

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kinerja pegawai (Y)

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai menyatakan Busro (2018) merupakan puncak dari segala tindakan yang dilakukan oleh seorang pekerja dalam suatu perusahaan, sesuai dengan tugas yang diberikan, dengan tujuan mencapai visi dan misi organisasi, serta dengan kemandirian, efisiensi, dan akuntabilitas yang utuh. Kinerja karyawan, di sisi lain, juga mengacu pada seberapa baik pekerja menyelesaikan pekerjaannya, yang menunjukkan kualitas yang diinginkan perusahaan (Ghifary, 2015:3). Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa kata “kinerja” berasal dari kata “job performance” atau “kinerja aktual”, yang mengacu pada pencapaian prestasi kerja yang dilakukan seseorang.

Kinerja (prestasi kerja) dapat diartikan sebagai jumlah dan kualitas kerja yang dilakukan seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan. Menyatakan Sudaryo (2018), “pekerjaan” mengacu pada “prestasi pekerjaan”, yaitu penyelesaian tugas yang diselesaikan oleh seseorang selama ia bekerja. Ini mencakup hasil aktual dari pekerjaan yang telah dilakukan karyawan sesuai dengan tujuan yang ditentukan dan tahun

bertugas. “Kinerja aktual” adalah indikator kinerja sebenarnya dalam kaitannya dengan ekspektasi atau norma yang sudah ada.

Menyatakan Sudaryo (2018), ada beberapa hal yang mempengaruhi keberhasilan seorang karyawan, seperti pengetahuan dan kemampuan, dorongan dalam bekerja, serta dukungan dari rekan kerja dan manajemen. Tempat kerja yang menyenangkan dan fasilitas yang memadai juga penting untuk meningkatkan output. Selain itu, kritik yang baik dan membangun serta komunikasi yang efisien dapat membantu pekerja memahami ekspektasi, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Menetapkan tujuan spesifik dan menerapkan sistem penghargaan untuk mencapai tujuan tersebut juga membantu meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja dapat dipandang sebagai hasil dari perilaku dan usaha. Setiap pekerja tentunya mempunyai cita-cita untuk dapat memajukan karir atau potensinya, sehingga dapat membantu perusahaan dan juga individu. Produktivitas di tempat kerja dapat meningkat bila ada peluang untuk berhasil. Hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya termasuk dalam kinerja itu sendiri.

2. Indikator Kinerja pegawai

Indikator kinerja pegawai dikatakan oleh Sudaryo (2018:205), diantaranya:

a. Kualitas kerja

Sejauh mana hasil kerja sejalan dengan kesadaran akan norma dan harapan yang ditetapkan merupakan ukuran kualitas kerja. Pekerjaan berkualitas tinggi menunjukkan bahwa pekerja menyelesaikan tugas dengan sukses, bebas dari kesalahan, dan memberikan hasil berkualitas tinggi.

b. Kuantitas kerja

Personil teladan adalah mereka yang dapat menunjukkan hasil yang dapat diukur, seperti keuntungan moneter, jumlah unit yang diproduksi, atau pelaksanaan tugas yang efektif.

c. Waktu kerja

Waktu kerja mengukur seberapa baik seorang pekerja memanfaatkan waktu luangnya untuk melakukan tugasnya. Dalam situasi ini, pekerja yang efisien mampu mengelola prioritas secara efektif, menyelesaikan tugas sesuai jadwal, dan mencegah penundaan. Mampu menggunakan waktu secara efektif sangat penting untuk mendapatkan hasil yang Anda inginkan dengan segera.

d. Kerjasama

Sejauh mana pekerja dapat bekerja sama dengan rekan kerja, berkomunikasi dengan baik, dan bekerja dalam kelompok diukur dengan kolaborasi. Karyawan yang mahir dalam bekerja sama dapat menciptakan hubungan kerja yang positif, menyelesaikan perselisihan secara damai, dan berkontribusi terhadap kesuksesan tim secara keseluruhan. Suasana kerja yang produktif dan bahagia serta tercapainya tujuan bersama juga sangat dipengaruhi oleh kerja sama tim yang efektif.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengaruh kinerja pegawai menyatakan Handoko (2019) antara lain :

a. Motivasi

Kekuatan internal atau eksternal yang dikenal sebagai motivasi mempengaruhi bagaimana pekerja keras berusaha menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan keterlibatan, semangat, dan hasil di tempat kerja. Karyawan yang mendapat dorongan kuat akan berkinerja lebih baik, mencari solusi, lebih kreatif, dan tetap berkomitmen terhadap tujuan perusahaan.

b. Kepuasan kerja

Tingkat kepuasan dan kegembiraan pekerja terhadap pekerjaan dan tempat kerjanya disebut kepuasan kerja. Banyak elemen, termasuk gaji, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, disiplin, dan keseimbangan kehidupan kerja, semuanya berdampak pada kepuasan ini.

c. Tingkat stress

Stres merupakan reaksi tubuh dan pikiran terhadap tekanan yang dialami di tempat kerja. Stres yang berlebihan dapat mengganggu kesejahteraan fisik dan mental pekerja, mengganggu fokus, dan menurunkan produktivitas. Stres yang berlebihan dapat menyebabkan kinerja yang lebih buruk. Kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi dan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugasnya disebut dengan stres kerja

d. Kondisi pekerjaan

Pencahayaan, ventilasi, dan tingkat kebisingan merupakan contoh elemen lingkungan dan fisik yang mempengaruhi produktivitas dan kenyamanan dalam bekerja. Dengan mengurangi rasa sakit dan gangguan, tempat kerja yang nyaman dan aman dapat meningkatkan produktivitas. Di sisi lain, kondisi kerja yang tidak menguntungkan dapat mengakibatkan

rendahnya tingkat kepuasan dan produktivitas.

- e. Sistem kompensasi Struktur gaji, tunjangan, dan insentif yang ditawarkan kepada anggota staf sebagai penghargaan atas upaya mereka merupakan bagian dari sistem kompensasi. Rencana gaji yang kompetitif dan adil dapat menginspirasi pekerja untuk berupaya lebih keras dan bekerja lebih baik.
- f. Desain pekerjaan

Cara tugas dan tanggung jawab ditugaskan kepada anggota staf merupakan komponen desain pekerjaan. Menciptakan pekerjaan yang menarik, menantang, dan sesuai dengan minat dan keahlian pekerja merupakan komponen kunci dari desain pekerjaan yang baik. Hal ini memberikan kemungkinan untuk pengembangan keterampilan, otonomi di tempat kerja, dan berbagai pekerjaan. Desain kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi, kepuasan, dan produktivitas, sedangkan desain yang buruk dapat mengakibatkan kebosanan, ketidakpuasan, dan penurunan kinerja.

B. Kompetensi (X1)

1. Pengertian

Kompetensi sangat penting untuk membantu pelaksanaan tugas guna menjamin keberhasilan suatu perusahaan. Kualitas dan kemampuan sumber daya manusia (SDM) suatu organisasi

mempunyai dampak yang signifikan terhadap kapasitasnya untuk mencapai tujuannya. Dalam kaitannya dengan organisasi publik, tanggung jawab SDM terutama berkaitan dengan kemampuan organisasi untuk melayani masyarakat dengan standar setinggi mungkin agar dapat terus dipandang oleh masyarakat sebagai lembaga yang berkinerja baik dan bertanggung jawab. Oleh karena itu, kemahiran SDM sangat penting di semua tingkat manajemen, termasuk pegawai pemerintah dan eksekutif. Kompetensi mencakup lebih dari sekedar kemampuan melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan yang didukung oleh sikap kerja yang diperlukan oleh pekerjaan itu dan didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan (Wibowo 2016: 271).

Menyatakan Edison Anwar dan Komariyah (2016:142), kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu tugas secara akurat dan unggul dalam hal pengetahuan, keahlian, dan sikap. Menurut Marwansyah (2016:36), kompetensi merupakan keseluruhan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan sifat-sifat pribadi lainnya yang diperlukan untuk berhasil di tempat kerja. Melalui pelatihan dan pengembangan, keterampilan ini dapat ditingkatkan dan diukur dengan menggunakan kriteria yang telah ditetapkan. Keterampilan kerja adalah sifat mendasar yang dapat dikaitkan dengan peningkatan kinerja individu dan tim, klaim Muhammad Busro (2018:25).

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menyatakan Wibowo (2016), kompetensi keterampilan seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti:

a. Keyakinan dan nilai-nilai

Gagasan dan nilai seseorang tentang dirinya dan orang lain mempunyai pengaruh yang besar terhadap tingkah lakunya; jika dia merasa bisa melakukan suatu tugas, itu akan terasa lebih mudah.

b. Kemampuan

Sebagian besar kompetensi sangat bergantung pada keterampilan. Pengembangan kompetensi spesifik terkait kompetensi memberikan dampak positif terhadap budaya organisasi dan kompetensi individu.

c. Pengalaman

Mendapatkan pengalaman sangat penting untuk menjadi ahli dalam berbagai hal pengalaman organisasi diperlukan untuk kompetensi. Pengalaman saja tidak cukup untuk menjadi seorang ahli, meskipun pengalaman merupakan komponen kompetensi yang sangat penting untuk mencapai pengetahuan tingkat tinggi.

d. Karakteristik kepribadian

Tidak disarankan mengharapkan seseorang menjadi lebih

kompeten hanya dengan mengubah kepribadiannya karena kepribadian merupakan komponen yang sulit diubah dengan cepat.

e. Motivasi

Salah satu aspek kompetensi yang mungkin diubah adalah motivasi. Motivasi seseorang mungkin dipengaruhi secara positif oleh pengakuan dan perhatian pribadi dari atasan, serta dorongan dan pujian kinerja.

f. Isu emosional

Dapat mempersulit penguasaan kompetensi. Dorongan dan inisiatif seseorang terkadang berkurang karena rasa takut melakukan kesalahan, rasa malu, atau ketidaksetujuan.

g. Kemampuan intelektual

Mempengaruhi kompetensi, yang bergantung pada keterampilan mental seperti penalaran analitis dan konseptual. Salah satu unsur yang mungkin dapat meningkatkan kompetensi adalah pengembangan diri.

h. Budaya organisasi

Kompetensi sumber daya manusia dipengaruhi oleh budaya perusahaan dalam beberapa cara, termasuk prosedur perekrutan, program insentif, prosedur pengambilan keputusan, filosofi organisasi, dedikasi, dan banyak lagi.

3. Tujuan Kompetensi

Kompetensi akuntansi seringkali diupayakan Hutapea dan Nurianna, (2015: 16-19).

a. Pembentukan pekerjaan

Kompetensi teknis dapat dilihat sebagai gambaran tugas, tanggung jawab, dan tugas suatu posisi dalam suatu organisasi; mereka dipengaruhi oleh tujuan lembaga tersebut. Kompetensi perilaku, di sisi lain, mengacu pada perilaku yang diperlukan karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan kesuksesan luar biasa.

b. Evaluasi pekerjaan

Saat mengevaluasi seorang kandidat untuk suatu posisi, kompetensi mungkin menjadi faktor penentu. Bobot suatu pekerjaan dipengaruhi oleh sejumlah faktor, antara lain pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan serta kesulitan yang dihadapi. Komponen dasar pembentukan kompetensi adalah kemampuan dan pengetahuan tersebut.

c. Retrutmen dalam seleksi

Kompetensi dapat menjadi salah satu komponen kriteria jabatan, yang selanjutnya dijadikan pedoman dalam memilih calon-calon potensial untuk mengisi jabatan atau melaksanakan pekerjaan

tersebut.

d. Pembentukan dan pengembangan organisasi

Pondasi yang kuat untuk menciptakan dan mengembangkan perusahaan ke jalur yang lebih bermanfaat mungkin adalah kompetensi.

e. Membentuk dan memperkuat nilai dan budaya organisasi Jika nilai-nilai budaya organisasi selaras dengan kompetensi dasar organisasi, maka kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan dalam pembentukan dan pengembangan nilai-nilai budaya organisasi.

f. Pembelajaran organisasi

Kompetensi berperan dalam membentuk karakteristik pembelajaran untuk memenuhi tuntutan pegawai selain berfokus pada pengetahuan dan keterampilan.

g. Manajemen karir dan penilaian potensi pegawai

Pengusaha atau lembaga dapat memanfaatkan kompetensi untuk membantu orang mengembangkan karir mereka dan memilih jalur yang selaras dengan potensi mereka.

h. Sistem imbal jasa

Penerapan sistem kompetensi organisasi secara keseluruhan akan dibantu dengan menawarkan ketidakseimbangan yang terkait dengan pencapaian kompetensi individu.

4. Indikator Kompetensi

Berikut indikator kompetensinya (Wibowo, 2016:273):

a. Keterampilan / Skill

Suatu sistem atau serangkaian tindakan yang secara fungsional relevan untuk mencapai tujuan kinerja tercermin dalam kemampuan ini. Definisi kompetensi ini juga mencakup kemampuan untuk melakukan aktivitas tertentu dalam suatu bidang yang selaras dengan tujuan dan standar kerja perusahaan.

b. Pengetahuan

Pengatahuan adalah keahlian yang dimiliki seseorang di sektor tertentu. Pekerja harus menyadari dan memahami informasi atau keahlian yang ditawarkan relawan di sektor khusus mereka.

c. Konsep diri (sikap)

Sikap ini menunjukkan bahwa seorang pekerja harus profesional dalam menjalankan tanggung jawabnya dengan keyakinan dan keyakinan bahwa tugasnya dapat diselesaikan dengan sukses sesuai dengan keputusan perusahaan.

d. Sifat / trait

Ini adalah sifat yang biasanya tetap konsisten dalam tindakan seseorang. Setiap pegawai menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan dengan karakter (atribut) yang unik.

e. **Motif**

Segala sesuatu yang diyakini atau diinginkan seseorang secara terus- menerus yang mendorong terjadinya suatu aktivitas. Tujuan dari motivasi adalah untuk mempengaruhi perilaku ke arah aktivitas atau tujuan tertentu.

C. Disiplin Kerja (X2)

Sikap dan perilaku yang ditunjukkan oleh pekerja atau anggota suatu organisasi dalam menaati kebijakan, pedoman, dan standar yang ditetapkan oleh organisasi disebut dengan disiplin kerja. Hal ini mencakup kepatuhan terhadap tugas ketenagakerjaan, peraturan, dan jam kerja. Suasana kerja yang lebih terorganisir dan profesional dapat tercipta, serta produktivitas dan efisiensi kerja dapat meningkat dengan adanya disiplin kerja yang kuat. Sutrisno (2016:89)

Perilaku yang sesuai dengan norma dan prosedur kerja yang sesuai disebut dengan disiplin. Disiplin juga dapat diartikan sebagai tindakan dan tingkah laku yang mengikuti peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Secara etimologis, disiplin berasal dari istilah bahasa Inggris yaitu “murid” yang berarti pengikut atau orang yang beriman, mengajar, melatih, dan sebagainya, klaim Dewi dan Harjono (2016: 129). Disiplin kerja menyatakan Mangkunegara (2016:129) adalah upaya untuk memotivasi pegawai agar mematuhi peraturan yang berlaku dan tetap melakukannya sesuai dengan norma khusus instansi.

Disiplin kerja menyatakan Hasibuan (2016) adalah kesadaran dan keinginan untuk mematuhi hukum dan standar sosial yang relevan. Sikap seseorang yang rela menaati segala peraturan dan sadar akan kewajibannya tercermin dalam kesadaran tersebut. Di sisi lain, kedisiplinan akan membuat seseorang dapat membedakan hal-hal yang boleh dilakukan, hal-hal yang wajib dilakukan, hal-hal yang boleh dilakukan, dan hal-hal yang tidak boleh dilakukan (karena dilarang), klaim Agustini (2019:90).

Disiplin di tempat kerja merupakan cerminan betapa hormatnya pekerja dalam memperlakukan kebijakan dan prosedur instansi. Oleh karena itu, disiplin karyawan dianggap tidak memadai jika peraturan atau kebijakan yang ada dalam organisasi diabaikan atau sering dilanggar. Namun, hal ini merupakan tanda disiplin yang sangat baik ketika pekerja mematuhi peraturan agensi.

1. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Sutrisno (2016:90) menyebutkan salah satu unsur yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Tingkat kedisiplinan pegawai mungkin dipengaruhi oleh besaran remunerasi. Jika pekerja yakin bahwa mereka akan menerima kompensasi yang sebanding dengan jumlah upaya yang telah mereka lakukan pada lembaga tersebut, mereka akan lebih

cenderung untuk mengikuti peraturan terkait.

b. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam instansi

Kepemimpinan yang patut diteladani sangat penting karena, dalam lingkungan lembaga, semua anggota staf akan terus-menerus mengawasi bagaimana pemimpin menjunjung standarnya sendiri dan mengendalikan perkataan, perbuatan, dan sikap yang dapat membahayakan pedoman disiplin yang telah ditetapkan.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Tanpa norma-norma tertulis yang eksplisit yang menjadi pedoman bersama, pertumbuhan disipliner dalam satu lembaga tidak akan berhasil. Disiplin tidak dapat ditegakkan jika peraturan hanya berupa arahan lisan yang dapat berubah tergantung pada keadaan.

d. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Ketika seorang karyawan melanggar peraturan disiplin, mereka harus mempunyai keberanian untuk menangani keseriusan pelanggaran tersebut. Ketika pelanggaran disiplin ditangani, seluruh karyawan akan merasa tertekan untuk tidak mengulangi perilaku yang sama, yang akan membuat mereka merasa berkewajiban untuk tidak melakukan hal yang sama.

e. Ada tidaknya pengawasan kepemimpinan

Setiap tindakan yang dilakukan suatu lembaga memerlukan

pengawasan untuk membimbing stafnya agar dapat menyelesaikan tugasnya secara akurat dan sesuai dengan kebijakan yang diambil.

f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Pekerja adalah sekelompok orang yang beragam dengan kepribadian yang unik. Karyawan menuntut banyak perhatian dari pimpinannya di samping pekerjaan yang sulit dan gaji yang besar.

g. Diciptakan kebiasaan - kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Di antara perilaku konstruktif tersebut adalah:

h. Menunjukkan rasa hormat satu sama lain di tempat kerja.

i. Agar karyawan merasa senang atas prestasinya, berikanlah pujian sesuai dengan waktu dan tempat.

j. Secara teratur melibatkan anggota staf dalam rapat, khususnya yang berkaitan dengan karir dan pekerjaan mereka.

k. Ketika rekan kerja memilih untuk berangkat, beri tahu mereka ke mana mereka akan pergi dan apa yang mereka lakukan, meskipun mereka adalah bawahan.

2. Indikator Disiplin Kerja

Menyatan Sutrisno (2016:94) indikator disiplin kerja di antaranya adalah

a. Taat terhadap aturan waktu

berdasarkan ketepatan tiba di tempat kerja, berangkat tepat waktu, dan istirahat sesuai dengan aturan yang berlaku pada organisasi terkait.

- b. Taat terhadap peraturan perusahaan berkaitan dengan pedoman dasar untuk berpakaian dan berperilaku di tempat kerja.
- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan ditunjukkan dengan cara seseorang melaksanakan tugas sesuai dengan jabatan, tanggung jawab, dan kewajibannya serta cara seseorang berinteraksi dengan unit kerja lainnya.
- d. Taat terhadap peraturan lainnya peraturan yang mengatur apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh pekerja outsourcing.

D. Hubungan Antar Variabel Independen dengan Variabel Dependen

1. Pengaruh Kompetensi (X1), dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Sutrisno (2019) Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kompetensi dan disiplin kerja. Kompetensi yang baik memungkinkan karyawan menyelesaikan tugas secara efisien dan memberikan pekerjaan berkualitas tinggi. Kompetensi ini terdiri dari kemampuan, pengetahuan, dan sikap yang relevan dengan pekerjaan. Selain itu, pekerja yang kompeten lebih mampu berinovasi dan

mengatasi hambatan, sehingga meningkatkan efisiensi organisasi. Pegawai mampu bekerja secara konsisten dan efisien karena disiplin kerja yang meliputi menaati peraturan, tepat waktu, dan bertanggung jawab atas tindakannya. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi dan kompetensi yang cukup akan berpeluang besar untuk bekerja maksimal, mencapai tujuan, dan memberikan dampak positif bagi pertumbuhan perusahaan. Di sisi lain, pencapaian kinerja optimal mungkin terhambat oleh kelemahan pada salah satu bidang tersebut.

Berdasarkan data dari penelitian penelitian Muhammad Andi Prayogi (2019) dikemukakan bahwa pengaruh signifikan dan positif variabel kompetensi (X1), terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan yang mana thitung $(4,692) > t_{tabel} (1,99)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ berarti kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif variabel disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan yang mana hasil thitung $(5,282) > t_{tabel} (1,99)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Uji Fhitung sebesar 114,917 dengan probabilitas sig variabel dari kinerja pegawai (Y)

2. Pengaruh Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Al mamary et al. (2020) Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kompetensi kerja. Pekerja dengan kompetensi yang kuat seperti pengetahuan yang relevan, kemampuan teknis yang sesuai, dan fleksibilitas akan lebih mampu melakukan tugas dengan cepat dan berhasil. Pegawai dengan kompetensi kerja yang tinggi akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, lebih sedikit melakukan kesalahan, dan bekerja lebih efisien. Selain itu, pekerja yang kompeten cenderung lebih kreatif dan mampu memberikan jawaban yang lebih baik terhadap permasalahan yang mereka hadapi, sehingga bermanfaat bagi kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Dengan kata lain, peluang seorang karyawan untuk mencapai kinerja optimal meningkat seiring dengan tingkat keahlian pekerjaannya.

Berdasarkan data dari penelitian Mahasiswa Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi (2024). Temuan Uji-t merupakan bahwa nilai t hitung $4.482 >$ nilai t tabel pada tingkat signifikan 0,05 dan dengan derajat kebebasan (df) sebesar 41 adalah 1,683. Kesimpulan ini menunjukkan adanya hubungan secara parsial antara Kompetensi SDM dengan kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Selatan.

3. Pengaruh Disiplin kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Anwar & Ali (2021) Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Pegawai yang disiplin cenderung terorganisir dengan baik, tepat waktu, dan dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas sesuai protokol. Karyawan yang mempraktikkan disiplin ini akan lebih mampu mengatur waktu dan sumber dayanya, sehingga memungkinkan mereka menyelesaikan tugas tepat waktu dan dengan hasil terbaik. Selain itu, disiplin kerja meningkatkan akuntabilitas dan dedikasi karyawan, sehingga meningkatkan hasil dan kualitas kerja. Karyawan dengan disiplin yang kuat akan lebih mampu untuk tetap fokus dan tidak menunda-nunda, yang pada akhirnya membantu perusahaan beroperasi lebih baik.

Berdasarkan data dari penelitian M.wahyu Ananda disiplin kerja, motivasi dan kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Riau. Diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0,835. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi dan kompetensi secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 83,5% terhadap variabel kinerja.

E. Peneliti Terdahulu

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tahun dan Lembaga	Hasil Penelitian
1	Muhammad Andi Prayogi Muhammad Taufik Lesmana Lukman Hakim Siregar	Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi 2019	pengaruh signifikan dan positif variabel kompetensi (X1), terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan yang mana thitung (4,692) > ttabel (1,99) dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 berarti kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif variabel disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan yang mana hasil thitung (5,282) > ttabel (1,99) dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Uji Fhitung sebesar

				114,917 dengan probabilitas sig variabel dari kinerja pegawai (Y) dengan kompetensi (X1), dan disiplin kerja (X2) sedangkan sisanya 21% variabel variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya motivasi, kompensasi, Kepuasan Kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja dan variabel.
2	Sophia Nursauli Sitompul Syarif Ali Zackaria Rialmi	Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Konferensi riset nasional ekonomi, manajemen, dan akuntansi volume 2,2021 halaman 918-928	Diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X2) memiliki kontribusi sebesar 0,397 atau 39,7% terhadap variabel kinerja (Y). Dengan demikian maka untuk variabel disiplin kerja pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementerian perindustrian RI memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja didalamnya yaitu sebesar 39,7% Dalam penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Najmyah & Azis, 2018) dengan judul pengaruh kompetensi motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai kantor kementerian agama

				<p>kabupaten maros membuktikan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini dibuktikan melalui hasil penelitian menyatakan bahwa pada variabel kompetensi t hitung 3,480. > t tabel 2,000 dan signifikan 0,000 < 0,05. Sehingga pada penelitian ini juga menunjukkan hasil yang sama.</p>
3	M.wahyu Ananda Rahayu Setianingsi Wanlaura hardilawati	Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi riau	Jurnal Imiah Mahasiswa Merdeka EMBA vol. 2 no 1 maret 2023.	<p>Berdasarkan uji simultan diketahui Ftabel statistic sebesar 2,76. Dengan demikian diketahui Fhitung sebesar (101,524) > Ftabel(2,76) dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya secara simultan atau bersamaan disiplin kerja, motivasi dan kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. Diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,835. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi dan kompetensi secara keseluruhan</p>

				<p>memberikan pengaruh sebesar 83,5% terhadap variabel kinerja, Sedangkan sisanya sebesar 16,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Adipura & Puspitasari, 2022) yang menyatakan bahwa kompetensi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pide&Makassar, 2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja dan juga penelitian yang dilakukan oleh (Tahir & Suci, 2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja, motivasi dan kompetensi berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja.</p>
--	--	--	--	---

4	Irma Utami Nety Kumalasari Nur Salma	Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung	J-ceki : jurnal cendekia ilmiah vol3,no.6,oktober 2024	Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas tenaga kerja provinsi lampung.Hal ini buktikan secara parsial dengan nilai t hitung > t tabel atau 11,431 > 1,670dengan nilai signifikan 0,001< 0,05.Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai DinasTenaga Kerja Provinsi Lampung.Hal ini dibuktikan secara parsial dengan nilai t hitung > t tabel atau 9,787 > 1,670 dengan nilai signifikan 0,001 < 0,05.Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi dan disiplin kerjaterhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja ProvinsiLampung.Hal ini di buktikan secara silmutan dengan nilai F hitung > F tabel atau 45,091 > 3,14 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05.Kontribusi pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung secara koefisien
---	---	---	--	---

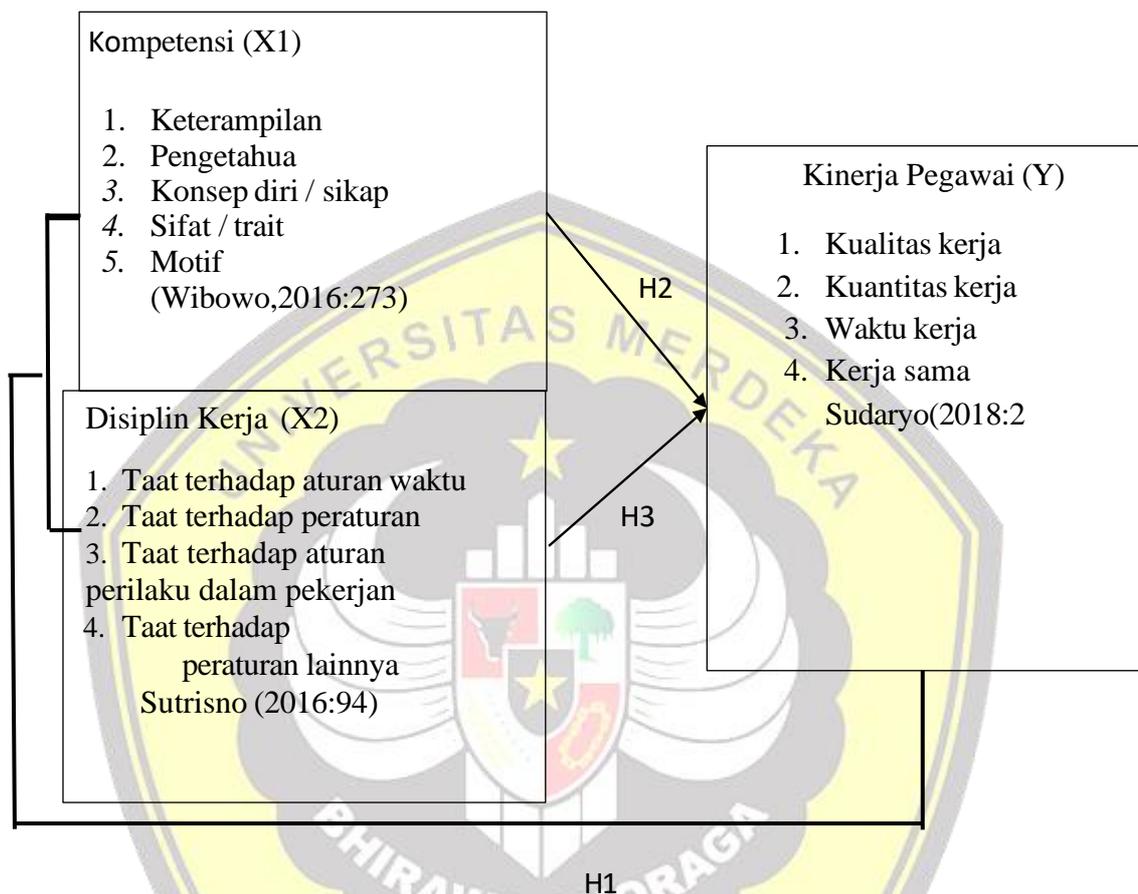
				determinasi (R ²) sebesar 0,658 atau dipersentasekan menjadi 65,8%.
5	Mahasiswa Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Selatan	Jurnal ilmiah Mahasiswa Nias Selatan Vol.7 No.2 Edisi Juli 2024	Temuan uji-t merupakan bahwa nilai thitung $4.482 >$ nilai ttabel pada tingkat signifikansi 0,05 dan dengan derajat kebebasan (df) sebesar 41 adalah 1,683. Kesimpulan penelitian dari penelitian ini menunjukkan adanya hubungan secara parsial antara kompetensi SDM dengan kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Selatan.

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan atau perbaikan sementara terhadap suatu masalah penelitian. Hal ini mungkin dipandang sebagai jawaban teoretis terhadap rumusan masalah, meskipun hal ini belum merupakan solusi yang didukung secara eksperimental (Sugiyono, 2017).

Gambar 1

Kerangka Pemikiran

**Hipotesis 1**

H0 :Kompetensi dan Disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kepala Bagian Umum Sekretariat Kabupaten Pasuruan.

H1 :Kompetensi dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kepala Bagian Umum Sekretariat Kabupaten Pasuruan.

Hipotesis 2

H0 :Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kepala Bagian Umum Sekretariat Kabupaten Pasuruan.

H1 :Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kepala Bagian Umum Sekretariat Kabupaten Pasuruan.

Hipotesis 3

H0 :Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kepala Bagian Umum Sekretariat Kabupaten Pasuruan.

H1 :Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kepala Bagian Umum Sekretariat Kabupaten Pasuruan.

G. Kerangka Pemikiran

Untuk meningkatkan kinerja pegawai di lembaga, masalah kompetensi harus dipertimbangkan. Kompetensi kerja merupakan suatu keadaan yang merasuki tempat kerja, mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dan akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Ketika karyawan merasa aman dan nyaman, mereka cenderung lebih antusias dan bersemangat terhadap pekerjaan mereka, sehingga dapat meningkatkan kinerja. Agar lembaga dapat berkinerja baik, maka individu, kelompok, atau masyarakat harus menerapkan disiplin kerja yang ditunjukkan dengan

kepatuhan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma, dan ketentuan yang berlaku.

