

BAB II

TINJAUAN DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan sebagai bahan perbandingan dan acuan bagi penulis dalam melakukan penelitian. Selain itu, untuk menghindari adanya kesamaan dalam penelitian pada penulisan ini. Maka dalam kajian pustaka, penulis mencantumkan hasil-hasil penelitian berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis pada tabel 2.1 sebagai berikut :

Tabel 2 1Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti dan Tahun	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	(Hanifah Muzakkir, Baso Amang, Muh.Arif, 2021)	Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Karyawan	X1: Kemampuan X2: Motivasi X3 : Sarana Prasarana Y : Kinerja Karyawan	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan $0,002 < 0,05$, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan $0,002 < 0,05$.
2.	(Rusli Osi, Mashur Razak, Syamsul	Pengaruh Kemampuan, Motivasi Kerja, dan Fasilitas	X1 : Kemampuan X2 : Motivasi X3 :Fasilitas Y : Kinerja	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan pengaruh Kemampuan, Motivasi, serta

Alam,
2021)

Terhadap
Kinerja
Pegawai Pada
Dinas
Komunikasi
dan
Informatika
Kabupaten
Pinrang

fasilitas terhadap
kinerja pegawai
pada Dinas
Komunikasi dan
Informatika
Kabupaten Pinrang.
Hasil analisis
regresi
memperlihatkan
adanya pengaruh
yang signifikan
antara variabel
bebas yaitu:
Kemampuan (X1),
Motivasi (X2), serta
fasilitas (X3)
dengan variabel
terikat yaitu:
Kinerja pegawai
(Y). Pengaruh
terbesar terjadi
pada variabel
kemampuan (X1)
yaitu 59,3%,
disusul variabel
motivasi (X2)
sebesar 44,5%, dan
yang terkecil yaitu
variabel fasilitas
(X3) sebesar
18,5%. Secara
simultan, terdapat
pengaruh yang
signifikan dan
positif antara
Kemampuan,
Motivasi, serta
fasilitas terhadap
kinerja pegawai
pada Dinas
Komunikasi dan
Informatika
Kabupaten Pinrang
sebesar 76,5%
sedangkan sisanya
sebesar 23,5%

dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak menjadi objek penelitian.

3. (Muh. Asdar, Syamsuarni, 2021) Analisis Pengaruh Kemampuan, Keterampilan dan Personality Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
 X1: Kemampuan Kerja
 X2 : Keterampilan kerja
 X3 : Personality Kerja
 Y : Kinerja Karyawan
 Analisis regresi berganda, dan SPSS 21
 Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Secara simultan Kemampuan, Keterampilan, dan Personality kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alliance Prima Indah. Dan variabel Personality kerja dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alliance Prima Indah.

4. (Muslimat & Wahid, 2021) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh
 X : Disiplin kerja
 Y : Kinerja Karyawan
 Regresi sederhana, determinasi, dan uji hipotesis
 Hasil penelitian ini variabel disiplin kerja diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,513 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,789 dengan kriteria baik. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan

nilai persamaan regresi $Y = 12,149 + 0,733X$, dan nilai koefisien korelasi 0,781 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 61,1%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

5. (Yulia Aniasari, Retno Wulansari, 2021) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sentra Ponselindo X : Disiplin kerja Y : Kinerja Regresi linier sederhana, dan SPSS 24 Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Sentra Ponselindo, dengan persamaan regresi sederhana $Y = 32,207 + 0,496X$. Hasil uji hipotesis parsial menunjukkan nilai thitung $4,084 > t$ tabel 2,017 dengan taraf 5% maka H_a diterima dan H_0 ditolak, maka dalam penelitian ini menetapkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Sentra Ponselindo,

(Yana Fajriah,

6. Nurhasni Muis, 2021) *The Influence Of Motivation, Ability, and Experience On Employee Performance* X1 : Motivation X2 : Ability X3: Experience Y : Employee Performance : Multiple linier regression
- This study indicates that all variables, namely the motivational factor of experience ability, have a positive and significant influence either simultaneously or partially. The work motivation factor has a significant and most dominant influence on employee performance at the Gowa District office. This study suggests that the government of the district office of Gowa Regency can pay more attention to factors that can encourage work performance, such as providing motivation and providing opportunities for further studies that can further stimulate employees to work further.*
7. (Astuti, 2021) *The Effect Of Work Discipline and Work Ability on Employee Performance at PT.PLN (Persero)* X1 : Work discipline X2 : Work Ability Y : Employee Performance SPSS
- Work Discipline has a significant effect on employee performance at PT. PLN (Persero) Region South Medan. And Workability has no*

*Rayon Medan
Selatan*

effect and is not significant on the performance of employees at PT. PLN (Persero) South Medan Region. Simultaneously Work Discipline and Work Ability have a significant effect on Employee Performance at PT. PLN (Persero) South Medan Region.

8. (Kartinah, Nurwiyanta, Ridwan, Titi Laras, 2021) *The Effect of Ability, Motivation, Discipline, and Job Satisfaction on Employee Performance* *X1 : Ability X2 : Motivation X3 : Discipline X4 : Job Satisfaction Y : Employee Performance* *SPSS.20 , and Multiple linier regression* *This study succeeds in showing statistical evidence that ability, motivation, discipline, and job satisfaction have a significant positive effect on employee performance. This study also shows that ability has the highest coefficient of influence on improving employee performance, followed by motivation, job satisfaction, and discipline. This study succeeded in providing statistical evidence of support for Flippo (1998) that ability, motivation, discipline, and job satisfaction have a*

- positive effect on employee performance.*
9. (Yusran *et al.*, 2021) *The Impact of Ability, Work Motivatedness, Organizational Commitment and Work Environment on Employee Performance*

<i>X1 : Ability</i>	<i>X2</i>	<i>:</i>	<i>Multiple</i>
<i>X3</i>	<i>:</i>	<i>linier</i>	<i>regression</i>
<i>Y</i>	<i>:</i>		

Performance of Police Personnel

The results showed that simultaneously the ability, motivation of work, organizational commitment and work environment significantly affect the performance of Ternate police personnel. Partial capabilities (X1) and organizational commitment (X3) have a positive and significant effect on performance (Y). Meanwhile, work motivation (X2) and Lingkungan_Kerja (X4) had no significant effect on the performance of Ternate Police personnel. Of the four variables studied, the most dominant effect on the performance of police personnel is organizational commitment.

 10. (Rizqiyyah *et al.*, n.d., 2021) *The Effect of Motivation and Work Discipline on Performance*

<i>X1</i>	<i>:</i>	<i>Total</i>
<i>X2</i>	<i>:</i>	<i>Work</i>
<i>Y</i>	<i>:</i>	<i>Discipline</i>

Performance

The results showed that there was a positive influence of work discipline on employee performance. This means that the second hypothesis
-

is accepted. This means that statistically for the two-sided test, partially work discipline (X2) has a positive and significant effect on employee performance (Y) at PT. Dizamatra Powerindo. This is because the existing work discipline at PT. Dizamatra Powerindo will affect employee performance. The strength and weakness of the employee's work discipline will determine the size of the employee's performance.

B. Teori dan kajian pustaka

1. Kemampuan

Menurut (Saputra *et al.*, 2019) kemampuan adalah keterampilan para pegawai khususnya dalam mengerjakan tugas-tugas sesuai dengan kewajibannya. Menurut (Setiawan, 2020) Kemampuan pegawai berkaitan dengan kemampuan intelektual dan fisik untuk melakukan kegiatan operasional perusahaan. Kemampuan berhubungan langsung dengan keterampilan, pengetahuan dan sikap individu, dan mencakup kemampuan teknis, kemampuan perilaku, kemampuan manajerial, dan kemampuan konseptual. Menurut Robbins dan Judge (dalam Abarca, 2021) kemampuan berarti kapasitas seseorang untuk melakukan tugas yang berbeda di tempat kerja.

Kemampuan pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau hasil karya yang telah dicapai pegawai. Kemampuan juga terdapat berbagai potensi yaitu kecakapan, keterampilan, serta potensi kondisi fisik dan psikis. Dengan demikian kemampuan merupakan kekuatan yang ada pada diri individu untuk melakukan pekerjaan. Kemampuan menentukan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi karena keberhasilan pekerjaan suatu organisasi bergantung pada kinerja pegawainya. Sehingga kemampuan merupakan hal penting bagi pegawai agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dalam organisasi penempatan karyawan umumnya semakin tinggi kedudukan seseorang yang dibutuhkan adalah kemampuan intelektual yang tinggi. Kemampuan dan keterampilan seseorang juga tergantung pada keadaan fisik dan psikisnya, yang mempengaruhi tingkat kemampuan kerjanya.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kemampuan pegawai tergantung pada pengetahuan dan keterampilan yang ada didukung oleh kondisi fisik dan psikis. Oleh sebab itu selain harus memiliki pengetahuan dan keterampilan seorang pegawai juga harus memiliki kemampuan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaannya.

a) Faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan

Menurut Robbins dan Judge (dalam Sundusiah, Irwansyah, 2019) kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya terdiri dari dua faktor yaitu

1) Kemampuan Intelektual

Kemampuan Intelektual adalah kemampuan untuk melakukan berbagai kegiatan mental berpikir, menalar, dan memecahkan masalah

2) Kemampuan Fisik

Kemampuan Fisik adalah kemampuan untuk melakukan tugas-tugas yang membutuhkan kekuatan fisik, keterampilan, dan perilaku serupa.

Kemampuan intelektual dan kemampuan fisik yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik tergantung pada kemampuan dan keterampilan dari pekerjaannya sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, pekerjaan yang dilakukan harus sesuai dengan kemampuan dan keterampilan pegawai, dan sebaliknya kemampuan dan keterampilan pegawai harus memenuhi standar yang dipersyaratkan oleh organisasi.

b) Indikator-indikator kemampuan

Menurut Akhmat Sudrajat (dalam Jufrizen, 2017), mengatakan ada empat indikator kemampuan diantaranya sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan adalah dasar untuk membangun keterampilan dan kemampuan. Pengetahuan organisasi tentang informasi, fakta, prinsip atau prosedur untuk memastikan bahwa tugas dilakukan dengan benar dengan keterampilan yang tepat.
- 2) Pelatihan, proses pendidikan jangka pendek menggunakan proses yang sistematis dan terorganisir sehingga pekerja non manajerial memperoleh pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu
- 3) Pengalaman, pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam pekerjaannya dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki.
- 4) Keterampilan, kemampuan untuk menguasai tugas dengan mudah, kemampuan menguasai alat dan menggunakan mesin.

2. Disiplin kerja

Menurut (Tsauri, 2016) Disiplin kerja adalah suatu sikap pegawai untuk menghormati dan mematuhi peraturan yang berlaku ditempatnya bekerja berdasarkan tanggung jawab bukan karena keterpaksaan, sehingga dapat mengubah perilaku menjadi lebih baik daripada sebelumnya.

Menurut (Onsardi & Putri, 2020) Disiplin kerja adalah perwujudan sikap dan perilaku pegawai yang mematuhi aturan dan ketentuan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut (Issalillah, 2019) disiplin kerja adalah kepatuhan atau ketaatan pegawai pada aturan yang berlaku. Menurut Hasibuan (dalam, Cahyo Tri Anggoro, 2022) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan Kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Disiplin adalah kunci terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Disiplin juga sebagai sarana atau alat bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, para pegawai atau bawahan akan mentaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan suatu organisasi digunakan untuk memotivasi pegawai untuk melakukan pekerjaan mereka secara disiplin diri, baik secara individu maupun kelompok. Disamping itu disiplin bertujuan untuk mendidik pegawai mematuhi segala peraturan dan kebijakan yang ada, agar menghasilkan kinerja yang baik.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, ketertiban, kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mengikuti semua peraturan perusahaan atau organisasi dan norma sosial yang berlaku, serta rasa tanggung jawab karyawan atas tugasnya.

a) Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Singodimedjo (dalam, Dewi & Harjoyo, 2019), faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah:

1) Jumlah kompensasi

Tingkat penghargaan dapat mempengaruhi disiplin. Pegawai akan mematuhi semua peraturan yang berlaku jika mereka yakin bahwa upaya mereka atas nama perusahaan akan dihargai. Kompensasi yang sesuai akan membuat pegawai bekerja keras dan selalu memberikan yang terbaik. Namun, jika pegawai merasa kompensasi yang diterima tidak sesuai, mereka akan mempertimbangkan untuk mencari sumber pendapatan eksternal lainnya.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan kepemimpinan sangat penting karena dalam lingkungan perusahaan, setiap pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pemimpin dapat menegakkan disiplinnya dan mengendalikan dirinya dari perkataan dan tindakan, tindakan dan sikap yang dapat mengganggu aturan disiplin yang telah ditetapkan. Misalnya, jika jam kerja diatur pada pukul 08:00 wib, bos tidak akan terlambat bekerja setelah waktu yang dijadwalkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Membangun disiplin tidak akan berhasil dalam perusahaan tanpa aturan tertulis yang tepat yang dapat menjadi pedoman umum. Disiplin tidak dapat dilaksanakan jika aturan dibuat hanya atas dasar instruksi lisan dan dapat berubah tergantung pada kondisi dan situasi.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Jika seorang pegawai melanggar suatu disiplin, manajemen harus bertindak berdasarkan berat ringannya pelanggaran yang dilakukan orang tersebut. Dengan tindakan terhadap pelanggar disiplin di bawah sanksi yang berlaku, semua karyawan akan merasa terlindungi dan dalam hati berjanji untuk tidak melakukannya.

5) Ada atau tidaknya pengawasan dari pimpinan

Dalam semua kegiatan perusahaan, pegawai harus diawasi dan diinstruksikan agar dapat mengikuti aturan dan melaksanakan pekerjaannya dengan benar. Dengan pengawasan seperti itu, sedikit banyak pegawai menjadi terbiasa menegakkan disiplin kerja.

6) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

Pegawai adalah orang-orang dengan kepribadian yang berbeda. Pegawai tidak hanya senang dengan pekerjaan bergaji tinggi dan bermanfaat, mereka juga perlu diberi banyak perhatian dari atasan mereka. Ketika keluhan atau kesulitan muncul, mereka ingin diberi masukan dan mencari solusi.

b) Indikator-indikator disiplin kerja

Menurut (Dewi & Harjojo, 2019) terdapat tiga indikator disiplin kerja yaitu :

- 1) Disiplin waktu, diartikan sebagai sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja serta karyawan dapat melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.
- 2) Disiplin peraturan, Peraturan tertulis dan tidak tertulis ditetapkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Untuk itu diperlukan sikap loyal pegawai terhadap komitmen yang dibuat. Loyalitas di sini berarti patuh dan patuh pada perintah atasan dan peraturan yang telah ditetapkan.
- 3) Disiplin tanggung jawab, Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan produksi berjalan dengan lancar, serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sebagai seorang pegawai.

3. Kinerja pegawai

Menurut Mangkunegara (dalam, Wulandari, 2019) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Sundusiah, Irwansyah, 2019) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang pegawai sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan selama waktu periode tertentu dalam upaya pencapaian tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai atau sekelompok orang sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai mengarah pada prestasi kerja, yang meliputi kuantitas, kualitas, jangka waktu, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai kinerja yang optimal dapat dilihat dari realisasi penyelesaian pekerjaan berdasarkan uraian tugas yang telah dilakukan apakah sesuai atau tidak dengan target penyelesaian pekerjaan yang ditetapkan

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan. Dengan kata lain bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu

a) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Menurut Bangun (dalam, Adamy, 2016) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- 1) Kuantitas pekerjaan, aspek ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai sebagai standar ketentuan kerja.
- 2) Kualitas kerja, setiap pegawai perusahaan harus memenuhi standar kerja agar pekerjaan tersebut sesuai dengan kualitas yang ditentukan.

- 3) Ketepatan waktu, setiap tugas memiliki karakteristik yang berbeda oleh sebab itu, suatu tugas yang telah diberikan harus selesai tepat waktu.
- 4) Kehadiran, jenis pekerjaan tertentu memerlukan kehadiran pegawai yang melakukannya sesuai waktu yang telah ditentukan.
- 5) Kemampuan Kerja Sama, tidak semua pekerjaan dapat dilakukan oleh seorang pegawai. Jenis pekerjaan tertentu harus dilakukan oleh dua atau lebih pegawai dan mungkin memerlukan kerja sama antarpegawai.

b) Indikator-indikator kinerja pegawai

Indikator kinerja pegawai menurut Riduwan (dalam, Saputra *et al.*, 2019) di antaranya:

1. Kualitas Kerja

Kualitas Kerja adalah mengerjakan suatu pekerjaan dengan baik dan memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas Kerja adalah hasil kerja yang sangat memuaskan dan mendapat target yang diinginkan.

3. Konsistensi Pegawai

Konsistensi Pegawai adalah selalu mempertahankan apa yang telah dicapai dan tetap pada pendirian tentang apa yang telah dilakukan.

4. Sikap Pegawai

Sikap Pegawai adalah menjaga tingkah laku dalam bekerja dan dapat memberikan contoh tauladan yang baik kepada yang lain.

C. Hubungan Antar Variabel

1) Pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai

Menurut (Dewi & Harjoyo, 2019) kemampuan seseorang bisa diukur dari tingkat keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Dengan keterampilan yang

ada, pegawai akan berusaha meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaannya. Kapasitas pegawai akan menentukan kinerja organisasi. Semakin tinggi kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya maka semakin tinggi kinerja pegawai.

2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

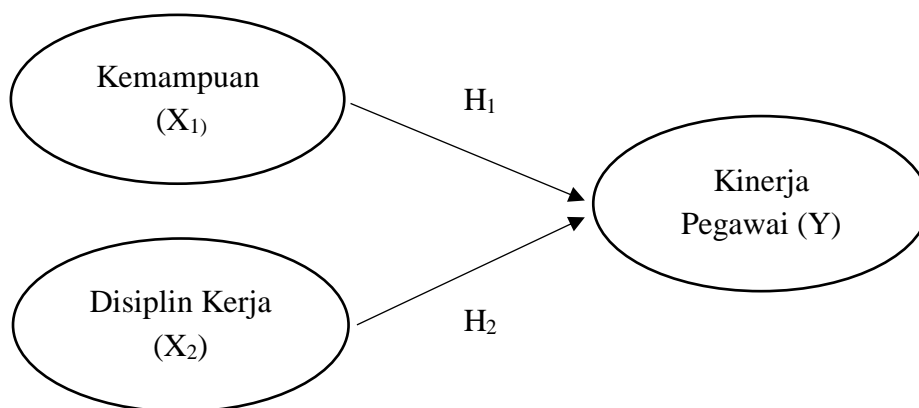
Menurut (Jelaskan Wau, Samalua Waoma, 2021) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi peraturan dan menaati peraturan dan menaati norma-norma sosial yang berlaku diperusahaan. Disiplin kerja sangatlah berpengaruh terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja yang bagus akan mempercepat tujuan perusahaan yang telah direncanakan dalam organisasi atau perusahaan.

3) Pengaruh kemampuan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Dari keterangan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan disiplin kerja yang ada pada seorang pegawai. Dengan memiliki kemampuan dan disiplin kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja baik.

D. Kerangka pikir

Berdasarkan landasan teori dan penelitian pendukung, maka kerangka pikir pada penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

E. Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan hasil yang telah ditentukan kalimat sebelumnya, maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₁ : Kemampuan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur

H₂ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur

H₃ : Disiplin Kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Badan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur