018:89) Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam mencapai visi dan misi dan tujuan organisasi dengan kemampuan menyelesaikan masalah sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak melanggar hukum.

Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan atau instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Tabel 2.7 Definisi Kinerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kinerja
1	2017	Edison et al.,	Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan maupun kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.
2	2017	Kasmir	Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu .

3	2018	Busro	Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam mencapai visi dan misi dan tujuan organisasi dengan kemampuan menyelesaikan masalah sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak melanggar hukum.
4	2018	Afandi	kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan atau instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli mengenai Kompetensi Personal, peneliti menggunakan konsep Afandi (2018) dimana memiliki beberapa indikator yang sesuai dengan fenomena di Polres Bandung.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain sebagai berikut:

- a) Faktor kemampuan. Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri atas kemampuan potensi (*Intelligence Quotient/IQ*) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Faktor motivasi. Faktor ini terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai ke arah pencapaian tujuan kerja.
- b) Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

2.1.4.3 Indikator Kinerja

Menurut Busro (2018:99-100) Dalam melakukan penilaian kinerja memerlukan suatu teknik atau alat ukur yang tepat agar sesuai dengan kondisi, untuk meminimalkan suatu hal negatif bagi pekerja. Untuk mengukur kinerja pegawai dapat digunakan dimensi dan beberapa indikator yang akan dijelaskan lebih rinci sebagai berikut :

1. Hasil kerja
 - a. Kuantitas hasil kerja
 - b. Kualitas kinerja
 - c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
2. Perilaku kerja
 - a. Disiplin kerja
 - b. Inisiatif
3. Sifat pribadi
 - a. Kejujuran
 - b. Mudah bersosialisasi

Menurut Afandi (2018:89) Indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas Hasil Kerja, Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. Kualitas Hasil Kerja, Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya

3. Efisiensi, dalam melaksanakan tugas berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja, Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
5. Inisiatif, Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberitahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada disekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan semakin sulit.
6. Ketelitian, Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan atau belum.
7. Kepemimpinan, Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran, Salah satu sifat manusia yang harus ada di setiap individu namun cukup sulit untuk diterapkan.

Kreatifitas, Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan yang unik atau belum pernah ada sebelumnya.

Tabel 2.8 Indikator Kinerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Kinerja
1	2018	Busro	Hasil kerja, Kuantitas hasil kerja, Kualitas kinerja, Efisiensi dalam melaksanakan tugas, Perilaku kerja, Disiplin kerja, Inisiatif, Sifat pribadi, Kejujuran, Mudah bersosialisasi
2	2018	Afandi	Kuantitas Hasil Kerja, Kualitas Hasil Kerja, Efisiensi, Disiplin kerja, Inisiatif, Ketelitian, Kepemimpinan, Kejujuran

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah sesuai yang dikemukakan oleh Afandi (2018) diantaranya Kuantitas Hasil Kerja, Kualitas Hasil Kerja,

Efisiensi, Disiplin kerja, Inisiatif, Ketelitian, Kepemimpinan, Kejujuran, dari 8 indikator ini yang belum sesuai dengan yang terjadi pada Polres Bandung.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian/ Metode/ Sampel	Hasil Penelitian/Metode/Sampel	Perbedaan	Persamaan
1	Yudo Dwiyono (2017)	<i>The Effect of Leadership Style, Professional Competence, and Work Discipline Toward Work Effectiveness</i> Metode: Survei menggunakan metode kuantitatif	Disiplin kerja berpengaruh positif langsung terhadap kinerja guru. Artinya jika disiplin kerja guru meningkat maka kinerja akan meningkat. Kompetensi personal berpengaruh positif langsung terhadap disiplin kerja guru. Artinya jika kompetensi personal guru meningkat maka kedisiplinan guru akan meningkat.	Perbedaan dari penelitian ini terdapat pada lokasi penelitian	Persamaan dalam penelitian ini yaitu pd (X1), (X2), (X3), dn variabel terikat
2	Johan Gunady Ony Micheline Rinamurti (2018)	Kepemimpinan n Otokratis dan kompetensi wirausaha pada perusahaan berbasis keluarga Metode: Deskriptif kuantitatif	Kepemimpinan otokratis, dan kompetensi wirausaha bersama sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, perusahaan berbasis keluarga	Perbedaan dari penelitian ini terdapat pada lokasi penelitian dan di variable (X ₂)	Persamaan dalam Penelitian ini yaitu terdapat pada (X ₁) dan variabel terikat

3	Ainanur, Satria Tirtayasa (2018)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja	Hasil pengolahan data melalui uji hipotesis mengungkapkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja.	Perbedaan dari penelitian ini selain dari lokasi, peneliti tidak menggunakan variabel Budaya Organisasi, dan Motivasi	Persamaan penelitian ini yaitu pada variabel (X3) dan variabel terikat.
4	Hady Prasetyo (2018) ISSN:2355-5408	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sahabana Citra Mandiri di Tenggarong	Berdasarkan hasil penelitian dan analisa data pada hasil penelitian ini yaitu tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sahbana Citra Mandiri diperoleh kesimpulan bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan Otokratis berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.	Perbedaan dari penelitian ini lokasi penelitian	Persamaan dalam penelitian ini pada variabel (X1) dan variabel terikat.
5	Sulatry Sukidjan (2019) ISSN 1978-3612	Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja dan Profesional Terhadap Kinerja Anggota Polri Pada Polres Maluku Tengah Metode: Deskriptif kualitatif Sampel: 200 anggota polri	Memperlihatkan bahwa variabel penerapan disiplin kerja berpengaruh nyata atau secara signifikan terhadap kinerja anggota Polri pada Polres Maluku Tengah di Masohi (Y)	Perbedaan dari penelitian ini selain dari lokasi penelitian yaitu peneliti tidak menggunakan variabel Profesional	Persamaan dalam penelitian ini pada variabel (X2) dan variabel terikat.

6	Natalia Susanto (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka	menunjukkan terdapat pengaruh antara disiplin kerja pada kinerja karyawan. Sesuai dengan pernyataan Azwar (2015) dan Pramana dan Sudharma (2013) yang menghasilkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Perbedaan dari penelitian ini selain dari lokasi penelitian yaitu peneliti tidak menggunakan variabel motivasi kerja, dan kepuasan kerja	Persamaan dalam penelitian ini pada variabel (X2) dan variabel terikat.
7	Yeni Puspitasari (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Guna Jaya Mulia	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Putra Guna Jaya Mulia. Disiplin kerja, mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian.	Perbedaan dari penelitian ini dari lokasi penelitian	Persamaan dalam penelitian ini pada variabel (X1), (X2) dan variabel terikat.
8	Nuraida Astining Putri, Herman Seri, Sakdiahwati (2019) <i>p-ISSN :2089-8177</i> <i>e-ISSN : 2623-2081</i>	Pengaruh Disiplin, Kompetensi Kepribadian Dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri Di Palembang	Pengaruh Disiplin, Kompetensi Kepribadian Dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Di Kecamatan Seberang Ulu 1 Palembang Untuk meningkatkan kemampuan menyusun rencana pembelajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran dan kemampuan hubungan antarpribadi guru, maka penulis merekomendasikan agar guru berusaha meningkatkan kinerjanya semaksimal mungkin.	Perbedaan dari penelitian ini dari lokasi penelitian	Persamaan dalam penelitian ini pada variabel (X2), (X3) dan variabel terikat.

9	Adi Esti Mulyasari, Rismansyh, Benny Usman (2020) <i>ISSN 1693-4091</i>	Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hijau Lestari Raya Fibreboard Pematang Palas Metode: kuantitatif Sampel: 68 orang	Dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hijau Lestari Raya Fibreboard Pematang Palas	perbedaan dari penelitian ini selain dari lokasi penelitian yaitu peneliti tidak menggunakan variabel Insentif.	persamaan dalam penelitian ini pada variabel (X3) dan variabel terikat.
10	Kevin Guntur Aditya Pratama (2020)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Metode: kuantitatif kausal Sampel: 100 responden	Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota kepolisian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja anggota kepolisian.	Perbedaan dari penelitian ini selain dari lokasi, peneliti tidak menggunakan variabel motivasi	Persamaan dalam penelitian ini pada variabel (X1), (X2) dan variabel terikat.
11	Setia Tjahyanti Nurafni Chairunnisa (2020) <i>P-ISSN:2085-3106</i>	Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Resources And Facility Management Directorate Metode: deskriptif dan kausalitas Sampel: 82 karyawan	Dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini adalah reliabel	Perbedaan dari penelitian ini yaitu pada lokasi penelitian dan penempatan variabel yang berbeda	persamaan dalam penelitian ini yaitu (X1), (X2), (X3) dan variabel terikat.

12	Harpin Syah, Ade Satria (2020) ISSN 2686-2271	Analisis gaya kepemimpinan dan kedisiplinan dan kinerja guru SMK Negeri 3 Muara Bungo	Gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan dan kinerja guru SMK Muara Bungo signifikan terhadap kinerja guru	Perbedaan dari penelitian ini terdapat pada lokasi penelitian	Persamaan dalam penelitian ini yaitu pada (X1), (X2), dan variabel terikat.
13	Siti Maesaroh Solihah, Andi Budiawan, Nugi Mohammad Nugraha. (2021) ISSN:2407-6325	<i>The Influence of Autocratic Leadership and Work Discipline on Employee Performance of the "ABC" City Culture and Tourism Office</i> Metode :verifikasi deskriptif dengan pendekatan kuantitatif Sampel : 76 pegawai	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan otokratis terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota "ABC". disimpulkan bahwa pengaruh positif kepemimpinan otokratis terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi/baik kepemimpinan yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota "ABC".	perbedaan dari penelitian ini selain dari lokasi tidak ada variabel kompetensi	Persamaan dalam penelitian ini yaitu (X1), (X2), dan variabel terikat.
14	Ervina Rahayu, Ratna Komala Putri, Shinta Oktafien, Nugi Mohammad Nugraha, Dian Wahyuningsih. (2021) ISSN: 216-0353	<i>Perceptions of Employee on the influence of Autocratic Leadership style and Geographical Location on the Employee Performance: A Study on Tiga Putri Sukabumi City of Indonesia.</i> Metode : deskriptif	gaya kepemimpinan otokratis yang diterapkan dinilai kurang ideal seperti yang diharapkan karyawan CV. Tiga Putri Sukabumi	perbedaan penelitian ini selain lokasi adalah peneliti tidak menggunakan variabel lokasi geografis.	Persamaan dari penelitian ini yaitu pada variabel (X1) dan variabel terikat.

15	<p>Yusmawati, Suarni, Norawati, Zamhir Basem (2022) <i>p-ISSN 2622-4291 e-ISSN 2622-4305</i></p>	<p>Analisis Dampak Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kompetensi Terhadap Kinerja: Studi Empiris Pada SMPN 1 Bangkinang Kota Sampel : 76 Guru</p>	<p>Kajian ini menguji pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan kompetensi guru terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah, disiplin guru, dan kompetensi guru, secara simultan terhadap kinerja guru SMPN 1 Bangkinang Kota Kabupaten Kampar. secara parsial disiplin kerja dan kompetensi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Terdapat dampak positif dan signifikan kompetensi guru terhadap kinerja guru pada SMPN 1 Bangkinang Kota Kabupaten Kampar. Disiplin kerja guru lebih dominan mem dampak kinerja guru pada SMPN 1 Bangkinang Kota Kabupaten Kampar.</p>	<p>perbedaan penelitian ini lokasi</p>	<p>Persamaan dari penelitian ini yaitu pada variabel (X1), (X2), (X3) dan variabel terikat.</p>
16	<p>Nurdalina Siregar, Yuniman Zebua, Siti Lam'ah Nasution <i>ISSN:2722-4015</i></p>	<p>The Effect of Situational Leadership Style, Work Discipline And Work Motivation On Employee Performance At Rantauprapat Syariah Bank Indonesia</p>	<p>Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi yang berada di bawah taraf signifikansi 0,05. Disiplin kerja memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan angka 0,620.</p>	<p>Perbedaan penelitian di lokasi.</p>	<p>persamaan penelitian ini terdapat pada (X2) dan (X3)</p>

17	Bosman Butarbutar , Lenny Christina Nawangsari 2022 <i>E-ISSN: 2686-6331 P-ISSN : 2686-6358</i>	The Effect of Compensation And Work Discipline on Employee Performance Through Work Motivation (Case Study: Secretariat of DPRD DKI Jakarta Province)	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	Perbedaan penelitian di lokasi.	Persamaan penelitian ini terdapat pada (X2) dan (Y)
18	Nurul Azmi Tambak, Yuniman Zebua, Siti Lam'ah Nasution <i>ISSN 2615-3076 ISSN 265-1715</i>	The Effect of Work Discipline, Work Engagement, Work Attitude and Commitment on Employee Performance in the Pamong Praja Police Unit, Labuhan Batu Regency	disiplin kerja (X1), keterlibatan kerja (X2), dan komitmen (X4) memiliki koefisien arah yang positif terhadap kinerja karyawan.	Perbedaan penelitian di lokasi.	Persamaan penelitian ini terdapat pada (X1) dan (Y)

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah model konseptual dimana sebuah teori saling berkaitan dengan faktor-faktor yang telah diidentifikasi sebagai sebuah masalah yang penting dan kerangka pemikiran harus dijelaskan kaitannya antara variabel independen dan dependen dalam sebuah penelitian.

Dalam sebuah instansi maupun perusahaan agar tercapainya suatu tujuan yang akan dicapai tentu saja harus terdapat adanya kerja sama yang baik antara atasan dan bawahan. Para anggota yang sudah mampu memberikan semua waktunya demi memberikan yang terbaik untuk pekerjaannya dengan kinerja yang baik.

kinerja adalah hasil yang dicapai secara kualitas dan kuantitas oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan atasan kepada dirinya.

Pentingnya peran kepemimpinan dalam instansi Sangat berpengaruh besar dalam keberlangsungan sistem kerja, dengan adanya arahan yang tersusun dari atasan maka semua pekerjaan akan tertata sesuai prosedur kerja yang menjadi patokan dalam tujuan yang akan dicapai setiap instansi.

Kehidupan dalam dunia kerja bagi anggota sangat penting sekali memiliki rasa disiplin kerja yang tinggi. Kemampuan dalam diri sendiri dapat memberikan kepercayaan diri dalam melakukan aktivitas kerja guna meningkatkan kinerjanya, lebih potensi yang dimiliki oleh anggota sangatlah dapat memberikan kinerja yang bagus.

Disiplin kerja yang baik akan mempengaruhi aktivitas kerja anggota guna meningkatkan kinerja. Sikap juga merupakan aset yang sangat penting dalam sumber daya manusia, hal ini dikarenakan disiplin kerja dalam sebuah instansi akan menentukan bagus atau tidaknya instansi dalam mengelola seluruh aset demi mencapai tujuan dari instansi tersebut.

Kompetensi personal juga memiliki peran yang sangat penting dalam penerapan manajemen sumber daya manusia yang efektif dan produktif. Selain itu anggota yang memiliki kompetensi yang tidak dimiliki orang lain juga akan berpengaruh

terhadap keterampilan yang tinggi dari diri anggota dalam melaksanakan pekerjaan dan ini akan berdampak juga terhadap kinerja yang baik yang akan berdampak pada instansi/perusahaan. Anggota yang mempunyai kemampuan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya anggota yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dikatakan Kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompetensi personal dapat mempengaruhi kinerja anggota. Uraian kerangka pemikiran diatas didapat dalam keterkaitan atau variabel.

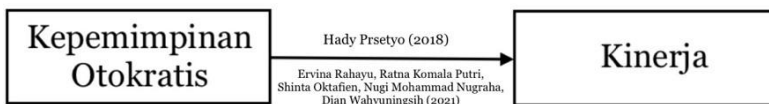
2.2.1 Gaya Kepemimpinan Otokratis (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y)

Hasil Penelitian Hady Prasetyo (2018) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sahbana Citra Mandiri diperoleh kesimpulan bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan Otokratis berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sahbana Citra Mandiri. Hal ini ditunjukkan dari nilai regresi linier sederhana sebesar 0,562 dan nilai koefisien korelasi (R) 0,788 dalam kategori memiliki hubungan yang tinggi antara gaya kepemimpinan otokratis terhadap kinerja karyawan, dan nilai koefisien determinasi sebesar 62% yang artinya yang artinya variabel gaya kepemimpinan otokratis memiliki pengaruh sebesar 62% terhadap variabel kinerja karyawan dan sisanya 38% ditentukan atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak disertakan di dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menurut Ervina Rahayu, Ratna Komala Putri, Shinta Oktafien,

Nugi Mohammad Nugraha, Dian Wahyuningsih (2021) Gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Tiga Putri Sukabumi dan memiliki hubungan yang kuat yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otokratis dapat meningkatkan kinerja pegawai dan tujuan organisasi. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan otokratis terhadap kinerja karyawan CV. Tiga Putri Sukabumi. Gaya kepemimpinan otokratis ini dapat membuat bawahan menjadi sangat disiplin, mematuhi semua perintah atasannya, dan membuat mereka bertanggung jawab atas pekerjaannya.

terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja yang digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Pengaruh Kepemimpinan Otokratis terhadap Kinerja

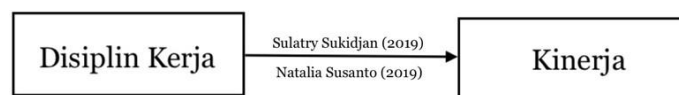
2.2.2 Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja

Menurut Sulatry Sukidjan (2019) Variabel penerapan disiplin kerja (X1) memiliki nilai t statistik/hitung sebesar 8.775. Nilai ini lebih besar dari t tabel (8.775 > 1,658). Dengan demikian hasil uji t, mengandung makna analisis yakni, menunjukkan secara statistik bahwa, tolak H0 dan terima Ha atau Hipotesis diterima. Hasil ini memperlihatkan bahwa variabel penerapan disiplin kerja berpengaruh nyata atau secara signifikan terhadap kinerja anggota Polri pada Polres

Maluku Tengah di Masohi (Y)

Hasil penelitian Natalia Susanto (2019) menunjukkan terdapat pengaruh antara disiplin kerja pada kinerja karyawan. Hasil analisis uji t diperoleh nilai signifikansi t disiplin kerja sebesar 0,003 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,003 < 0,05$). Sesuai dengan pernyataan Azwar (2015) dan Pramana dan Sudharma (2013) yang menghasilkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari Disiplin kerja terhadap kinerja digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

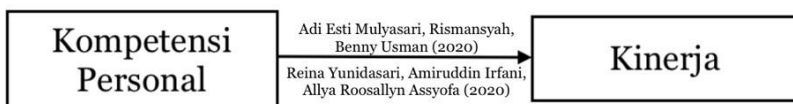
2.2.3 Kompetensi Personal (X3) berpengaruh terhadap Kinerja (Y)

Menurut Adi Esti Mulyasari, Rismansyah, Benny Usman (2020) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (uji t) secara parsial antara variabel kompetensi (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai sig $0,004 < \text{signifikan } 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hijau Lestari Raya Fibreboard Pematang Palas

Menurut Penelitian Reina Yunidasari, Aminuddin Irfani, Allya Roosallyn Assyofa (2020) Terdapat pengaruh positif signifikan antara kompetensi terhadap

kinerja karyawan di UPT Puskesmas Ibrahim Adjie Bandung. Hal ini ditunjukkan oleh variabel kompetensi yang berada dalam kategori baik yang sudah diterapkan Manajemen karyawan pada pekerjaannya dengan memiliki kemampuan dalam menguasai pekerjaan dengan waktu yang cepat sesuai target puskesmas, juga penyelesaian masalah dengan tepat. Maka mengakibatkan kinerja karyawan meningkat.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari Kompetensi terhadap kinerja digambarkan sebagai berikut:



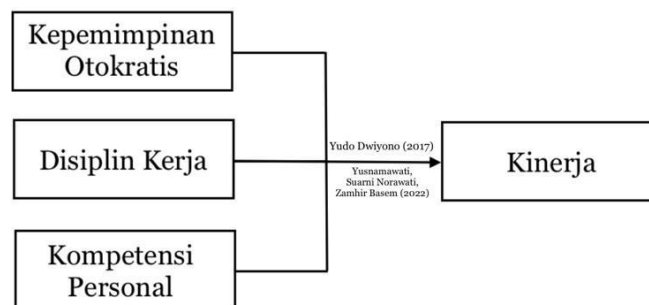
Gambar 3. Pengaruh Kompetensi Personal terhadap Kinerja

2.2.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis, Disiplin Kerja, dan Kompetensi Personal terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian Yudo Dwiyono (2017), maka dapat dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut. Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif langsung terhadap disiplin kerja guru. Artinya jika gaya kepemimpinan kepala sekolah meningkat, maka disiplin kerja guru juga akan meningkat. Sebaliknya jika gaya kepemimpinan kepala sekolah menurun, maka disiplin kerja guru juga akan menurun. Kompetensi profesional berpengaruh positif langsung terhadap disiplin kerja guru. Artinya jika kompetensi profesional guru meningkat maka kedisiplinan guru akan meningkat. Sebaliknya jika kompetensi profesional guru menurun, maka kedisiplinan guru juga akan menurun.

Berdasarkan penelitian terdahulu Yusmawati , Suarni Norawati , Zamhir Basem (2022) pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan kompetensi guru terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini ialah terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah, disiplin guru, dan kompetensi guru, secara simultan terhadap kinerja guru SMPN 1 Bangkinang Kota Kabupaten Kampar. Namun, bukti empiris menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah secara parsial tidak berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMPN 1 Bangkinang Kota Kabupaten Kampar. Lalu secara parsial disiplin kerja dan kompetensi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Terdapat dampak positif dan signifikan kompetensi guru terhadap kinerja guru pada SMPN 1 Bangkinang Kota Kabupaten Kampar Disiplin kerja guru lebih dominan mem dampak kinerja guru pada SMPN 1 Bangkinang Kota Kabupaten Kampar.

Dengan demikian dapat digambarkan sebagai berikut:

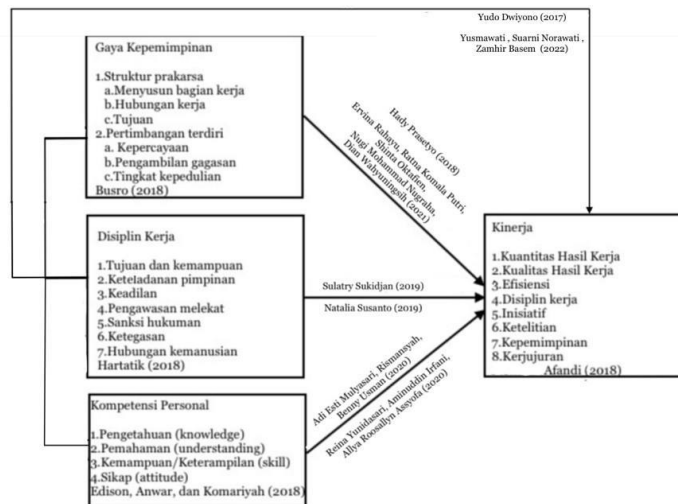


Gambar 4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis, Disiplin Kerja, dan kompetensi personal terhadap kinerja

Paradigma Penelitian

Berdasarkan Uraian di atas, maka terungkap paradigma penelitian sebagai berikut:

Gambar 5. Paradigma Penelitian



Hipotesis merupakan suatu kesimpulan yang masih kurang atau kesimpulan yang masih belum sempurna. Berdasarkan kajian pustaka, kerangka pemikiran serta kerangka pemikiran yang dikonstruksi ke dalam paradigma penelitian. Maka akan dibentuk hipotesis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Namun dari rumusan masalah dan tujuan penelitian ini, untuk mengungkapkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang pertama tidak dihipotesiskan, tetapi dijabarkan berdasarkan uraian secara deskriptif. Sedangkan untuk rumusan masalah dan tujuan penelitian kedua dan seterusnya dapat dihipotesiskan. Hipotesis yang dapat diambil dari penelitian ini meliputi:

H1: Untuk hipotesis pertama tidak dilakukan uji hipotesis karena bersifat deskriptif, yaitu untuk mengetahui gambaran tentang Gaya Kepemimpinan Otokratis (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Kompetensi Personal (X_3) dan Kinerja (Y) Polri Satuan

Reserse kriminal Polres Bandung.

H2: Gaya Kepemimpinan Otokratis (X₁) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Anggota (Y) Polri Satuan Reserse kriminal Polres Bandung.

H3: Disiplin Kerja (X₂) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Anggota (Y) Polri Satuan Reserse kriminal Polres Bandung.

H4: Kompetensi Personal (X₃) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Anggota (Y) Polri Satuan Reserse kriminal Polres Bandung.