

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Yuliani (2023:25), manajemen sumber daya manusia mencakup perencanaan, penginstansian dan pengawasan terhadap berbagai kegiatan termasuk pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia, dengan tujuan mencapai kepentingan individu, instansi, dan masyarakat. Sementara itu, Supriadi, et al. (2022:2) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) berfokus pada pengembangan sumber daya manusia yang melibatkan perencanaan, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir pegawai, serta inisiatif untuk pengembangan instansi dalam suatu instansi. Kemudian Seto, et al. (2022:1) menambahkan bahwa manajemen sumber daya manusia, atau HRM adalah disiplin ilmu yang berkaitan dengan pengelolaan hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif, sehingga sumber daya manusia dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mencapai tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat secara maksimal.

Dari berbagai definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses yang melibatkan aktivitas pengaturan orang, pengembangan potensi individu dan instansi melalui serangkaian langkah perencanaan, penginstansian, pengarahan, dan pengawasan dengan tujuan untuk mencapai efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan instansi.

## **2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Setiono dan Sutiyatik (2020:6) menyebutkan beberapa fungsi utama dari manajemen sumber daya manusia (MSDM), dalam buku tersebut mereka menguraikan lima fungsi kunci, yaitu:

### **a. Perencanaan kebutuhan sumber daya manusia**

Fungsi ini mencakup dua aktivitas utama: perencanaan dan peramalan terkait permintaan tenaga kerja, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang, kemudian analisis jabatan di lingkungan instansi untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan, dan keterampilan yang diperlukan. Kedua fungsi ini sangat penting untuk menjalankan MSDM secara efektif.

### **b. Pengisian staf berdasarkan kebutuhan instansi**

Setelah kebutuhan SDM diidentifikasi, langkah berikutnya adalah mengisi posisi yang tersedia. dalam proses pengisian staf ini, dua kegiatan utama yang diperlukan adalah: rekrutmen calon pegawai. Seleksi terhadap calon yang dianggap paling memenuhi syarat, umumnya rekrutmen dan seleksi ini dilakukan dengan fokus

pada ketersediaan calon tenaga kerja dari luar instansi (*eksternal*) serta sumber dari dalam instansi (*internal*).

c. Evaluasi Kinerja

Aktivitas ini dilaksanakan setelah pegawai baru bergabung dalam instansi. Instansi berupaya menilai sebaik apa performa pegawai dan memberikan pengakuan atas hasil kerja yang telah dicapai. sebaliknya, apabila kinerja buruk terjadi, instansi harus dapat menganalisis penyebabnya, terutama ketika standar kinerja yang telah ditentukan tidak terpenuhi, dalam proses evaluasi kinerja ini terdapat dua aktivitas utama: penilaian dan evaluasi perilaku pegawai. Analisis serta pengembangan motivasi untuk pegawai. proses evaluasi kinerja bisa menjadi tantangan, baik bagi penilai maupun yang dinilai, dan seringkali berisiko menimbulkan konflik.

d. Peningkatan kualitas pegawai dan lingkungan kerja

Saat ini, fokus MSDM beralih kepada tiga kegiatan strategis: merancang program pelatihan dan pengembangan sdm untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja pegawai, memperbaiki kualitas lingkungan kerja khususnya melalui kualitas kehidupan kerja dan program perbaikan produktivitas, memperbaiki kondisi fisik kerja untuk memastikan kesehatan dan keselamatan pegawai. Salah satu hasil yang dapat dicapai dari ketiga kegiatan strategis ini adalah peningkatan kualitas lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik.

e. Pencapaian efektivitas hubungan kerja

Setelah kebutuhan tenaga kerja terisi, instansi kemudian mempekerjakan mereka dengan memberikan gaji dan menciptakan kondisi yang menarik dan nyaman untuk bekerja. Oleh karena itu, instansi juga perlu menetapkan standar untuk mewujudkan hubungan kerja yang efektif. Terdapat tiga kegiatan utama yang harus dilakukan: mengakui dan menghormati hak-hak pegawai, melaksanakan proses tawar-menawar dan menetapkan prosedur untuk pengajuan keluhan oleh pegawai.

**3. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia**

Berdasarkan pendapat Seto, et al. (2022:12), fungsi manajemen sumber daya manusia mencakup hal-hal berikut:

- a. Kolaborasi
- b. Pengelolaan kepegawaian
- c. Pengembangan kapasitas instansi
- d. Penilaian kinerja pegawai
- e. Penelitian sumber daya manusia
- f. Penyelesaian masalah

#### **4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Berdasarkan pendapat Seto, et al. (2022:2), terdapat beberapa tujuan dari manajemen sumber daya manusia yang perlu diperhatikan, antara lain:

- a. Penyusunan sistem penggajian, pengembangan dan pelatihan pegawai, serta proses rekrutmen sebagai elemen dari perencanaan sistem kerja yang efisien
- b. Menyadari kontribusi semua aspek dalam instansi terhadap penciptaan lingkungan kerja yang positif dan pengembangan sistem manajemen yang efektif
- c. Menjamin bahwa setiap pegawai mendapatkan kesempatan yang sama untuk berkembang dalam instansi dan berperan dalam kesuksesannya
- d. Memastikan bahwa kinerja pegawai dapat dievaluasi dan dihargai
- e. Menjaga kesehatan fisik dan mental pegawai
- f. Menyediakan lingkungan kerja yang inklusif dan ramah bagi semua.

#### **2.1.2 Kinerja**

##### **1. Pengertian Kinerja**

Khaeruman, et al. (2021:7) menjelaskan bahwa kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang mencerminkan kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai saat melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Oleh karena itu, kinerja memiliki peranan yang sangat penting, baik bagi instansi maupun bagi

para pegawai itu sendiri. Kemudian, Silaen, et al. (2021:2) mengatakan bahwa kinerja merupakan kombinasi antara kemampuan dan usaha. Untuk menghasilkan kinerja yang baik, seseorang perlu memiliki keterampilan, kemauan, serta dukungan dari lingkungan sekitar. Disisi lain, Kawiana (2020:255) mengartikan kinerja sebagai hasil kerja yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Menurut UU RI nomor 20 tahun 2023 tentang ASN Pasal 40 pengelolaan kinerja pegawai ASN dilaksanakan untuk pencapaian tujuan dan sasaran instansi melalui peningkatan hasil kerja dan perbaikan perilaku secara terus menerus, penguatan peran pimpinan dan penguatan kolaborasi antara pimpinan dengan pegawai ASN, antar-pegawai ASN, dan antara pegawai ASN dengan pemangku kepentingan lainnya.

Dengan mengacu pada berbagai penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai memiliki hubungan yang erat dengan hasil pekerjaan dalam suatu instansi. Hasil tersebut meliputi aspek kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu, intinya, kinerja adalah tingkat keberhasilan yang dicapai para pegawai dalam menjalankan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

## 2. Dimensi dan Indikator Kinerja

Robbins dalam (Tarmizi dan Hutasuhut, 2021:26) menegaskan bahwa indikator kinerja berfungsi sebagai alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai. Berikut adalah beberapa dimensi dan indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja tersebut:

### a. Dimensi kualitas kerja

Kualitas kerja mencerminkan sejauh mana hasil yang dihasilkan oleh pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, serta menunjukkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan, dimensi kualitas kerja dapat diukur dengan indikator:

- 1) Mengerjakan pekerjaan dengan kemampuan
- 2) Melakukan pekerjaan dengan teliti

### b. Dimensi kuantitas

Kuantitas mengacu pada ukuran jumlah hasil kerja, baik dalam hal unit yang dihasilkan maupun siklus aktivitas yang diselesaikan oleh pegawai. Dengan demikian, kinerja pegawai dapat diukur melalui jumlah unit atau siklus tersebut, dimensi kuantitas dapat diukur dengan indikator :

- 1) Kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan
- 2) Kesalahan yang minim saat melakukan pekerjaan

c. Dimensi ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah pengukuran pada seberapa baik pegawai menyelesaikan tugas pada waktu yang telah ditentukan, serta bagaimana pegawai memanfaatkan waktu yang ada untuk aktivitas lainnya, dimensi ketepatan waktu dapat diukur dengan indikator :

1. Mengerjakan pekerjaan sesuai waktu yang diberikan
2. Mengerjakan tugas dengan cepat dan tepat

d. Dimensi efektivitas

Efektivitas disini berkaitan dengan tingkat penyelesaian tugas yang cepat dan tidak mengulur waktu dalam mengerjakan tugas mereka, serta bagaimana cara mereka untuk menyelesaikan tugas mereka sesingkat mungkin, dimensi efektivitas dapat diukur dengan indikator :

- 1) Tidak mengulur waktu dalam mengerjakan pekerjaan
- 2) Tugas dapat diselesaikan

e. Dimensi kemandirian

Kemandirian menunjukkan sejauh mana seorang pegawai dapat melaksanakan tugasnya tanpa bergantung pada bantuan, bimbingan, atau pengawasan dari orang lain, dimensi kemandirian dapat diukur dengan indikator :

- 1) Mampu mengerjakan pekerjaan tanpa bantuan rekan kerja
- 2) Mampu menyelesaikan masalah pekerjaan sendiri

### 3. Unsur Kinerja

Silaen et al. (2021:114) menjelaskan pendapatnya bahwa kinerja terdiri dari tiga unsur utama yaitu:

- a. Unsur waktu, yang merujuk pada hasil yang dicapai melalui upaya tertentu dalam suatu periode tertentu.
- b. Unsur hasil, di mana hasil rata-rata pada akhir periode tidak selalu bersifat mutlak, misalnya setengah periode tidak harus menghasilkan setengah dari total keseluruhan
- c. Unsur metode, yang menekankan pentingnya pemahaman dan kesediaan seorang pegawai untuk mengikuti pedoman metode yang telah ditetapkan oleh instansi, dengan tujuan mencapai kinerja yang efektif dan efisien.

### 4. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Septiana dan Widjaja (2020:645) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, sebagai berikut:

#### a. Stres kerja

Stres yang dialami pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mereka, selain itu tingkat stres kerja juga dapat dipengaruhi oleh berbagai masalah dalam instansi.

#### b. Beban kerja

Beban kerja yang terlalu berat atau terlalu ringan dapat memengaruhi efisiensi kerja, beban kerja yang berlebihan dapat

menyebabkan kelelahan, sementara beban yang terlalu ringan justru menciptakan surplus tenaga kerja.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja instansi memainkan peran penting dalam menciptakan suasana dan situasi yang nyaman bagi pegawai, kondisi kerja yang baik akan mendukung pegawai dalam mencapai tujuan instansi secara efektif.

## 5. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian jurnal terdahulu yang telah dilakukan oleh Nur'eni, et al. (2022) pada kantor kecamatan maritengngae, pada penelitian nya kinerja pegawai di pengaruhi oleh variabel pengalaman kerja, kompetensi dan motivasi kerja. Hal ini dapat dikatakan dikarenakan minim nya kompetensi dan motivasi mereka dalam mengerjakan tugasnya dan dari hasil dari penelitian menunjukkan bahwa data penelitian nya menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel kompetensi dan variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Dan juga berdasarkan penelitian dari Karmani et al. (2023) pada kantor kecamatan Alor Barat Daya bahwa kinerja juga dipengaruhi oleh disiplin kerja, pada penelitian nya dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor

## **6. Metode Penilaian Kinerja**

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang merupakan peraturan pelaksana dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 yang mengatur secara sistematis penyelenggaraan manajemen kinerja PNS. Dalam peraturan tersebut ditegaskan bahwa manajemen kinerja PNS meliputi perencanaan kinerja, pelaksanaan, pemantauan, pembinaan, penilaian, serta tindak lanjut hasil penilaian. Tahap perencanaan diwujudkan melalui penyusunan sasaran kinerja pegawai (SKP) yang harus selaras dengan rencana strategis dan target kinerja instansi. Selanjutnya, pelaksanaan dan pemantauan dilakukan secara berkala oleh atasan langsung untuk memastikan kesesuaian antara target dan realisasi kinerja. Penilaian kinerja dilakukan dengan mempertimbangkan dua unsur utama, yaitu capaian SKP dan perilaku kerja, yang mencerminkan integritas, komitmen, disiplin, kerja sama, dan kepemimpinan. Hasil penilaian tersebut kemudian digunakan sebagai dasar dalam pengembangan karier, promosi, mutasi, pemberian penghargaan, penjatuhan sanksi, serta perencanaan peningkatan kompetensi pegawai.

### **2.1.3 Disiplin Kerja**

#### **1. Pengetian Disiplin Kerja**

Khaeruman, et al. (2021:27) menjelaskan bahwa disiplin dapat dipahami sebagai upaya manajerial yang bertujuan untuk mendorong pegawai instansi agar mematuhi berbagai ketentuan yang harus ditaati

oleh pegawai. Sementara itu, Permana dan Pracoyo (2021:81) mendefinisikan disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menghargai, serta mematuhi peraturan yang telah ditetapkan, baik secara tertulis maupun tidak, dan mampu menerapkan serta menerima konsekuensi jika melakukan pelanggaran. Dalam pandangan Rivai (2021:13) disiplin merupakan perilaku individu yang muncul dan mampu beradaptasi dengan peraturan yang ada, dengan tujuan jelas untuk memastikan bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan, apapun tujuannya, akan menghasilkan hasil yang baik dan optimal.

Berdasarkan berbagai definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mencerminkan sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan peraturan, baik yang tertulis maupun tidak, dan setiap pelanggaran akan membawa konsekuensi tertentu.

## **2. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja**

Fauzi dalam (Trisdiana, et al. 2023:70) berpendapat bahwa terdapat beberapa indikator yang berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan pegawai dalam sebuah instansi, dimensi dan indikator disiplin tersebut antara lain:

- a. Dimensi tingkat kehadiran : mengacu pada frekuensi kehadiran pegawai dalam menjalankan aktivitas pekerjaan di instansi, ditunjukkan dengan rendahnya angka ketidakhadiran, dimensi tingkat kehadiran dapat diukur dengan indikator :

- 1) Tepat waktu saat masuk kerja
  - 2) Jarang tidak hadir saat bekerja
- b. Dimensi tata cara kerja : yaitu aturan dan ketentuan yang harus diikuti oleh seluruh pegawai instansi, dimensi tata cara kerja dapat diukur dengan indikator :
- 1) Mematuhi aturan kerja
  - 2) Memahami prosedur kerja
- c. Dimensi ketaatan pada atasan : yang berarti mengikuti arahan atasan untuk mencapai hasil yang optimal, dimensi ketaatan pada atasan dapat diukur dengan indikator :
- 1) Selalu mengikuti arahan yang diberikan atasan dengan tepat
  - 2) Kepatuhan dalam bekerja
- d. Dimensi kesadaran bekerja : sikap individu yang secara sukarela menyelesaikan tugas dengan baik tanpa adanya paksaan, dimensi kesadaran bekerja dapat diukur dengan indikator :
- 1) Mengerjakan pekerjaan tanpa adanya paksaan
  - 2) Tidak merasa tertekan saat mengerjakan pekerjaan
- e. Dimensi tanggung jawab: pegawai bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan, dimensi tanggung jawab dapat diukur dengan indikator::
- 1) Mempertanggungjawabkan hasil kerja
  - 2) Selalu mengerjakan pekerjaan tanpa menunda

### **3. Tujuan Disiplin Kerja**

Sutrisno dalam (Burnaya, 2021:3) menjabarkan bahwa terdapat lima tujuan dari disiplin kerja, yaitu:

- a. Meningkatnya kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan instansi
- b. Tingginya semangat, gairah kerja, dan inisiatif pegawai dalam menyelesaikan tugas
- c. Besarnya rasa tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas dengan optimal
- d. Tumbuhnya rasa memiliki dan solidaritas yang kuat di antara pegawai
- e. Peningkatan efisiensi dan produktivitas kerja pegawai.

### **4. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Sutrisno dalam (Trisdiana et al. , 2023) menyebutkan ada beberapa faktor yang memengaruhi disiplin kerja meliputi:

- a. Besaran kompensasi yang diberikan.
- b. Adanya atau tidaknya teladan dari pimpinan instansi.
- c. Ketersediaan aturan yang jelas sebagai acuan.
- d. Keberanian pimpinan dalam melaksanakan tindakan.
- e. Efektivitas pengawasan oleh pimpinan.
- f. Perhatian terhadap para pegawai.
- g. Pembentukan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung penegakan disiplin.

## 5. Jenis Disiplin Kerja

Mangkunegara dalam (Fadya, (2021:236) menjelaskan bahwa terdapat dua disiplin kerja, yaitu disiplin *preventif* dan disiplin korektif, yang artinya :

### a. Disiplin *preventif*

Disiplin *preventif* merupakan upaya untuk mendorong pegawai agar mengikuti dan mematuhi pedoman kerja serta aturan yang telah ditetapkan oleh instansi, tujuan utamanya adalah membentuk sikap disiplin pada diri pegawai.

### b. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah upaya untuk mendorong pegawai agar mematuhi peraturan dan petunjuk yang berlaku di instansi, dalam konteks disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin diharuskan menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang ada.

## 6. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian jurnal terdahulu yang telah dilakukan oleh Alimuddin, et al. (2022) pada kantor kecamatan Pajukukang Kabupaten Bantaeng menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai dikarenakan ketidakdisiplinan pegawai dalam melakukan tugasnya membuat penilaian kinerja mereka menurun dan berdasarkan hasil penelitian variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Pajukukang,

oleh karena itu jika disiplin kerja di tingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat

## **2.1.4 Kompetensi**

### **1. Pengertian Kompetensi**

Khaeruman et al. (2021:114) mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu keterampilan yang dimiliki oleh seseorang secara bersamaan membawa hasil akhir yang di dasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah di tetapkan. Begitu pula dengan pendapat Hidayat (2021:7) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kebiasaan yang dimiliki seseorang yang berupa pengetahuan, keahlian dan akhlak dimana hal tersebut adalah yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas serta kewajibannya dengan baik, kemudian Seto, et al. (2022:154) menegaskan bahwa kompetensi menunjukkan kepribadian seseorang dalam bekerja, jika ada orang yang bekerja dengan pengetahuannya menjelaskan bahwa orang tersebut berpandangan luas, jika ada orang yang bekerja dengan keterampilan yang baik menjelaskan bahwa orang tersebut banyak bekerja sedikit berbicara dan jika ada pegawai yang bekerja dengan emosionalnya menunjukkan bahwa ia memiliki sikap tanggung jawab yang tidak baik

Dari beberapa pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi yaitu sifat dasar yang dimiliki atau bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan sebagai dorongan

untuk mempunyai prestasi dan keinginan berusaha agar melaksanakan tugas dengan efektif.

## 2. Dimensi dan Indikator Kompetensi

Dimensi dan indikator kompetensi berdasarkan pendapat Wibowo dalam (Trisdiana et al. 2023:70), terdiri dari tiga aspek, yaitu:

### 1. Dimensi pengetahuan:

Ini merupakan informasi yang dimiliki oleh seorang pegawai terkait dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam bidang yang relevan. Tingkat pengetahuan pegawai berperan penting dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas yang diberikan oleh instansi, dimensi pengetahuan dapat diukur dengan indikator :

- 1) Memahami prosedur pekerjaan
- 2) Memahami tugas dan tanggung jawab

### 2. Dimensi kemampuan :

Ini adalah usaha yang dilakukan pegawai untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh instansi dengan baik dan optimal, dimensi kemampuan dapat diukur dengan indikator :

- 1) Kemampuan memecahkan masalah
- 2) Keterampilan dalam manajemen waktu
- 3) Menguasai pekerjaan

### 3. Dimensi sikap perilaku pegawai:

Sikap mencerminkan pola perilaku pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan ketentuan yang berlaku di

instansi, dimensi sikap perilaku pegawai dapat diukur dengan indikator :

- 1) Bersikap baik dengan rekan maupun atasan
- 2) Pengendalian emosi yang stabil
- 3) Bertanggung jawab dengan pekerjaan

### **3. Jenis -Jenis Kompetensi**

Rahadi, et al. (2021:5) berpendapat kompetensi umumnya dibagi menjadi tiga kategori:

- a. Kompetensi perilaku, merupakan manifestasi dari keterampilan yang lebih halus yang berperan dalam kinerja pegawai.
- b. Kompetensi teknis, berkaitan dengan aspek teknis, seperti kemampuan menggunakan sistem komputer secara efektif, atau keterampilan teknis lainnya yang diperlukan dalam suatu pekerjaan.
- c. Kompetensi kepemimpinan, mencerminkan kualitas yang membuat seseorang menjadi pemimpin yang baik, yang kemudian terwujud dalam perilaku yang dapat diukur

### **4. Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi**

Wibowo dalam (Trisdiana et al., 2023:70) menjelaskan bahwa, terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kompetensi individu, yaitu:

#### **1. Keyakinan dan nilai-nilai**

Percaya pada diri sendiri dan orang lain memiliki dampak yang signifikan terhadap perilaku individu, keyakinan ini menjadi

landasan yang memengaruhi cara seseorang bertindak dan berinteraksi dengan lingkungan.

## 2. Keterampilan

Keterampilan berperan penting dalam beragam kompetensi, dan pengembangan keterampilan yang spesifik dapat memberikan manfaat besar baik bagi individu maupun instansi, melalui peningkatan keterampilan, kualitas kerja dan kinerja secara keseluruhan dapat meningkat secara signifikan.

## 3. Pengalaman

Keahlian dalam berbagai kompetensi sering kali bergantung pada pengalaman seseorang dalam melakukan hal seperti berkomunikasi di depan kelompok serta menyelesaikan masalah, pengalaman seperti ini dapat membentuk kemampuan seseorang untuk menghadapi tantangan di dunia kerja

## 4. Karakteristik kepribadian

Kepribadian memengaruhi keterampilan atasan dan pekerja dalam berbagai kompetensi, seperti penyelesaian konflik, kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, serta membangun hubungan, karakter yang kuat dan positif dapat meningkatkan hubungan kerja di dalam instansi.

## 5. Motivasi

Motivasi adalah faktor penting dalam pencapaian kompetensi dan dapat berubah seiring waktu. dorongan, apresiasi terhadap

pekerjaan bawahan, serta perhatian individual dari atasan dapat berkontribusi positif terhadap motivasi. Ketika atasan mampu meningkatkan motivasi individu dan menyelaraskannya dengan ketetapan instansi, biasanya akan terjadi peningkatan signifikan dalam berbagai kompetensi yang berdampak pada kinerja.

#### 6. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat menjadi penghalang yang signifikan dalam penguasaan kompetensi, mengatasi isu emosional ini sangat penting untuk meningkatkan keahlian dan performa seseorang.

#### 5. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian jurnal terdahulu yang telah dilakukan oleh Suwardi (2023) pada Kantor Kecamatan Sukakarya, bahwa variabel kompetensi mempengaruhi variabel kinerja pegawai dikarenakan pegawai yang tidak kompeten dalam mengerjakan tugasnya membuat kinerja semakin menurun dan dapat dilihat dari hasil penelitiannya bahwa variabel kompetensi positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sukakarya Kabupaten Bekasi. Hal ini menjelaskan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai maka kompetensi harus juga ditingkatkan

### 2.1.5 Motivasi Kerja

#### 1. Pengertian Motivasi Kerja

Yuliani (2023:51) memberikan pendapatnya bahwa motivasi adalah keadaan yang mendorong individu untuk menjalankan tugas-

tugas sesuai dengan perannya dalam instansi. Selain itu, motivasi juga dapat dipahami sebagai cara untuk meningkatkan semangat kerja seseorang, sehingga mereka bersedia memberikan kemampuan dan keahlian secara optimal demi mencapai tujuan instansi. Kemudian Khaeruman, et al. (2021:27) mengemukakan bahwa motivasi merupakan keinginan, dorongan, dan penggerak dalam diri manusia. hal ini berkaitan dengan faktor psikologis yang mencerminkan sikap, kebutuhan, dan kepuasan individu, serta faktor eksternal yang berasal dari pimpinan. Seto, et al. (2022:83) menjelaskan bahwa motivasi berasal dari kata motif yang berarti usaha atau dorongan bagi seseorang untuk melakukan suatu tindakan.

Dari definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah upaya atau dorongan keinginan yang dilakukan individu atau pegawai untuk mencapai kebutuhan dan kepuasan seperti yang diinginkan. Dan dengan memiliki motivasi kerja, dapat dipastikan bahwa pegawai dapat terus berkembang.

## **2. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja**

Fuad dan Ahmad dalam (Damanik, et al. 2023:280) menegaskan bahwa dimensi dan indikator dari instrumen motivasi mencakup:

### **a. Dimensi keinginan untuk mencapai prestasi :**

Pegawai harus memiliki keinginan untuk mencapai prestasi yang tinggi, sehingga mereka dapat termotivasi untuk melakukan

kinerja yang lebih baik, dimensi keinginan untuk mencapai prestasi dapat diukur dengan indikator :

- 1) Termotivasi untuk mendapatkan prestasi yang lebih
- 2) Memiliki inisiatif untuk melangkah maju

b. Dimensi keinginan untuk melakukan perbaikan :

Pegawai harus memiliki kesadaran untuk terus memperbaiki diri jika mereka merasa kemampuan mereka dan hasil kinerja mereka tidak sesuai dengan ekspektasi mereka, agar menjadi acuan mereka untuk termotivasi, dimensi keinginan untuk melakukan perbaikan dapat diukur dengan indikator:

- 1) Inisiatif untuk memperbaiki diri
- 2) Inisiatif memperbaiki terkait pekerjaan

c. Dimensi keinginan untuk mengalami perubahan :

Pegawai harus memiliki kesadaran untuk terus berubah menjadi lebih baik agar hasil kinerja kerja mereka menjadi berkembang dan optimal, dimensi keinginan untuk mengalami perubahan dapat diukur dengan indikator :

- 1) Perubahan dalam bekerja
- 2) Perubahan dalam pengembangan diri

d. Dimensi mengoptimalkan keterampilan kerja :

Pegawai harus terus mengasah dan mengembangkan keterampilan mereka akan hasil kinerja mereka lebih efisien dan

termotivasi, indikator dari dimensi mengoptimalkan keterampilan kerja adalah:

- 1) Keterampilan teknis
- 2) Keterampilan non teknis

e. Dimensi keinginan untuk meningkatkan pengetahuan :

Pegawai harus memiliki keinginan yang tinggi untuk meningkatkan atau mengasah pengetahuan mereka terkait dengan pekerjaan mereka agar mereka dapat terus berkembang, dimensi keinginan untuk meningkatkan pengetahuan dapat diukur dengan indikator :

- 1) Keinginan untuk mengikuti program pelatihan/pengembangan
- 2) Keinginan dalam menambah *skills*

### **3. Jenis Motivasi Kerja**

Silaen, et al. (2022:142) menjelaskan bahwa motivasi dapat dibedakan menjadi dua jenis:

a. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah dorongan yang berasal dari dalam diri individu. setiap orang memiliki tujuan pribadi yang ingin dicapai dalam hidupnya, dan hal ini mendorong mereka untuk melakukan suatu tindakan. Sebagai contoh, seorang pegawai yang ingin mengembangkan kemampuannya secara maksimal akan menunjukkan kinerja yang mencerminkan upaya memenuhi ambisi pribadinya.

#### b. Motivasi Ekstrinsik

Di sisi lain, motivasi ekstrinsik berasal dari faktor-faktor eksternal, berbagai hal dapat menjadi pendorong seseorang untuk bertindak, seperti kewajiban untuk menghidupi pegawai keluarga, memenuhi kebutuhan dasar pribadi seperti makan dan minum, serta berbagai kebutuhan lain yang harus dipenuhi sebagai makhluk hidup di dunia.

#### 4. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Qomariah (2020:92) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu:

- a. Faktor *Internal* : motivasi untuk hidup dengan baik, hasrat untuk memiliki sesuatu keinginan untuk mendapatkan penghargaan, aspirasi untuk memperoleh pengakuan, dorongan untuk memiliki kekuasaan
- b. Faktor Eksternal : kondisi lingkungan kerja yang mendukung, kompensasi yang memadai, pengawasan yang efektif, jaminan keberlangsungan pekerjaan

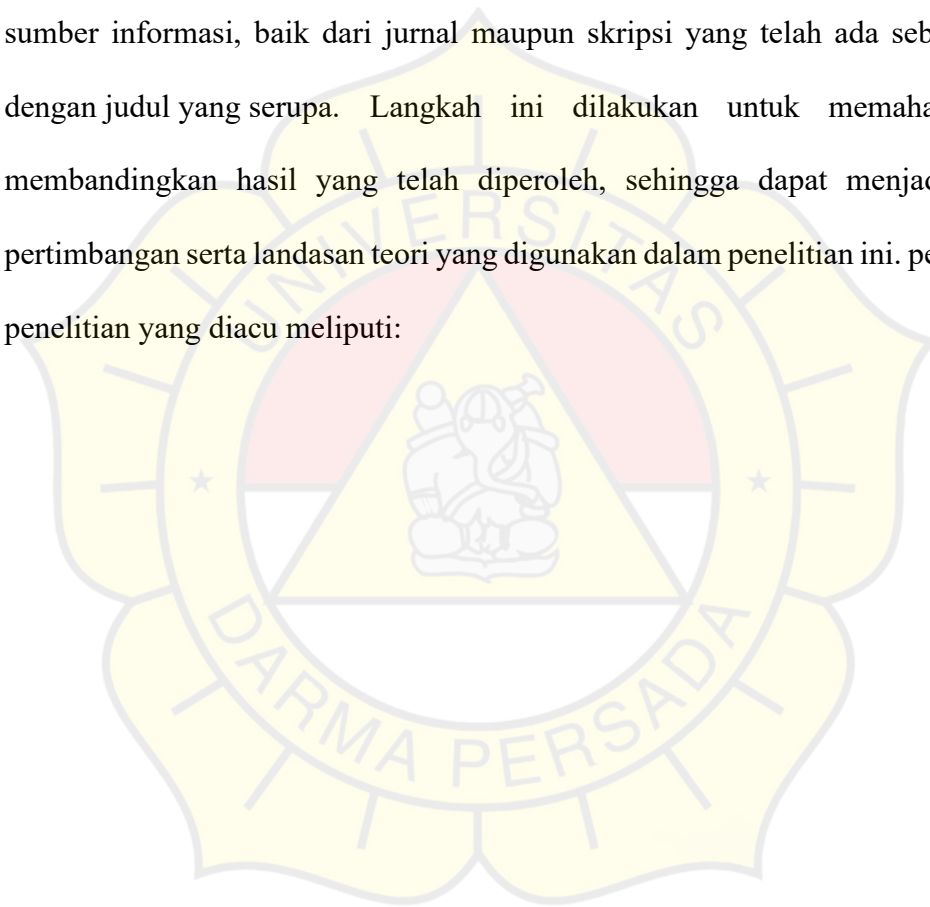
#### 5. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian jurnal terdahulu yang telah dilakukan oleh Deva, et al. (2024) pada kantor kecamatan Babelan, variabel motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Babelan dikarenakan motivasi kerja pegawai yang menurun terbukti dapat mengurangi efektivitas hasil kerja sehingga kinerja mereka menurun,

dapat dilihat dari hasil penelitiannya bahwa secara parsial variabel motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

## **2.2 Landasan Empiris (Penelitian Terdahulu)**

Dalam penulisan penelitian ini, penulis terlebih dahulu mencari berbagai sumber informasi, baik dari jurnal maupun skripsi yang telah ada sebelumnya dengan judul yang serupa. Langkah ini dilakukan untuk memahami dan membandingkan hasil yang telah diperoleh, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan serta landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian yang diacu meliputi:



Tabel 2.1

Tabel Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel Penelitian dan Dimensi	Metode & Alat analisa	Hasil
1.	<p>Muhammad Suwardi/2023/Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sukakarya Kabupaten Bekasi</p> <p>Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis, Jakarta Vol 1, No.1</p>	<p><b>Variabel Kompetensi dengan dimensi :</b> Keyakinan dan nilai nilai, keterampilan, pengalaman,karakteristik kepribadian, motivasi, kemampuan, intelektual, budaya instansi</p> <p><b>Variabel Lingkungan Kerja dengan dimensi:</b> Penerangan, suhu udara, tingkat kebisingan, keamanan kerja,</p> <p><b>Variabel motivasi kerja dengan dimensi :</b> Kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan dorongan mencapai tujuan</p> <p><b>Variabel Kinerja dengan dimensi:</b> Kualitas kerja, kuantitas kerja, jangka waktu, hubungan antar pegawai</p>	<p>Metode kuantitatif dengan alat analisis regresi linear berganda</p>	<p>Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sukakarya Kabupaten Bekasi</p>
2.	<p>Asgat yames karmani, Alvonso fanisius gorang, Theresia lounggina luisa Peny,Hermayanti,/2023/Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Abad Selatan Kabupaten Alor</p> <p>Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, Vol 9 No 25</p>	<p><b>Variabel Disiplin Kerja dengan dimensi:</b> Tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat (pengawasan melekat), sanksi hukuman,ketegasan</p> <p><b>Variabel Lingkungan Kerja dengan dimensi:</b> Kebisingan, keamanan, penerangan cahaya suhu udara di ruangan, fasilitas, dekorasi di Tempat Kerja</p> <p><b>Variabel Motivasi Kerja dengan dimensi :</b> Kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial,</p>	<p>Metode kuantitatif dengan alat analisis regresi linear berganda</p>	<p>Berdasarkan penelitian dibuktikan bahwa adanya pengaruh antara variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Abad Selatan, baik secara simultan dan juga parsial</p>

No.	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel Penelitian dan Dimensi	Metode & Alat analisa	Hasil
		kebutuhan akan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri <b>Variabel Kinerja dengan dimensi :</b> Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, komitmen kerja, tanggung jawab		
3.	Ramara deva, Edward efendi, Hasanuddin /2024/Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Babelan  <i>Indonesian Journal of Business Innovation, Technology and Humanities (IJBITH) Vol.1, No.2</i>	<b>Variabel Motivasi dengan dimensi:</b> Kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan mencapai tujuan <b>Variabel Disiplin kerja dengan dimensi :</b> Ketepatan waktu, pemanfaatan sarana, tanggung jawab yang tinggi, ketaatan terhadap aturan <b>Variabel Lingkungan Kerja dengan dimensi :</b> Suasana , hubungan rekan kerja , fasilitas kerja <b>Variabel Kinerja dengan dimensi :</b> Kualitas kerja, komunikasi, kecepatan bekerja, kemampuan, inisiatif.	Metode kuantitatif dengan alat analisis regresi linear berganda	Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, secara simultan variabel motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Babelan, namun secara parsial hanya motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai
4.	Alimuddin, Agung widhi kurniawan,Uhud darmawan natsir/2022/Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Pajukukang Kabupaten Bantaeng  <i>Journal of Economics, Management, and Business Research (JEMBER) Vol 3, No 2.</i>	<b>Variabel Lingkungan Kerja dengan dimensi :</b> Penerangan/cahaya di tempat kerja, sirkulasi udara ditempat kerja, kebisingan di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, keamanan di tempat kerja. <b>Variabel Motivasi dengan dimensi :</b> Kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, kebutuhan akan perwujudan diri	Metode kuantitatif dengan alat analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja

No.	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel Penelitian dan Dimensi	Metode & Alat analisa	Hasil
		<p><b>Variabel Disiplin Kerja dengan dimensi :</b> Ketepatan waktu, menggunakan fasilitas kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi, ketaatan terhadap aturan kantor.</p> <p><b>Variabel Kinerja dengan dimensi:</b> Kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, kemampuan bekerjasama</p>		<p>pegawai di kantor kecamatan Pajukukang Kabupaten Bantaeng.</p>
5.	<p>Nur'eni, Mashur razak, Sudirman dandu/2022/Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidenreng Rappang</p> <p>Jurnal Aplikasi Manajemen &amp; Kewirausahaan Vol 4, No 1</p>	<p><b>Variabel Pengalaman Kerja dengan dimensi:</b> Lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki</p> <p><b>Variabel Kompetensi dengan dimensi :</b> Sifat, motif, konsep diri</p> <p><b>Variabel Motivasi Kerja dengan dimensi :</b> Kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan mencapai tujuan</p> <p><b>Variabel Kinerja dengan dimensi:</b> Kuantitas, kualitas, kreatifitas, kerjasama, dapat diandalkan, inisiatif</p>	<p>Metode kuantitatif dengan alat analisis regresi linear berganda</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan pengalaman kerja, kompetensi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maritengngae, dan variabel kompetensi memiliki pengaruh paling dominan dan signifikan</p>
6.	<p>I ketut dandi payana, Pande ketut ribek, Tiksnayana vipraprastha/2023/Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Denpasar Selatan</p> <p>VALUES Vol 4, No 3</p>	<p><b>Variabel Motivasi kerja dengan dimensi :</b> Kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan harga diri atau pengakuan, kebutuhan aktualisasi diri</p> <p><b>Variabel Disiplin kerja dengan dimensi :</b> Taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan</p>	<p>Metode kuantitatif dengan alat analisis regresi linear berganda</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian, variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif secara simultan maupun parsial terhadap variabel kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Denpasar Selatan</p>

No.	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel Penelitian dan Dimensi	Metode & Alat analisa	Hasil
		<b>Variabel Lingkungan Kerja dengan dimensi :</b> Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik <b>Variabel Kinerja dengan dimensi :</b> Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian		
7.	Muhammad Rudiansyah/2021/Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kuripan  <i>Business Innovation &amp; Entrepreneur Journal</i> Vol 3, No 1	<b>Variabel Kompetensi dengan dimensi :</b> Motif, watak, konsep diri, pengetahuan, kemampuan <b>Variabel Kepuasan kerja dengan dimensi :</b> Pemenuhan kebutuhan, perbedaan, pencapaian nilai, keadilan, komponen genetic <b>Variabel Motivasi dengan dimensi:</b> Gaji, supervise, kebijakan dan administrasi, hubungan kerja, kondisi kerja, pekerjaan itu sendiri, peluang untuk maju <b>Variabel Kinerja dengan dimensi:</b> Efektifitas, tanggung jawab, disiplin, inisiatif	Metode kuantitatif dengan alat analisis regresi linear berganda	Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa secara simultan kompetensi, kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan secara parsial hanya dua variabel yaitu kepuasan kerja dan motivasi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja, variabel motivasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.
8.	Lilis rahmadhanti, Bambang kusbandrijo, Supri hartono/2024/Pengaruh Budaya Instansi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Bubutan Surabaya  Jurnal Ilmu Sosial, Vol 3, No 8	<b>Variabel Budaya instansi dengan dimensi :</b> Inovasi dan pengambilan resiko, memperhatikan detail, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi pada tim, stabilitas <b>Variabel Disiplin kerja dengan dimensi :</b> Kehadiran dan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan dan prosedur produktivitas kerja, kualitas kerja, perilaku dan sikap	Metode kuantitatif dengan alat analisis regresi linear berganda	Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya instansi, disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Bubutan, serta dalam pengujian secara simultan variabel budaya instansi, disiplin kerja, dan motivasi

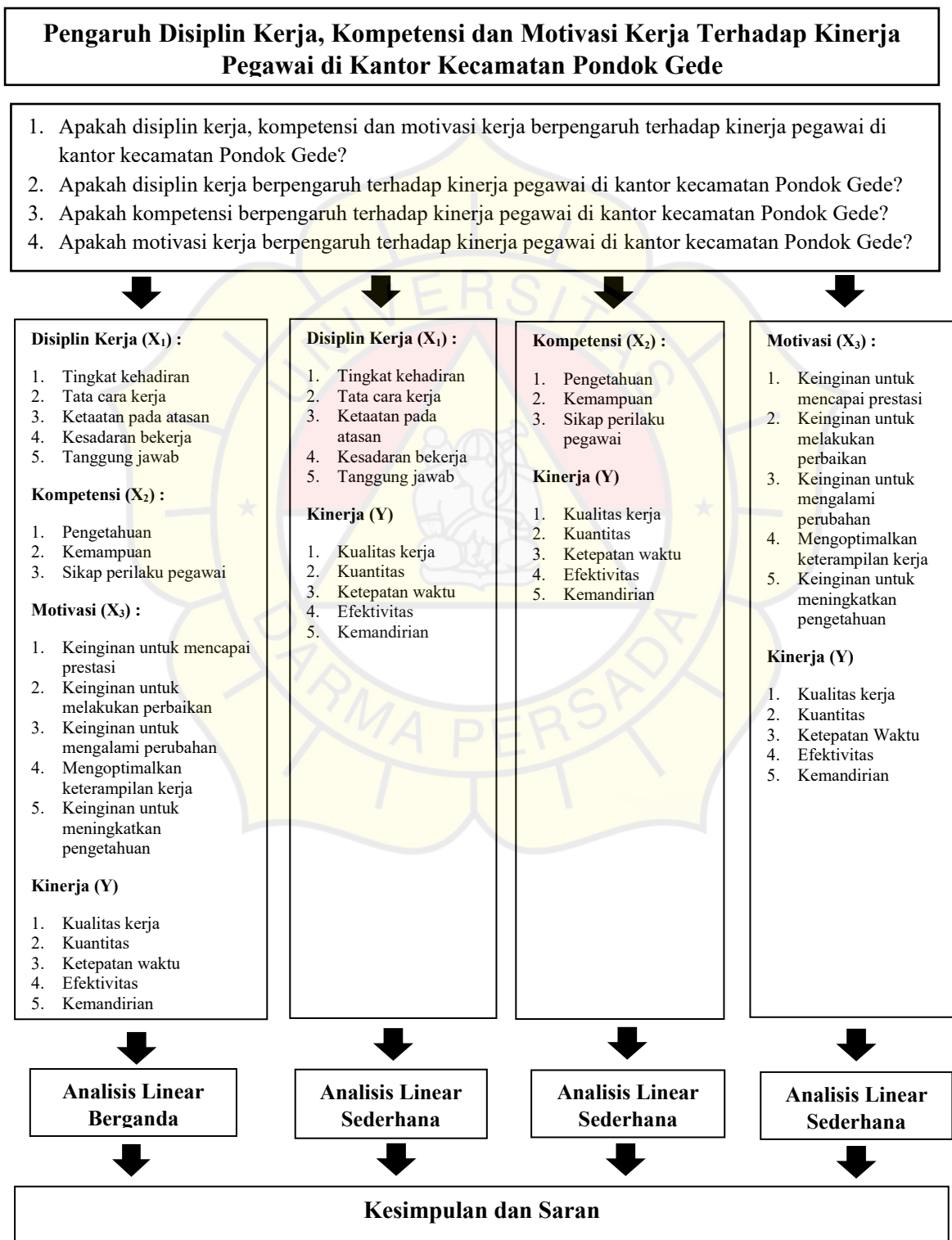
No.	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel Penelitian dan Dimensi	Metode & Alat analisa	Hasil
		<b>Variabel Motivasi kerja dengan dimensi:</b> Kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan perwujudan diri <b>Variabel Kinerja dengan dimensi:</b> Kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas kemandirian		kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Bubutan Surabaya.
9.	Herlinda, Firman menre, Seri suriani/2021/Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Pegawai Di Kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros  <i>Indonesia Journal of Business and Management</i> Vol 3, No 2	<b>Variabel Disiplin kerja dengan dimensi :</b> Masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu, absensi, tanggung jawab <b>Variabel Motivasi dengan dimensi :</b> Kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan merasa memiliki, kebutuhan akan dihargai, kebutuhan mengaktualisasi diri <b>Variabel Lingkungan kerja dengan dimensi :</b> Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik <b>Variabel Kinerja dengan dimensi :</b> Hasil kerja, perilaku kerja, sifat pribadi	Metode kuantitatif dengan alat analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa semua variabel bebas secara simultan dan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai Kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros, dapat diartikan bahwa semakin baik suasana dalam lingkungan kerja,serta adanya motivasi kerja dan disiplin kerja tinggi akan memberikan dampak baik bagi pegawai

Sumber : Diolah oleh penulis pada tahun 2025

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pendapat Sugiyono, dalam (Hartawan dan Mafra, 2021:147), menjelaskan bahwa kerangka berpikir adalah suatu konsep yang menggambarkan bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi, serta menguraikan masalah-masalah penting yang ada. dalam penelitian yang dilakukan

mengenai pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pondok Gede, Untuk lebih jelasnya, kerangka pemikiran dalam penelitian ini dituangkan dalam gambar berikut ini:



Sumber : Diolah oleh penulis pada tahun 2024

**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sahir (2021:52), hipotesis dapat diartikan sebagai prediksi awal dalam suatu penelitian, yang menggambarkan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Berdasarkan keterkaitan hubungan antar variabel penelitian, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana variabel disiplin kerja, kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Pondok Gede?

H<sub>0</sub>: Diduga tidak ada pengaruh antara disiplin kerja, kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Pondok Gede

H<sub>a</sub>: Diduga terdapat pengaruh antara disiplin kerja, kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Pondok Gede

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Pondok Gede?

H<sub>0</sub>: Diduga tidak ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Pondok Gede

H<sub>a</sub>: Diduga terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Pondok Gede

3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Pondok Gede?

H<sub>0</sub>: Diduga tidak ada pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Pondok Gede

H<sub>a</sub>: Diduga terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Pondok Gede

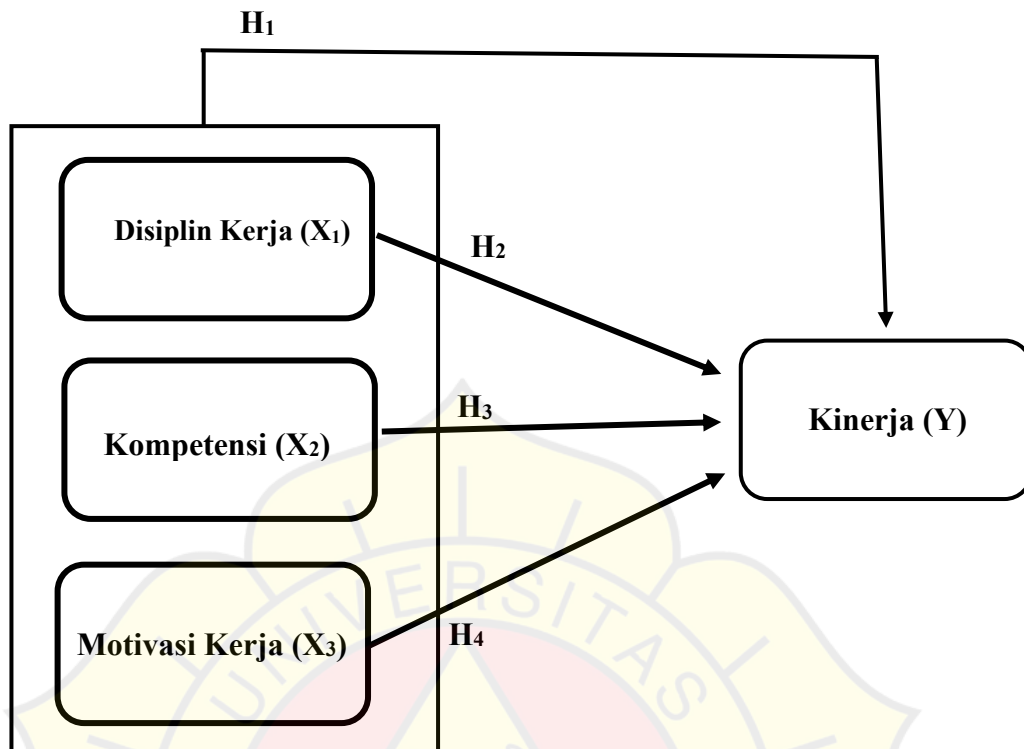
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Pondok Gede?

H<sub>0</sub>: Diduga tidak ada pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Pondok Gede

H<sub>a</sub>: Diduga terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Pondok Gede

## 2.5 Paradigma Penelitian

Menurut Sahir (2021:11), paradigma merupakan suatu cara pandang yang menjadi dasar, arah dan makna bagi banyak peneliti dalam melaksanakan penelitian mereka. Paradigma ini berdampak signifikan pada kemajuan ilmu pengetahuan, karena ia mengandung asumsi-asumsi tertentu. Oleh karena itu, paradigma tidak hanya melahirkan teori-teori yang mendukung, tetapi juga teori-teori yang berlawanan. Dalam penelitian ini, digunakan paradigma dengan tiga variabel independen yaitu variabel disiplin kerja, kompetensi dan motivasi kerja. Untuk memberikan penjelasan lebih lanjut mengenai paradigma tersebut, dapat dilihat pada gambar berikut:



Sumber : Diolah oleh penulis pada tahun 2024

**Gambar 2.2 Paradigma Penelitian**

Pada gambar diatas menjelaskan mengenai hubungan antara variabel dimana terdapat tiga variabel independen yakni disiplin kerja (X<sub>1</sub>), kompetensi (X<sub>2</sub>), motivasi kerja (X<sub>3</sub>) dan satu variabel dependen yakni kinerja (Y), dimana disiplin kerja (X<sub>1</sub>), kompetensi (X<sub>2</sub>), motivasi kerja (X<sub>3</sub>) mempengaruhi kinerja (Y) secara parsial atau individu dengan rumusan persamaan regresi :  $Y = a + bX$ . Berikutnya disiplin kerja (X<sub>1</sub>), kompetensi (X<sub>2</sub>), motivasi kerja (X<sub>3</sub>) mempengaruhi kinerja (Y) secara bersama-sama dengan rumusan persamaan regresi :  $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$ .