

BAB II TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan menjadi bahan acuan serta referensi untuk mendukung penelitian yang akan dilakukan. Penelitian tersebut bermanfaat sebagai tolak ukur benar dan salahnya peneliti saat menulis atau menganalisis penelitian.

Berikut penelitian terdahulu yang masih berkaitan dengan penelitian penulis:

Tabel 2. 1. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Bentari & Nuridin, 2018)	Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Index Cabang Bekasi	X1: Kompetensi X2: Disiplin Kerja Y: Kinerja Pegawai	<i>Statistical Program for Social Science (SPSS)</i>	Perolehan penelitian menunjukkan bahwa kompetensi serta disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja peningkatan pegawai Bank Index Bekasi.
2	(Suryani & Zakiah, 2019)	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia di BSD Tangerang	X1: Pelatihan X2: Disiplin Kerja Y: Kinerja Karyawan	Analisis Data Asosiatif	Hasil penelitian ini memperlihatkan secara parsial bahwa variabel X berpengaruh signifikan pada variabel Y secara simultan.

- | | | | | | |
|---|---------------------------|--|---|--|--|
| 3 | (Setiawan et al., 2020) | Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pada STIA Al-Gazali Barru Kabupaten | X1: Pelatihan
X2: Kompetensi
X3: Disiplin Kerja
Y: Kinerja Pegawai | <i>Statistical Program for Social Science (SPSS)</i> | Perolehan penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, variabel pelatihan, kompetensi, dan disiplin menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan pada kinerja dosen. |
| 4 | (Maulana & Hermana, 2021) | Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang | X1: Kompetensi
X2: Pelatihan
Y: Kinerja Pegawai | <i>Statistical Program for Social Science (SPSS)</i> | Hasil menunjukkan ada pengaruh signifikan variabel kompetensi dan pelatihan secara parsial maupun simultan pada kinerja pegawai |
| 5 | (Jamaludin et al., 2021) | Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang | X1: Kompensasi
X2: Disiplin Kerja
Y: Kinerja Pegawai | <i>Statistical Program for Social Science (SPSS)</i> | Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, dan secara parsial variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai. |
| 6 | (Milenia et al., 2021) | <i>The Effect Of Motivation, Discipline And Competency On Employee Satisfaction Bank BTN Medan</i> | X1: <i>Motivation</i>
X2: <i>Discipline</i>
X3: <i>Competency</i>
Y: <i>Employee</i> | <i>Statistical Program for Social Science (SPSS)</i> | Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kedisiplinan, dan kompetensi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai di Bank BTN |

- Medan.
- 7 (Agrasady a, 2020) *Effect of Work Discipline and Training on Employee Performance of PT Federal International Finance Depok Branch* X1: Work Discipline X2: Training Y: Employee Performance
Statistical Program for Social Science (SPSS) Hasil analisis yang diperoleh adalah disiplin kerja dan pelatihan terbukti mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Federal International Finance Depok Branch.
 - 8 (Marlinda & Hasan, 2021) *The Effect Of Work Discipline, Competency, And Integrity On Employee Performance In Regional Secretariat Environment In Pariaman City* X1: Work Discipline X2: Competency X3: Integrity Y: Employee Performance
Statistical Program for Social Science (SPSS) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 9,5%. Kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 11,2%. Integritas memiliki pengaruh signifikan sebesar 4% pada kinerja karyawan. Variabel disiplin mempengaruhi integritas sebesar 11,8% dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap integritas sebesar 9,1%.
 - 9 (Dearnly & Hetharie, 2021) *The Influence of Competence, Training and Work Discipline on Employee Performance of PT. Pos Indonesia (Persero), Binaji Branch Essay 2021* X1: Competence X2: Training X3: Work Discipline Y: Employee Performance
Statistical Program for Social Science (SPSS) Hasil penelitian terdapat pengaruh variabel kompetensi, pelatihan dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero), Binaji Branch Essay 2021.

10	(Jayasiddhi et al., 2022)	<i>Influence of Work Competency, Work Discipline and Training on Employee Performance at Bandung Hospital</i>	<i>of</i>	<i>X1: Work Competency</i> <i>X2: Work Discipline</i> <i>X3: Training</i>	<i>Statistical Program for Social Science (SPSS)</i>	Hasilnya menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan, kompetensi kerja, disiplin kerja, dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai.
----	---------------------------	---	-----------	---	--	--

Sumber: Dibuat oleh peneliti (2023)

B. Teori dan Kajian Pustaka

1. Kompetensi (X1)

Menurut Sutrisno (2020:203) kompetensi ialah kemampuan didasarkan pada skill serta wawasan serta sikap dalam bekerja dan implementasinya pada pelaksanaan pekerjaan di tempat bekerja, yang berkaitan dengan ketentuan yang telah ditentukan.

Menurut Qomariah (2020:139) kompetensi ialah sebuah skill yang ada pada seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dalam aspek khusus, berdasarkan posisi pekerjaan yang ditugaskan agar memberikan kontribusi yang baik bagi keberhasilan pekerjaan organisasi.

Menurut Enny (2019:30) kompetensi ialah seluruh aspek pada individu dalam hal wawasan, skill serta faktor dari dalam individu lain supaya bisa melakukan pekerjaan sesuai dengan wawasan serta kemampuan yang dimilikinya.

Menurut Bentari & Nuridin (2018) kompetensi merupakan sifat dasar yang ada pada individu dan sikap yang bisa diperkirakan pada situasi serta pekerjaan sebagai penggerak dalam mencetak prestasi serta keinginan untuk mencoba menyelesaikan tugas secara efektif.

Menurut Abdi & Rasmansyah (2019) kompetensi didefinisikan sebagai apa yang dilakukan pegawai dalam pekerjaannya dalam tingkat yang berbeda dan menjelaskan standar dalam setiap tingkatan, identifikasi karakter, wawasan serta kemampuan yang diperlukan seseorang dengan efektif dalam menjalankan pekerjaannya untuk mencapai standar kualitas pada area kerja serta bekerja dengan baik.

Dari berbagai pengertian dapat disimpulkan bahwasanya kompetensi ialah wawasan kemampuan serta perilaku yang menjadi bagian dari kepribadian seseorang sebagai kemampuan untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan.

a. Manfaat kompetensi

Konsep kompetensi diimplementasikan pada berbagai aspek MSDM, meskipun sebagian besar berada pada aspek pelatihan, pengembangan, perekrutan, serta sistem kompensasi. Menurut Sutrisno (2020:208), konteks ini semakin populer dan digunakan secara luas oleh perusahaan besar karena berbagai penyebab, diantaranya:

- 1) Menjadikan standar kerja serta harapan yang dapat diraih bisa lebih jelas. Pada perihal ini, bentuk kompetensi dapat memberi jawaban 2 pertanyaan dasar, yaitu kemampuan, wawasan serta karakter apa yang diperlukan di tempat kerja serta perilaku yang secara langsung mempengaruhi kinerja pekerjaan. Keduanya berkontribusi secara signifikan untuk menekan keputusan sepihak pada SDM.

- 2) Instrumen dalam menyeleksi pekerja, menggunakan kompetensi standar untuk menjadi instrumen penyeleksian yang memudahkan organisasi menentukan kandidat paling baik untuk menjadi calon pegawai yang terbaik. Dengan memperjelas perilaku efektif yang jelas diinginkan dari pegawai, sehingga bisa ditargetkan target selektif serta menekan dana untuk merekrut yang tidak diperlukan. Ini dilakukan melalui pengembangan perilaku yang diperlukan supaya setiap posisi dan menargetkan wawancara seleksi kearah yang diharapkan.
- 3) Mengoptimalkan produktivitas merupakan tuntunan untuk menjadikan suatu organisasi menjadi efektif membutuhkan pegawai yang bisa berkembang supaya mengisi kekosongan untuk mengelola keterampilan dengan vertikal maupun horizontal.
- 4) Landasan dalam mengembangkan sistem imbalan merupakan sistem yang dipergunakan dalam meningkatkan balas jasa secara adil. Kebijakan tersebut memiliki arah serta transparansi dengan menghubungkan berbagai keputusan dengan perilaku yang diinginkan oleh pekerja.
- 5) Mempermudah adaptasi terhadap perubahan. Di masa perubahan yang signifikan, pekerjaan memiliki sifat yang berubah dengan sangat cepat serta tuntunan baru tumbuh. Bentuk kompetensi menyediakan cara supaya menentukan skill yang diperlukan dalam menjawab perubahan tersebut.
- 6) Menyeimbangkan perilaku dalam bekerja dengan nilai organisasi adalah metode termuda dalam melakukan komunikasi terhadap nilai serta kinerja yang harus difokuskan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi

Menurut Enny (2019:30) faktor yang mempengaruhi kompetensi diantaranya:

1) Keyakinan dan nilai

Percaya pada diri sendiri atau individu lain memiliki pengaruh besar pada perilaku. Karena manusia pada hakikatnya memiliki jiwa, maka tergantung dari orang tersebut Apakah selalu mengasah jiwanya supaya memiliki kepekaan pada diri sendiri serta lingkungannya. Dalam melaksanakan hal tersebut, seseorang perlu memikirkan sesuatu yang positif berkaitan dengan dirinya sendiri maupun individu lain serta menunjukkan kualitas orang yang berwawasan ke depan.

2) Keterampilan

Meningkatkan keterampilan, seseorang akan meningkatkan kualifikasinya. Kualifikasi dianggap perlu karena pemahaman dan tindakan cepat staf menunjukkan bahwa staf memiliki kualitas tinggi.

3) Pengalaman

Pengetahuan di banyak bidang membutuhkan pengalaman. Diantaranya pengalaman mengorganisir individu,, melakukan komunikasi di hadapan kelompok, menjawab permasalahan dan sebagainya. Seseorang yang tidak memiliki kepentingan dengan organisasi besar yang kompleks tidak akan bisa meningkatkan kemampuan organisasi dalam mengerti kekuatan serta dinamika lingkungan kerja.

4) Karakteristik Kepribadian

Kepribadian individu dapat mengalami perubahan diiringi dengan berjalannya waktu misalnya seseorang memiliki reaksi serta melakukan interaksi dengan lingkungan sekitarnya. Kepribadian tidak mudah mengalami perubahan Selain itu tidaklah bisa berharap dengan mudah pada seseorang untuk memperbaiki kompetensinya melalui perubahan kepribadiannya.

5) Motivasi

Motivasi dapat dilakukan melalui paksaan. Menilai dan mengakui perolehan kerja bawahan dan perhatian seseorang dari atasan bisa memberikan Efek positif untuk bawahannya.

6) Isu Emosional

Emosional yang terhambat akan memberi batasan penguasaan keterampilan. Misalnya malu, takut salah dan merasa tidak memiliki dan tidak suka akan suatu keadaan tertentu.

7) Kemampuan Intelektual

Pikiran-pikiran tentang berpikir analitis dan berpikir konseptual akan menciptakan kepekaan pada pegawai yang bekerja karena ilmunya tinggi.

8) Budaya Organisasi

Kompetensi personal dalam proses penyeleksian pegawai, sistem kompensasi, praktik mengambil keputusan, filosofi organisasi, kebiasaan dan metode operasi, komitmen terhadap pengembangan dan pelatihan serta proses organisasi.

c. Indikator kompetensi

Kompetensi merupakan karakteristik dasar yang memungkinkan seseorang memaksimalkan kemampuannya dalam bekerja. Kompetensi termasuk dari kepribadian yang ada pada kepribadian yang memiliki perilaku yang bisa diperkirakan pada kondisi serta pekerjaan lain yang berbeda. Lima aspek karakteristik kompetensi menurut Spencer dalam Sutrisno (2020:206) adalah:

- 1) Motif adalah pemikiran atau niat yang secara konsisten menyebabkan suatu tindakan atau perilaku untuk membimbing, mengarahkan dan memilih perilaku tertentu untuk beberapa tindakan atau tujuan sehingga mereka bertanggung jawab sepenuhnya dalam meraih tujuan dan menginginkan saran supaya dirinya lebih baik.
- 2) Karakteristik individu merupakan karakter yang menjadikan seseorang berperilaku maupun bereaksi pada informasi atau situasi tertentu.
- 3) Konsep diri adalah keyakinan serta kepercayaan individu bahwa dirinya mampu bertindak dalam berbagai situasi berupa sikap dan nilai pada diri individu. Konsep diri mencakup pandangan, sikap, keyakinan dan evaluasi diri yang di kembangkan melalui pengalaman, penilaian terhadap diri sendiri dapat diukur melalui tes dengan cara meminta tanggapan kepada orang lain untuk mengetahui bagaimana nilai dimilikinya.
- 4) Pengetahuan ialah informasi milik orang dalam suatu aspek keahlian khusus yang diperoleh melalui pembelajaran atau pengalaman. Demikian dari itu, pengetahuan dapat diukur dengan penguasaan teori dan keterampilan melalui pengalaman untuk dapat melaksanakan pekerjaannya.

- 5) Kemampuan adalah kemampuan fisik dan mental untuk dapat melakukan suatu pekerjaan berdasarkan kecerdasan seseorang, yang dicapai melalui pelatihan yang terukur berdasarkan pengetahuan dan pemahaman bahwa seseorang diharuskan menjalankan pekerjaan berdasarkan kemampuan kinerja yang ditetapkan. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi dapat dilaksanakan apabila pegawai harus meningkatkan kemampuan kerjanya untuk menciptakan kompetensi yang baik.

2. Disiplin Kerja (X2)

Menurut Qomariah (2020:64) disiplin adalah penyesuaian setiap individu dengan peraturan dan ketentuan terhadap sikap serta perilaku dan tindakan berdasarkan aturan organisasi guna menciptakan ketertiban dan bebas dari kekacauan. Dengan demikian kegiatan bisa menjalankan fungsi serta perannya masing-masing.

Menurut Sutrisno (2020:87) disiplin ialah perilaku pegawai untuk menghormati kebijakan organisasi pada dalam diri pegawai yang membuat seseorang secara sukarela mematuhi peraturan dan ketetapan suatu organisasi.

Menurut Rivai & Segala (2014:825) Disiplin kerja ialah sebuah instrumen yang dipergunakan manajer dalam melakukan komunikasi bersama pegawai supaya mereka memiliki ketersediaan dalam melakukan perubahan terhadap perilakunya dan usaha supaya mengoptimalkan kesadaran serta ketersediaan seseorang untuk mematuhi seluruh aturan organisasi serta norma sosial di dalam organisasi.

Menurut Hamzah et al. (2021) disiplin ialah prosedur yang diterapkan supaya mengatasi masalah dalam organisasi sebagai wujud pelatihan supaya meningkatkan serta menerapkan pembentukan pengetahuan, mengubah karakter supaya positif serta memperbaiki sikap pegawai agar dapat selalu menjalankan pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Bentari & Nuridin (2018), Disiplin ialah sikap kepatuhan serta setia yang dimiliki oleh individu maupun kelompok pada aturan tertulis maupun tidak yang dinyatakan berbentuk perilaku serta tindakan dalam sebuah organisasi dalam meraih tujuannya.

Dari pengertian tersebut, bisa disimpulkan bahwasanya disiplin ialah tindakan taat dan kepatuhan pada aturan serta perintah organisasi baik yang ditulis maupun tidak yang terlihat berbentuk perilaku serta tindakan.

a. Manfaat disiplin kerja

Disiplin dibutuhkan dalam meraih tujuan organisasi lebih jauh supaya mempertahankan efisiensi serta menekan dan melakukan pengoreksian terhadap tindakan seseorang terhadap kelompok. Menurut Sutrisno (2020:88) manfaat disiplin bisa diketahui dari dua aspek, yaitu:

- 1) Untuk organisasi, disiplin kerja yang bisa memberi jaminan terhadap pemeliharaan tata tertib serta pelaksanaan tugas secara lancar dan memperoleh suasana kerja yang maksimal.
- 2) Untuk pegawai, nantinya memperoleh suasana bekerja yang lebih mengembirakan dan bisa meningkatkan semangat dalam bekerja.

b. Macam-macam disiplin kerja

Menurut Mangkunegara (2015:129) ada 2 bentuk disiplin kerja yakni:

- 1) Disiplin preventif ialah usaha supaya bisa melaksanakan, mengikuti serta mentaati aturan dalam bekerja yang ditetapkan oleh organisasi sehingga bisa mencegah adanya penyelewengan. Preventif bertujuan supaya mendorong pegawai agar melatih disiplin.
- 2) Disiplin korektif ialah usaha dalam menggabungkan aturan serta memberi arah pada pegawai supaya mengikuti aturan yang tepat berdasarkan petunjuk yang ada dalam organisasi dalam mencegah pelanggaran lebih lanjut. Pemberian sanksi bertujuan mengoreksi pekerja yang melakukan pelanggaran, menegakkan aturan serta memberikan pelajaran untuk pelakunya.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Pemimpin harus melibatkan orang lain yaitu bawahan atau pengikut, pemimpin yang baik bisa melakukan berbagai tindakan supaya mewujudkan suasana kerja yang dimungkinkan dilaksanakan menjadi proses wajar, sebab pegawai menerima dan mengikuti aturan dan prinsip sebagai pelindung keberhasilan pekerjaan. Menurut Sutrisno (2020:89) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai ialah:

- 1) Besarnya kecilnya kompensasi

Besarnya kompensasi bisa mempengaruhi pelaksanaan kedisiplinan. Pegawai akan mentaati semua aturan yang ada ketika mereka percaya bahwa mereka mendapatkan jaminan kompensasi yang sepadan dengan pekerjaan mereka

dalam organisasi. Pegawai yang diberi kompensasi dengan benar dapat melakukan pekerjaan yang terbaik karena jika pegawai merasa bahwa kompensasi yang diterima kurang memadai akan berpikir dua kali serta berupaya memperoleh penghasilan tambahan, maka pegawai terbiasa membolos dan meminta izin pergi.

2) Ada atau tidak keteladanan pimpinan pada perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat diperlukan sebab pada lingkungan organisasi seluruh pegawai senantiasa menyadari Bagaimana atasannya bisa mengendalikan diri melalui perkataan, perbuatan serta sikap yang bisa menimbulkan kerugian terhadap aturan kedisiplinan yang telah ditentukan.

3) Keberadaan aturan pasti yang bisa menjadi landasan

Kedisiplinan tidak dilaksanakan pada sebuah organisasi apabila tidak terdapat peraturan yang ditulis dan dapat ditegakkan secara tegas, jika aturan dibuat hanya atas dasar perintah lisan yang bisa mengalami perubahan kapanpun berdasarkan keadaan serta kondisi.

4) Pemimpin yang berani menentukan tindakan

Keberanian pemimpin dalam bertindak pada saat pegawai melakukan pelanggaran kedisiplinan berdasarkan besarnya pelanggaran yang dilakukan. Tindakan tegas pemimpin membuat pegawai terlindungi dan berjanji tidak akan mengulangnya kembali.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Seseorang yang sesuai dalam mengawasi kedisiplinan tentunya ialah pimpinan dari pegawai yang berkaitan. Perihal tersebut karena pimpinan ialah

sosok yang memahami serta dekat dengan pekerjaan pegawai, yang sering disebut dengan WASKAT. Pemimpin bertanggung jawab untuk melaksanakan pengendalian dalam seluruh tingkat supaya pekerjaan bawahan tidak memiliki penyimpangan daripada apa yang sudah ditentukan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai

Pemimpin yang sukses memperhatikan pegawai mewujudkan kedisiplinan kerja yang baik. Pemimpin tidak sekedar memiliki kedekatan secara fisik melainkan juga memiliki kedekatan batin. Seorang pemimpin yang bersedia memperhatikan pekerjaannya nantinya senantiasa disegani, karena itu sangat berpengaruh terhadap kinerja, semangat dan moral para pegawai.

7) Menciptakan kebiasaan yang memberi dukungan untuk menegakkan kedisiplinan

Pemimpin yang baik ialah pemimpin yang bisa mewujudkan kebiasaan baik diantaranya:

- a) Menghormati satu sama lain saat berada di area kerja.
- b) Melontarkan pujian berdasarkan tempat serta waktu, agar bekerja memiliki kebanggaan tersendiri ketika dipuji.
- c) Terbiasa mendelegasikan pekerjaannya supaya mengikuti pertemuan khususnya pertemuan yang berhubungan dengan nasib serta pekerjaannya.
- d) Menginformasikan jika hendak meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, melalui pemberian informasi, di mana serta kepentingan apa termasuk bawahannya.

c. Indikator disiplin kerja

Suatu organisasi berusaha membuat aturan yang dijadikan pertanda untuk ditaati semua pegawai. Seseorang yang disiplin adalah orang yang melakukan tugasnya dan mengikuti aturan. Menurut Sutrisno (2020:94) indikator dari disiplin kerja ialah:

1. Taat pada waktu adalah standar dan aturan disiplin untuk ketepatan waktu datang, waktu pulang dan waktu istirahat. Tindakan disiplin supaya menjadikan pekerja mentaati standar serta aturan untuk mencegah pelanggaran dengan menciptakan kedisiplinan pekerja supaya bekerja tepat waktu.
2. Taat peraturan organisasi adalah mengikuti aturan dasar organisasi dalam hal berpakaian dan berperilaku di tempat kerja dengan menunjukkan rasa hormat terhadap peraturan organisasi. Oleh karena itu, jika peraturan atau tata tertib organisasi tidak ditaati, maka disiplin kerja menjadi menurun. Di sisi lain, jika seseorang pegawai patuh menunjukkan status disiplin yang baik.
3. Taat aturan perilaku pada pekerjaan adalah bekerja berdasarkan tugas, kedudukan serta tanggung jawab dan sikap terhadap satuan kerja dalam membangun hubungan. Pada setiap aktivitas yang dilaksanakan, pengawasan diperlukan untuk memberi arahan pada pekerja supaya melakukan pekerjaannya secara benar berdasarkan apa yang sudah ditentukan.
4. Taat pada peraturan lain adalah Peraturan yang berkaitan dengan sesuatu yang diperbolehkan serta sesuatu yang tidak diperbolehkan untuk dilaksanakan oleh pekerja selama berada di organisasi. Suatu organisasi berusaha untuk

membuat peraturan dan ketentuan yang dijadikan rambu, sehingga wajib dipatuhi semua pekerja agar melancarkan seluruh fungsi organisasi agar bisa meraih tujuan yang optimal.

3. Kinerja (Y)

Menurut Sinambela (2016:16) Kinerja ialah perolehan kerja yang dapat dilakukan perseorangan atau kelompok dalam sebuah organisasi berdasarkan kewenangan dan tanggung jawabnya sendiri, supaya meraih tujuan organisasi itu dengan sah, tanpa melakukan pelanggaran hukum, moral maupun etika.

Menurut Mangkunegara (2015:67) Kinerja ialah perolehan kerja menurut kualitas data kuantitas yang diraih seseorang ketika melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang diberikan, berupa standar, tujuan maupun sasaran kriteria kerja yang sudah ditentukan sebelumnya.

Menurut Setyadi (2021:15) kinerja didefinisikan sebagai nilai berdasarkan perilaku pegawai yang berkontribusi positif atau negatif sesuai dengan tanggung jawabnya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Maka dari itu, penilaian kinerja harus dilakukan supaya menilai kinerja individu.

Menurut Yusnandar et al. (2020) Kinerja merupakan keberhasilan maupun kegagalan individu maupun kelompok untuk melakukan sebuah pekerjaan dari organisasi. Kinerja bisa dilihat serta diukur Apabila seseorang maupun kelompok pegawai sudah memenuhi ketentuan keberhasilan yang sudah ditentukan organisasi.

Menurut Irfan et al. (2022) kinerja adalah gambaran hasil kerja dalam tingkat pelaksanaan aktivitas, program, kebijakan pada pelaksanaan tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi yang tercakup pada penyusunan rencana strategi organisasi, untuk melakukan tugas atau pekerjaan, individu diharuskan mempunyai keinginan serta keterampilan khusus.

Berdasarkan penjelasan tersebut bisa disimpulkan bahwasanya kinerja merupakan perolehan kerja yang telah diselesaikan individu maupun kelompok pada lingkungan kerja berdasarkan kewenangan serta tanggung jawabnya, dengan mengerahkan segala-segala kemampuannya untuk kemajuan organisasi, kinerja yang juga menjadi sesuatu yang perlu dipertimbangkan pegawai dalam meraih tujuan pegawai.

a. Manfaat Kinerja

Menurut Setyadi (2021:28) tingkat efisiensi yang lebih tinggi menghasilkan hasil yang dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan kualitas, proses pengembangan SDM dalam upaya menghasilkan efektivitas kerja dalam memenuhi atau melebihi harapan para stakeholder dengan lebih baik.
- 2) Pengurangan biaya dalam upaya yang dikeluarkan untuk mencapai efisiensi.
- 3) Kemampuan meningkat dalam meningkatkan kemampuan kinerja sumber daya secara lebih efektif dan mendapatkan hasil berkualitas untuk menghadapi lebih banyak tantangan atau peningkatan jumlah proyek.

- 4) Peningkatan kapasitas, serangkaian proses yang meningkatkan kemampuan dan profesionalisme pegawai untuk mencapai hasil output yang lebih baik dalam kemampuan beradaptasi individu dan organisasi.
- 5) Pengetahuan meningkat, meningkatnya pengetahuan yang terjadi dikalangan pegawai mengacu pada peningkatan kompetensi.
- 6) Peningkatan keterampilan adalah proses untuk dapat menetapkan tujuan dan mempertahankan kualitas pegawai untuk menjamin tersedianya pegawai yang berkualitas dengan cara mengkaji dan mengembangkan keterampilan pegawai dalam lingkungan organisasi.
- 7) Peningkatan luasnya efektivitas untuk menilai sejauh mana keberhasilan kegiatan dan program yang dilaksanakan oleh organisasi.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Masram & Mu'ah (2017:147) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ialah:

- 1) Efektifitas dan efisiensi

Tercapainya tujuan tertentu, bisa dikatakan kegiatan itu efektif, tetapi bila kegiatan itu tidak diupayakan dalam organisasi dan hasilnya dianggap penting, akan mendatangkan kepuasan dapat dikatakan tidak efektif. Sebaliknya apabila perolehan yang diharapkan tidak diperlukan maka tindakan tersebut efektif.

2) Otoritas (wewenang)

Orientasi bersifat komunikasi maupun perintah pada organisasi formal yang ada pada anggota organisasi pada anggota lainnya supaya melaksanakan tindakan kerja berdasarkan kontribusi yang diberikan.

3) Disiplin

Kegiatan yang berkaitan dengan pelaksanaan kontrak atau perjanjian kerja dengan organisasi tempat orang tersebut dalam bentuk ketaatan pada hukum serta aturan yang ada.

4) Inisiatif

Kemampuan berpikir serta kreativitas untuk menciptakan gagasan untuk perencanaan yang berhubungan dengan tujuan organisasi.

c. Indikator Kinerja

Indikator kinerja ialah hal yang diperhitungkan serta diukur, melalui tingkat kinerja atau dilihat dalam tahap perencanaan, pelaksanaan penyelesaian dan operasional kegiatan. Menurut Mangkunegara (2015:75) indikator dari kinerja ialah:

1) Kualitas ialah tingkat baik atau buruk individu melakukan apa yang harus dilakukan mengingat kemampuan dan keterampilan untuk melakukan tugas yang diberikan kepadanya.

2) Kuantitas ialah lamanya bekerja tersebut menjalankan pekerjaan per 1 harinya. Kualitas pekerjaan tersebut bisa diketahui dari tingkat kerja setiap pekerjaan sehingga kuantitas bisa diukur melalui banyaknya pekerjaan yang dilakukan pada jangka waktu yang sudah ditentukan.

- 3) Pelaksanaan tugas ialah seberapa jauh seorang pegawai mampu menjalankan pekerjaan dengan baik.
- 4) Tanggung jawab ialah menyadari tugas pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi.

C. Hubungan Antar Variabel

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja ASN

Kompetensi merupakan seperangkat perilaku utama yang diperlukan untuk memenuhi peran dan memperoleh kinerja yang sempurna. Perilaku tersebut umumnya diperlihatkan dengan konsisten oleh pegawai yang melaksanakannya. Penetapan kompetensi diperlukan untuk melihat tingkat kinerja yang diinginkan supaya dapat dijadikan dasar penilaian kinerja pegawai. Dengan kompetensi mengarah pada kemampuan yang lebih besar atau lebih kecil, yang mempengaruhi kinerja pegawai (Sutrisno, 2020).

Pada penelitian dari Guruh (2018) mengemukakan bahwasanya secara parsial variabel kompetensi kerja berpengaruh signifikan, dengan memperlihatkan nilai $0,000 < 0,05$ yang artinya ditemukan pengaruh signifikan antara kompetensi dan kinerja. Begitu pula penelitian William et al. (2020) menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompetensi didapatkan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $2,511 > 1,990$ serta signifikan yang didapatkan $0,014 < 0,05$ memperlihatkan bahwasanya variabel kompetensi berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai.

Perihal tersebut menunjukkan besarnya kompetensi pegawai mempengaruhi kinerja pegawai, dimana kompetensi merupakan karakteristik dasar pada setiap individu agar melakukan tugas dan fungsinya.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN

Disiplin pegawai memegang peran penting dalam setiap upaya peningkatan kinerja setiap pekerja. Disiplin kerja pegawai ialah sesuatu yang perlu ada pada pegawai, sebab disiplin berkaitan dengan tanggung jawab moral pegawai terhadap tugasnya. Disiplin pegawai yang baik bisa menjadikan tujuan tercapai dengan cepat, tetapi disiplin yang buruk menjadikan penghambat tercapainya tujuan organisasi. Aturan kedisiplinan diciptakan supaya menata keterkaitan kerja yang tidak hanya untuk organisasi besar dan kecil melainkan juga untuk organisasi yang menggunakan berbagai SDM dalam menyelesaikan pekerjaannya seperti yang diharapkan (Sutrisno, 2020).

Pada penelitian Hamzah et al. (2021) memperlihatkan bahwasanya secara parsial variabel disiplin kerja secara parsial mempengaruhi variabel kinerja karyawan dengan $T_{hitung} 8,720 > T_{tabel} 1,6595$. Begitu pula penelitian Agrasadya (2020) menunjukkan secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai sebesar 33,10% dengan pengujian hipotesis diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel} 6,205 > 1,991$, perihal tersebut juga diperkuat dengan probabilitas signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Perihal tersebut memperlihatkan bahwasanya kinerja pekerja pada sebuah organisasi tergantung dari kedisiplinan, ketika bekerja mengabaikan disiplin kerja maka bisa diketahui bahwasanya kinerja tersebut akan mengalami penurunan. Sehingga supaya memperoleh kinerja maka dibutuhkan kedisiplinan pekerja. Kedisiplinan yang baik memperlihatkan tingkat tanggung jawab individu pada pekerjaan yang dilakukan.

3. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN

Kompetensi serta kedisiplinan dalam bekerja ialah faktor individu setiap pekerja. Pekerja yang rajin atau kreatif bisa dilihat dari kompetensi serta kedisiplinan yang baik pada pegawai tersebut. Kompetensi serta kedisiplinan kerja yang baik Menciptakan Semangat yang bisa mengoptimalkan kinerja dalam mewujudkan visi serta misi organisasi(Rivai, 2010:289).

Pada penelitian Bentari & Nuridin (2018) simultan memperlihatkan bahwasanya variabel kompetensi serta disiplin kerja pada kinerja Terdapat hubungan signifikan pada tingkat signifikansi 0,05% berarti peningkatan kompetensi serta disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Begitu pula penelitian Abdi & Rasmansyah (2019) menunjukkan secara simultan variabel kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai.

Perihal tersebut memperlihatkan bahwasanya kompetensi dan disiplin kerja memiliki hubungan untuk meningkatkan kinerja dikarenakan dengan kompetensi turut menentukan berhasilnya pelaksanaan tugas yang berhubungan dengan kemampuan serta keterampilan pekerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, menjalankan tugas sesuai dengan kemampuannya dan secara otomatis tugas akan diselesaikan sesuai dengan beban tugas yang diberikan. Serta memiliki keterkaitan dengan disiplin seperti bertanggung jawab atas tugasnya berdasarkan aturan yang sudah ditentukan sehingga kinerja yang dihasilkan secara kualitas dan kuantitas dapat berkontribusi secara optimal dalam pencapaian tujuan organisasi.

4. Variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap Kinerja ASN

Kinerja merupakan tolak ukur yang digunakan dalam mengetahui berhasil atau tidak suatu organisasi untuk meraih tujuan yang sudah ditentukan. Efektivitas organisasi tergantung dari kualitas kerja para pegawai. Kinerja yang baik dari seorang pegawai bisa sepenuhnya dikaitkan dengan dirinya, karena kinerja biasanya dievaluasi berdasarkan apa yang dilakukan pegawai dan bagaimana pekerjaan itu dicapai (Mangkunegara, 2015). Kompetensi dan disiplin kerja diperlukan supaya pekerja bisa bekerja dengan baik dan sesuai dengan peraturan organisasi, apabila pekerja mempunyai kompetensi serta kedisiplinan yang tinggi maka bisa membantu meningkatkan kinerja pegawai (Riyadi, 2017).

Pada penelitian Yudharana (2016) diperoleh pengaruh antara variabel kompetensi (X1) pada kinerja (Y) yaitu 3,904. Sedangkan pengaruh disiplin kerja (X2) pada kinerja yaitu 4,374. Perihal tersebut bisa diketahui melalui perolehan uji hipotesis bahwasanya kompetensi serta disiplin kerja berpengaruh signifikan pada kinerja, sehingga dari perolehan tersebut pengaruh disiplin kerja mempunyai perolehan 4,374 yang melebihi perolehan uji pengaruh kompetensi kerja. Begitupun penelitian yang dilakukan Anisa & Nuridin (2023) menunjukkan kompetensi berpengaruh signifikan sebesar 58,9%. Sedangkan disiplin kerja berpengaruh signifikan sebesar 70,2% kepada kinerja pegawai. Maka bisa ditarik kesimpulan bahwasanya disiplin kerja lebih berpengaruh dominan signifikan pada kinerja pegawai.

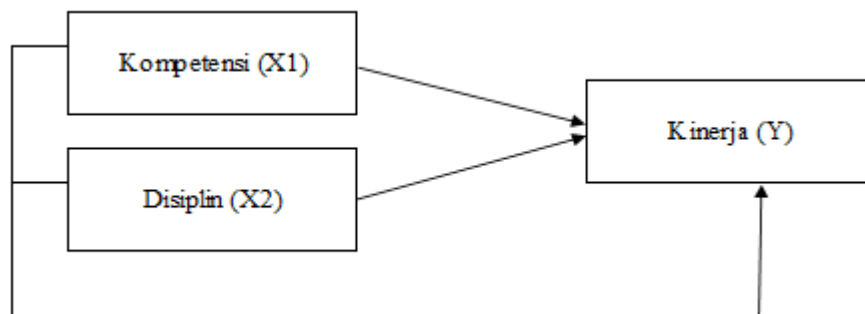
Perihal tersebut memperlihatkan kedisiplinan pegawai yang tinggi mampu berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai. Sehingga disiplin kerja turut

menentukan berhasilnya pelaksanaan tugas dengan baik untuk mencapai hasil kerja secara efisien dalam mendukung tercapainya produktivitas kerja yang baik pula.

D. Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2022:61) kerangka berpikir adalah model yang disusun atas dasar teori tertentu yang memperlihatkan keterkaitan antar variabel yang dikaji, serta memperlihatkan jenis serta jumlah rumusan masalah yang harus dikaji supaya memperoleh jawaban dari penelitian.

Model penelitian menggambarkan pengaruh Kompetensi (X1) dan Disiplin kerja (X2) merupakan variabel bebas, sedangkan variabel Kinerja (Y) sebagai variabel terikat. Berdasarkan ulasan teori tersebut diatas, sehingga bisa disusun kerangka berpikir pada penelitian ini.



Sumber: Dibuat Oleh Peneliti (2023)

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

E. Perumusan Hipotesis

Menurut Hardani et al. (2020:329) hipotesis ialah jawaban sementara pada rumusan masalah yang telah disajikan. Hipotesis dianggap sebagai hasil penelitian sementara dikarenakan jawabannya hanya berlandaskan teori yang berkaitan dan

bukan pada kenyataan empiris yang didapatkan dari data yang dikumpulkan. Ada beberapa hipotesis pada penelitian ini yaitu:

H1 : Diduga kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada BKPSDM di Kota Samarinda.

H2 : Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada BKPSDM di Kota Samarinda.

H3 : Diduga kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada BKPSDM di Kota Samarinda.

H4 : Diduga terdapat variabel yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada BKPSDM di Kota Samarinda.