

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.

Secara etimologi, kinerja berasal dari prestasi kerja (*performance*) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Secara konseptual kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan, variabel operasional dari kinerja karyawan, yaitu suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan. kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya. Selain itu, kinerja

juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Menurut Rivai (2009), bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam instansi. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu.

Menurut Abdullah (2017) kinerja itu adalah terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja dan dalam pengertian yang simpel kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu, baik pemerintah maupun instansi untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.2 Indikator Kinerja Karyawan.

Adapun indikator kinerja individu yang menjadi ukuran kinerja menurut Mathis dan Jackson (2019) adalah sebagai berikut:

1) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.

2) Kualitas

Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

4) Kehadiran

Kehadiran karyawan di instansi baik dalam masuk kerja, pulang, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

5) Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu

tugas dari pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Dari uraian diatas juga dapat disimpulkan bahwa kinerja itu sangat penting untuk diterapkan dalam instansi agar sistem yang diterapkan dalam instansi tersebut dapat berjalan dengan baik sesuai yang diinginkan instansi.

2.1.3 Pengukuran Penilaian Kinerja Karyawan.

Menurut Sondang (2014) terdapat enam hal yang penting dipahami dalam penilaian kinerja yaitu:

- 1) Kegunaan hasil penilaian kinerja.

Hasil penilaian prestasi kerja setiap orang akan menjadi bahan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi pegawai, baik dalam arti promosi, alih tugas, alih wilayah, demosi maupun dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri.

- 2) Unsur-unsur penilaian kinerja.

Penilaian kinerja dilakukan pada manusia sehingga disamping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan.

- 3) Teknik penilaian kinerja masalalu.

Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu yang realistis, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara obyektif.

- 4) Kiat melaksanakan penilaian kinerja yang berorientasi ke masa depan.

Apabila penilaian tersebut positif maka penilaian tersebut menjadi dorongan kuat bagi karyawan yang bersangkutan untuk lebih berprestasi lagi pada masa yang akan datang sehingga kesempatan untuk meniti karir lebih terbuka lagi, sedangkan jika penilaian tersebut negatif maka karyawan yang bersangkutan mengetahui kelemahannya dan dengan sedemikian rupa mengambil berbagai langkah yang diperlukan untuk mengatasi kelemahan tersebut.

- 5) Implikasi proses penilaian.

Jika seseorang merasa mendapat penilaian yang tidak obyektif, kepadanya diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan sehingga pada akhirnya ia dapat memahami dan menerima hasil penilaian yang diperolehnya.

Berdasarkan penjelasan penilaian kinerja karyawan merupakan suatu sistem penilaian secara berkala terhadap kinerja karyawan yang mendukung kesuksesan organisasi atau yang terkait dengan pelaksanaan tugasnya. Proses penilaian dilakukan dengan membandingkan kinerja

pegawai terhadap standar yang telah ditetapkan atau memperbandingkan kinerja antar pegawai yang memiliki kesamaan tugas.

2.1.4 Tujuan Pengukuran Penilaian Kinerja Karyawan.

Pengukuran kinerja menurut Werther dan Davis (2019) mempunyai beberapa manfaat bagi organisasi dan pegawai yang dinilai. Ada sepuluh manfaat dari pengukuran kinerja suatu perusahaan tersebut jika diterapkan dengan baik, yaitu:

1) Performance Improvement

Performance Improvement, yaitu memungkinkan pegawai dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.

2) Compensation adjustment

Compensation adjustment, yaitu membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.

3) Placement decision

Placement decision, yaitu menentukan promosi, transfer, dan demotion.

4) Training and development needs

Training and development needs, yaitu mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai agar kinerja mereka lebih optimal.

5) *Carrer planning and development*

Carrer planning and development, yaitu memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.

6) *Staffing process deficiencies*

Staffing process deficiencies, yaitu mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai.

7) *Informational inaccuracies and job design errors*

Informational inaccuracies and job design errors, yaitu membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama di bidang informasi job analisis, *job design*, dan sistem informasi manajemen sumber daya manusia.

8) *Equal employment opportunity*

Equal employment opportunity, yaitu menunjukkan bahwa *placement decision* tidak diskriminatif.

9) *External challenges*

Kadang-kadang kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lainnya. Biasanya faktor ini tidak terlalu kelihatan, namun dengan

melakukan penilaian kinerja, faktor-faktor eksternal ini akan kelihatan sehingga membantu departemen sumber daya manusia untuk memberikan bantuan bagi peningkatan kinerja pegawai.

10) Feedback

Feedback, yaitu memberikan umpan balik bagi urusan kepegawaian maupun bagi pegawai itu sendiri.

2.1.5 Unsur-Unsur Pengukur Penilaian Kinerja Karyawan.

Menurut Hasibuan, kinerja karyawan dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu:

1) Kesetiaan

Kinerja dapat diukur dari kesetiaan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.

2) Prestasi Kerja

Hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan dan pekerjaannya.

3) Kejujuran

Kejujuran karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sangat penting untuk penilaian kinerja.

4) Kedisiplinan

Kedisiplinan karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.

5) Kreativitas

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

6) Kerjasama

Diukur dari kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

7) Kepemimpinan

Kemampuan karyawan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain untuk bekerja secara efektif.

8) Kepribadian

Kepribadian, dinilai dari sikap perilaku karyawan, seperti sopan, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

9) Prakarsa

Prakarsa, dinilai dari kemampuan karyawan dalam berpikir secara orisinil dan berdasarkan inisiatif sendiri dalam menganalisis serta membuat keputusan dalam penyelesaian masalah yang dihadapi.

10) Kecakapan

Kecakapan, dinilai dari kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.

11) Tanggung Jawab

Kinerja karyawan juga dapat diukur dari kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya.

2.1.6 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Dale Timpe (2014) sebagaimana dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan faktor-faktor kinerja dapat dilihat dari faktor internal dan faktor eksternal, yang dijelaskan sebagai berikut:

- a) Faktor Internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang yang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

- b) Faktor Eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa faktor internal dan eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Jenis-jenis atribusi yang dibuat oleh para karyawan memiliki sejumlah akibat psikologi dan berdasarkan kepada tindakan. Seseorang yang menganggap kinerjanya baik berasal dari faktor-faktor internal seperti kemampuan atau upaya, diduga orang tersebut akan mengalami lebih banyak perasaan positif tentang kinerjanya dibandingkan dengan jika ia menghubungkan kinerjanya yang baik dengan faktor eksternal seperti nasib baik, suatu tugas yang mudah atau ekonomi yang baik.

2.2 Kompetensi Sumber Daya Manusia.

2.2.1 Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia.

Kompetensi adalah kapasitas seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan tepat dan memiliki posisi yang menguntungkan tergantung pada masalah yang terkait dengan informasi, kemampuan, dan perspektif.

Sesuai dengan Robbins (2019) Kompetensi adalah suatu kemampuan individu untuk mengerjakan tugas dalam suatu pekerjaan. Dimana batasan tersebut tersusun dari kemampuan untuk melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Kompetensi merupakan karakteristik dasar pada setiap individu yang memiliki kriteria kinerja karyawan yang unggul dan efektif dalam menjalankan pekerjaannya. Spencer dan spencer dalam wibowo (2012:325) mengatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama.

Titik fokus dari bagian manajemen SDM terletak pada pengawasan SDM dalam elemen komunikasi antar pekerja spesialis yang akan memiliki berbagai kepentingan. Seperti yang ditunjukkan oleh Stoner, manajemen sdm mengingat pemanfaatan SDM yang menguntungkan untuk dorongan mencapai tujuan organisasi dan kebutuhan spesialis individu. Sebagaimana dijelaskan di atas, kompetensi secara konstan dihubungkan dengan kinerja baik, kinerja individu maupun kinerja otoritatif. Meskipun demikian, ada komponen penentu lain yang tidak kalah pentingnya, yaitu seberapa besar tugas organisai dalam menciptakan kembali eksekusi pekerja agar dapat menghasilkan keterampilan yang serius. Hal ini karena kemampuan akan muncul sekaligus meningkatkan kompetensi individu pekerja secara akurat.

Memberikan ukuran pekerjaan yang benar melalui saluran sirkulasi kekuasaan adalah salah satu bentuk penggerak kemampuan pekerja untuk melahirkan keterampilan.

Definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang penting yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia, sebab jika suatu jabatan diserahkan bukan kepada ahlinya, hal tersebut justru akan berdampak buruk bagi perusahaan. Jadi pada prinsipnya kompetensi yang dimiliki oleh karyawan harus sesuai dengan keahlian atau spesialisasinya agar karyawan melakukan pekerjaan dalam suatu jabatan efektif dan efisien.

2.2.2 Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia

Indikator kompetensi adalah perilaku spesifik yang dapat diukur atau diamati yang menunjukkan tercapainya suatu kompetensi dasar. Indikator ini digunakan sebagai alat untuk menilai apakah peserta didik atau individu telah berhasil mencapai tujuan pembelajaran atau kompetensi yang ditetapkan. (robins 2019)

Berikut adalah poin-poin penting mengenai indikator kompetensi:

1. Penanda Pencapaian Kompetensi:

Indikator berfungsi sebagai penanda bahwa kompetensi dasar telah tercapai, yang ditandai dengan perubahan perilaku yang terukur.

2. Perilaku yang Dapat Diukur/Diamati:

Indikator dirumuskan dalam bentuk perilaku yang jelas dan spesifik, sehingga dapat diamati dan dinilai secara objektif.

3. Acuan Penilaian:

Indikator menjadi acuan dalam menilai pencapaian kompetensi dasar, baik dalam pembelajaran maupun dalam konteks lain seperti penilaian kinerja.

4. Pengembangan Berdasarkan Karakteristik:

Perumusan indikator harus mempertimbangkan karakteristik peserta didik, mata pelajaran, satuan pendidikan, dan potensi daerah.

5. Kata Kerja Operasional:

Indikator dikembangkan menggunakan kata kerja operasional yang terukur, yang menunjukkan tindakan atau perilaku yang dapat diamati.

6. Tujuan Pembelajaran:

Indikator membantu guru dalam merancang kegiatan pembelajaran yang efektif dan relevan dengan tujuan pembelajaran.

2.2.3 Jenis-Jenis Kompetensi Sumber Daya Manusia.

Jenis kompetensi menurut Spencer, spencer dan robins (2019) , mengklasifikasikan masing-masing kompetensi secara rinci dijelaskan sebagai berikut:

1) Kompetensi Intelektual

Kapasitas adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu (dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman professional, pemahaman kontekstual, dan lain-lain) yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan ditempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual. Indikator kompetensi intelektual, yaitu:

a) Berprestasi

Berprestasi adalah keinginan atau semangat seseorang untuk berusaha mencapai kinerja terbaik dengan menetapkan tujuan yang menantang serta menggunakan cara yang lebih baik secara terus-menerus.

b) Kepastian kerja

Kepastian kerja adalah keinginan dan kemampuan seseorang untuk meningkatkan kejelasan kerja dengan menetapkan rencana yang sistematis dan mampu memastikan pencapaian tujuan berdasarkan data dan informasi yang akurat.

c) Inisiatif

Inisiatif adalah keinginan seseorang untuk bertindak melebihi tuntutan seseorang atau sifat keinginan untuk mengetahui hal-hal yang baru dengan mengevaluasi, menyeleksi dan

melaksanakan berbagai metode dan strategi untuk meningkatkan kinerja.

d) Penguasaan informasi

Penguasaan informasi adalah kepedulian seseorang untuk meningkatkan kualitas keputusan dan tindakan berdasarkan informasi yang akurat dan juga berdasarkan pengalaman serta pengetahuan atas kondisi lingkungan kerja.

e) Berfikir analitik

Berfikir analitik adalah kemampuan seseorang untuk memahami situasi dengan cara menguraikan permasalahan menjadi komponen-komponen yang lebih terinci serta menganalisis permasalahan secara sistematis/bertahap berdasarkan pendekatan logika.

f) Berfikir konseptual

Berfikir konseptual adalah kemampuan seseorang untuk memahami dan memandang suatu permasalahan sebagai satu kesatuan yang meliputi kemampuan memahami akar permasalahan atau komponen masalah yang sedang terjadi pada perusahaan.

g) Keahlian praktikal

Keahlian praktikal adalah keahlian menguasai pengetahuan eksplisit berupa keahlian untuk menyelesaikan pekerjaan serta keinginan untuk memperbaiki dan mengembangkan diri sendiri.

h) Kemampuan *linguistic*

Kemampuan *linguistic* adalah kemampuan untuk menyampaikan pemikiran atau gagasan secara lisan maupun tulisan untuk kemudian didiskusikan atau dialogkan sehingga terbentuk persamaan persepsi.

i) Kemampuan naratif

Kemampuan naratif adalah kemampuan untuk menyampaikan pokok-pokok pikiran dan gagasan dalam suatu pertemuan formal atau informal dengan menggunakan media cerita atau perumpamaan.

2) Kompetensi Emosional

Kompetensi emosional adalah karakter sifat dan perilaku atau keinginan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan sehingga pola emosi karyawan lebih relatif stabil ketika menghadapi permasalahan ditempat kerja. Indikator kompetensi emosional, yaitu:

a) Sensitivitas atau saling pengertian

Sensitifitas atau saling pengertian yaitu kemampuan dan keinginan untuk memahami, mendengarkan, dan menanggapi hal-hal yang tidak dikatakan orang lain, tetapi berupa pemahaman atas pemikiran dan perasaan orang lain.

b) Pengendalian diri

Pengendalian diri yaitu kemampuan untuk mengendalikan emosi pada saat menghadapi tekanan sehingga tidak melakukan tindakan yang negatif dalam situasi apapun yang terjadi.

c) Percaya diri

Percaya diri yaitu keyakinan seseorang untuk menunjukkan citra diri, keahlian dan kemampuan yang positif.

d) Kemampuan beradaptasi

Kemampuan beradaptasi yaitu kemampuan menyesuaikan diri dan bekerja secara efektif pada berbagai situasi dan mampu melihat perubahan situasi.

e) Komitmen pada organisasi

Komitmen pada organisasi yaitu kemampuan seseorang untuk mengikatkan diri terhadap visi dan misi organisasi dengan memahami kaitan antara tanggung jawab pekerjaan dengan tujuan organisasi.

3) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah karakter sikap dan perilaku atau keinginan dan kemampuan untuk membangun hubungan kerjasama dengan orang lain yang bersifat stabil ketika menghadapi permasalahan ditempat kerja. Indikator kompetensi sosial, adalah:

a) Pengaruh dan dampak

Pengaruh dan dampak yaitu kemampuan meyakinkan dan mempengaruhi orang lain untuk secara efektifan terbuka dalam berbagai pengetahuan, pemikiran dan ide-ide secara perorangan atau dalam kelompok agar mau mendukung gagasan dan idenya.

b) Kesadaran berorganisasi

Kesadaran berorganisasi yaitu kemampuan untuk memahami posisi dan kekuasaan dengan baik didalam organisasi maupun pihak-pihak eksternal perusahaan.

c) Membangun hubungan kerja

Membangun hubungan kerja yaitu kemampuan untuk membangun dan memelihara jaringan kerja yang sama agar hubungan tetap hangat dan akrab.

d) Mengembangkan orang lain

Mengembangkan orang lain yaitu kemampuan untuk meningkatkan keahlian bawahan atau orang lain dengan umpan

balik yang bersifat membangun berdasarkan fakta yang spesifik serta memberikan pelatihan dan memberi wewenang untuk meningkatkan partisipasi bawahannya.

e) Mengarahkan bawahan

Mengarahkan bawahan yaitu kemampuan karyawan memerintah, mempengaruhi dan mengarahkan bawahan dengan melaksanakan.

f) strategi dan hubungan interpersonal agar mereka mau mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

g) Kerja tim

Kerja tim yaitu keinginan dan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain yang menjadi bagian yang bermakna dari suatu tim untuk mencapai solusi yang bermanfaat bagi semua pihak.

h) Kepemimpinan kelompok

Kepemimpinan kelompok yaitu keinginan dan kemampuan untuk berperan sebagai pemimpin kelompok yang mampu menjadi teladan bagi anggota kelompok yang dipimpinnya.

2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Sumber Daya Manusia.

Michael Zwell (2011), sebagaimana yang dikutip oleh Wibowo mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1) Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berfikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Setiap orang harus berpikir positif baik terhadap dirinya maupun orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir kedepan.

2) Keterampilan

Keterampilan merupakan peran penting di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik. Dengan memperbaiki keterampilan berbicara di depan umum dan menulis, individu akan meningkat kecakapannya dalam kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

3) Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasikan orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasi untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan.

4) Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataanya, kepribadian seseorang dapat berubah.

5) Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat berpengaruh positif terhadap motivasi bawahan.

6) Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

7) Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

- a) Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan, untuk mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
- b) Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
- c) Praktik pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
- d) Filosofi organisasi yaitu menyangkut misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan kompetensi.
- e) Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada karyawan tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- f) Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
- g) Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung mempengaruhi kompetensi kepemimpinan.

2.2.5 Komponen-Komponen Kompetensi Sumber Daya Manusia.

Hutapea dan Thoha mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang,

keterampilan, dan sikap. Ketiga komponen utama dalam kompetensi dapat dijelaskan lebih rinci sebagai berikut:

1) Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki oleh seseorang. Pengetahuan adalah komponen utama kompetensi yang mudah diperoleh dan mudah diidentifikasi. Yuniarsih dan Suwatno menyatakan bahwa pengetahuan adalah suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik.

Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi Perusahaan, namun bagi karyawan yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh karyawan berpengetahuan kurang. Pemborosan ini akan mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi atau dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berpengetahuan kurang, akan mengurangi efisiensi. Maka dari itu, karyawan yang berpengetahuan kurang harus diperbaiki dan dikembangkan melalui pelatihan SDM, agar tidak merugikan usaha-usaha pencapaian tujuan organisasi yang sudah ditentukan sebelumnya. Pengetahuan dikategorikan sebagai berikut:

- a) Informasi yang didapatkan dan diletakkan dalam ingatan kita (Deklaratif).
- b) Bagaimana informasi dikumpulkan dan digunakan kesesuatu hal yang sudah kita ketahui (*Procedural*).
- c) Mengerti tentang *how*, *when* dan *why* informasi tersebut berguna dan dapat digunakan (*Strategic*).

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja mempunyai peran sangat penting bagi perusahaan atau organisasi karena semakin baik disiplin karyawannya, semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan atau organisasi mencapai hasil yang maksimal. Disiplin yang baik mencerminkan betapa besarnya tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya.

Adapun beberapa pendapat tentang pengertian disiplin kerja menurut para ahli yaitu Hasibuan (2010:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Disiplinan kerja yaitu suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan

seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial berlaku (Rivai 2011-825). Sedangkan menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2011-86) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yaitu sikap atau perilaku karyawan yang menunjukkan kesetiaan dan kepatuhannya terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

2.3.2 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016), ada empat indikator disiplin kerja yaitu:

- 1) Taat terhadap aturan waktu. Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan.
- 2) Taat terhadap aturan waktu. Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan.
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

- 4) Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan. Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

2.3.3 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkumanegara (2011-129), jenis-jenis disiplin kerja ada tiga yaitu:

- 1) Disiplin preventif

Merupakan upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja atau aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

- 2) Disiplin korektif

Merupakan suatu upaya menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

- 3) Disiplin progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa, jenis-jenis disiplin kerja tersebut menjelaskan bahwa disiplin kerja dibagi menjadi tiga yaitu disiplin

yang mengikuti pedoman kerja mematuhi aturan dan juga memberikan hukuman terhadap pelanggarnya.

2.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singomedjo (dalam Sutrisno 2014:89) ada macam-macam faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam Perusahaan
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- 4) Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- 5) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai
- 6) Menciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif antara lain:

- 1) Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan.
- 2) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para pegawai turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- 3) Sering mengikut sertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.

- 4) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kerja pada teman kerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kerja pada teman kerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Teladan dan kepemimpinan
- 3) Balas jasa
- 4) Keadilan
- 5) Pengawas melekat
- 6) Sanksi hukuman
- 7) Ketegasan
- 8) Hubungan kemanusiaan

2.4 Motivasi Kerja

2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Muchlas mengatakan motivasi

adalah hasil interaksi antara individu dengan situasinya. Seseorang karyawan yang sudah bosan bekerja mulai pagi hingga sore di depan layar, masih saja semangat menonton tim sepak bola kesannya bermain tanpa rasa kantuk, malah justru bahagia.

Menurut Robbins (2020) motivasi adalah perhitungan terhadap intensitas, tujuan, dan ketekunan seseorang dalam usahanya untuk mencapai apa yang dicita-citakan. Intensitas mendeskripsikan seberapa keras usaha seseorang. Tujuan merupakan kebaikan yang dapat mempengaruhi organisasi. Ketekunan merupakan bagaimana seseorang menjaga usahanya.

Menurut Hasibuan motivasi berasal dari bahasa latin, yakni *movere* yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan khususnya kepada bawahan atau pengikut. Motivasi meempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan, motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motif adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

2.4.2 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Stephen P. Robbins (2020), indikator motivasi kerja dapat dilihat dari beberapa aspek, yaitu: penghargaan, hubungan sosial, kebutuhan hidup, dan keberhasilan dalam bekerja. Selain itu, Robbins juga menyoroti pentingnya kebutuhan individu yang menjadi dasar motivasi, seperti kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

Indikator Motivasi Kerja Menurut Robbins:

1. Penghargaan (Reward):

Pemberian penghargaan atas pencapaian dan hasil kerja karyawan, baik dalam bentuk materi maupun non-materi, dapat meningkatkan motivasi.

2. Hubungan Sosial (Social Needs):

Kebutuhan untuk berinteraksi, bekerja sama, dan merasa diterima dalam lingkungan kerja juga menjadi faktor penting dalam motivasi.

3. Kebutuhan Hidup (Life Needs):

Kebutuhan dasar seperti gaji yang memadai, keamanan kerja, dan kondisi kerja yang baik merupakan prasyarat untuk motivasi kerja.

4. Keberhasilan dalam Bekerja (Achievement):

Kesempatan untuk mencapai tujuan, meraih prestasi, dan mengembangkan diri dalam pekerjaan juga menjadi indikator motivasi yang kuat.

5. Kebutuhan Individu:

Robbins juga menekankan pentingnya memenuhi kebutuhan individu dalam motivasi kerja,

2.4.3 Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2020) motivasi dapat diklasifikasikan menjadi 4 bagian yakni:

1) Motivasi positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik baik saja.

2) Motivasi negatif

Motivasi negatif adalah manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik

3) Motivasi Internal

Motivasi dari dalam timbul pada diri pekerja sewaktu dia menjalankan tugas atau pekerjaan dan bersumber dari dalam diri pekerja itu sendiri. Dengan demikian kesenangan pekerja muncul pada waktu dia bekerja dan dia sendiri menyenangi pekerjaannya itu. Motivasi muncul dari dalam diri individu, karena memang individu itu mempunyai kesadaran untuk berbuat. Mereka jarang berkeluh kesah, baginya berbuat adalah suatu kewajiban laksana makan sebagai kebutuhan. Paksaan, ancaman, atau imbalan, yang bersifat eksternal lainnya memang penting, akan tetapi tidaklah lebih penting dari pada aspek-aspek nirmaterial.

- 4) Motivasi Eksternal Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada diluar pekerjaan dan dari luar diri pekerja itu sendiri. Motivasi dari luar biasanya dikaitkan dengan imbalan, kesehatan, kesempatan cuti, program rekreasi perusahaan, dan lain-lain. Pada konteks ini manusia organisasional ditempatkan sebagai subjek yang dapat didorong oleh faktor luar. Manusia bekerja, karena semata-mata disorong oleh adanya sesuatu yang ingin dicapai dan dapat pula bersumber dari faktor-faktor diluar subjek tersebut.

Menurut Gagne (2020) yaitu intrinsic motivation dan extrinsic motivation yang akan dijelaskan sebagai berikut:

- a) *Intrinsic Motivation* adalah individu yang melakukan sesuatu untuk tujuan dan kepentingan diri sendiri karna adanya ketertarikan dan menikmati hal tersebut.
- b) *Extrinsic Motivation* adalah karyawan yang melakukan sesuatu untuk alasan instrumental.

2.4.4 Tujuan Motivasi Kerja

Adapun tujuan pemberian motivasi kerja menurut Hasibuan (2014) adalah:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai. Gairah dan semangat pegawai sangat penting hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai. Namun sebaliknya jika pegawai dalam bekerja tidak mempunyai gairah atau semangat sulit untuk mengharapkan hasil yang baik.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai. Moral dan kepuasan kerja adalah sesuatu hal yang abstrak tetapi seorang pimpinan mempunyai peranan untuk dapat memahami tingkah laku pegawai mengenai alat motivasi apa saja yang dapat meningkatkan moral dan semangat kerja setiap pegawai.
- 3) Meningkatkan produktivasi kerja pegawai
 - a) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai sangat penting dalam rangka mencapai target yang telah ditentukan sebelumnya.

Langkah ini sekaligus dapat mengukur sejauh mana kinerja pegawai yang telah dicapai dalam waktu tertentu.

- b) Mempertahakan loyalitas dan kestabilan pegawai dalam suatu organisasi. Sulit mengharapkan loyalitas pegawai pada organisasi jika apa yang di harapkan pegawai dari organisasi tidak tercapai, tercapai sehingga organisasi harus teliti memahami kebutuhan pegawainya dalam hal ini hanya dapat tercapai jika terjalin komunikasi yang intensif antara pihak pimpinan dan pegawai.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai.
- 5) Meningkatkan disiplin pegawai dapat dilakukan dengan cara mengajarkan pada pegawai arti penting menghargai waktu serta memahami apa yang menjadi penyebab absensi pegawai.
- 6) Mengefektifkan pengadaan pegawai.
- 7) Manajemen yang profesional tahu kapan harus menempatkan pegawai dan seberapa besar jumlah pegawai yang dibutuhkan
- 8) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, manajemen dapat menciptakan hubungan kerja yang baik dengan membangun komunikasi pada seluruh unsur pegawai.
- 9) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai. Pegawai dilibatkan dalam pertemuan-pertemuan penting yang membahas kebijakan kerja, sehingga pegawai merasa diperhatikan.

- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan fasilitas-fasilitas kerja, meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
- 11) Kesejahteraan menjadi penting bagi pegawai, sebab masalah kesejahteraan sangat sensitif, walaupun ukuran kesejahteraan bersifat relatif, mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya, tujuan ini dilakukan agar pegawai mempunyai rasa tanggung jawab akan tugas yang dikerjakan.

2.4.5 Teori Teori Motivasi

Maslow (2017) mengembangkan teori motivasi berdasar hirarki kebutuhan manusia yang disusun dalam lima kategori menurut prioritas sebagai berikut:

- 1) *Physiological Needs* (kebutuhan fisiologis)

Adalah kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat tetap hidup, seperti makanan, perumahan, pakaian dan sebagainya.

- 2) *Safety Needs* (kebutuhan rasa aman)

Adalah kebutuhan akan keselamatan, termasuk merasa aman dari setiap jenis ancaman fisik atau kehilangan, serta merasa terjamin.

- 3) *Social Needs* (kebutuhan sosial)

Adalah meliputi kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, perasaan dihormati, perasaan maju atau berprestasi dan kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).

4) *Esteem Needs* (kebutuhan akan penghargaan)

Adalah kebutuhan akan harga diri maupun kebutuhan akan pengakuan dari orang lain.

5) *Self Actualization Needs* (kebutuhan aktualisasi diri)

Adalah kebutuhan untuk mewujudkan diri “yaitu kebutuhan mengenai nilai dan kepuasan yang didapat dari pekerjaan”.

2.5 Tinjauan Penelitian Terdahulu.

Kajian pustaka tentang penelitian terdahulu bertujuan untuk mengetahui hubungan penelitian yang pernah dilakukan dengan yang akan dilakukan. Dibawah ini beberapa kesimpulan hasil penelitian terdahulu:

Table 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Variabel	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
1	Pengaruh konsistensi kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor wali nagari tanjung durian kecamatan bayang kabupaten pesisir selatan provinsi sumatera barat, wahyu illahi; jhon rinaldo; nova begawati (2023) (jurnal)	konsistensi kerja (X1), kompetensi kerja (X2) dapat menjelaskan kinerja pegawai (Y)	1. Observasi Observasi dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melihat secara langsung ke objek penelitian yaitu Kantor Wali Nagari Tanjung Durian. 2. Kuesioner kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan siapa variabel akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. 3. Wawancara Yaitu teknik pengumpulan data mengajukan pertanyaan secara langsung kepada pihak-pihak yang berhubungan langsung pada Kantor Wali Nagari Tanjung Durian.	konsistensi kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wali Nagari Tanjung Durian Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan Provinsi Sumatera Barat

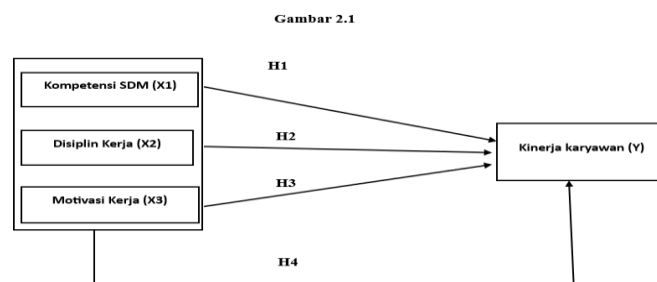
No	Peneliti (Tahun)	Variabel	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
2	Pengaruh kompetensi terhadap kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di kabupaten tanah datar, Tania Rozanti, (2017), (jurnal)	pengetahuan (X1), keterampilan (X2), dan sikap (X3)	Metode dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Pendekatan yang digunakan didalam penelitian, proses, hipotesis, turun kelapangan, analisa data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus, dan kepastian data numerik.	terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di Kabupaten Tanah Datar, baik secara simultan maupun secara sendiri-sendiri dari ketiga sub variabel kompetensi, yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap.
3	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Nganjuk, Yayuk Sulistyowati, Nur Laely, Sasi Utami (jurnal) 2024	variabel motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y)	Penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif yang bertujuan menggambarkan kondisi, situasi, dan fenomena sebagaimana adanya. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai PNS kantor kecamatan Nganjuk yang berjumlah 66 orang, diambil seluruhnya sebagai sampel dengan teknik sensus. Data dikumpulkan melalui wawancara, kuesioner, dan studi dokumentasi. Validitas data diuji dengan mengkorelasikan skor	Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara simultan maupun parsial motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Nganjuk.

No	Peneliti (Tahun)	Variabel	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
			butir pertanyaan dengan total skor konstruk, menggunakan dasar keputusan nilai r hitung > r tabel untuk validitas.	
4	Pengaruh kompetensi, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja aparatur pemerintah desa dalam pengelolaan keuangan desa berbasis siskeudes di kecamatan remboken kabupaten minahasa, Randy Sterry Kindangen, David P. E. Saerang, Novi Swandari Budiarso (2022) (jurnal)	X1: Kompetensi X2: Motivasi X3: kompensasi	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan rancangan survei eksplanatori yang bertujuan untuk menjelaskan dan menguji hubungan sebab-akibat dari dua atau beberapa variabel dengan menggunakan angket sebagai sumber data utama	Hasil penelitian terhadap 73 responden tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji t mendapatkan nilai probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi
5	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap	Variabel Motivasi (X1) Variabel Disiplin Kerja (X2) variabel	Penelitian ini dilakukan pada BUMDeS Eka Budi Sakti yang beralamat di Desa Seraya,	Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif motivasi, disiplin

No	Peneliti (Tahun)	Variabel	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
	Kinerja Karyawan Pada Bumdes Eka Budi Sakti Di Desa Seraya, Ni Made Eka Kristianti, Ni Luh Anik Puspa Ningsih, Ni Kadek Sioaji Yamawati, (2024)	Lingkungan Kerja (X3)	Kecamatan Karangasem, Kabupaten Karangasem, Bali 80811. Yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.	kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada BUMDeS Eka Budi Sakti di Desa Seraya secara simultan

2.6 Kerangka pikir Penelitian

Penelitian ini terdiri dari variabel X1 kompetensi sdm yang bersifat linier terhadap variabel Y kinerja karyawan yaitu jika kompetensi sdm tinggi maka kinerja karyawan akan tinggi, dan begitu juga variabel X2 Motivasi kerja jika motivasi kerja tinggi maka variabel Y kinerja karyawan akan tinggi. Dari penjelasan tersebut dapat digambarkan pada gambar 2.1:



Keterangan:

H₁= Pengaruh Variabel X1 Terhadap Variabel Y

H₂= Pengaruh Variabel X₂ Terhadap Variabel Y

H₃= Pengaruh Variabel X₃ Terhadap Variabel Y

H₄= Pengaruh variable X₁, X₃ dan X₂ Terhadap Variabel Y

2.7 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang menjelaskan suatu fenomena atau hubungan antar variabel, yang masih harus diuji kebenarannya melalui penelitian. Secara teori, hipotesis merupakan penjelasan yang telah terbukti kebenarannya berdasarkan banyak bukti empiris dan percobaan. Hipotesis dapat menjadi dasar untuk pengembangan teori, sementara teori hipotesis adalah pernyataan tentang hubungan atau perbedaan antara dua atau lebih variabel yang akan diuji secara empiris. Hipotesis dibuat berdasarkan landasan teori atau hasil penelitian yang relevan. Hipotesis adalah asumsi yang harus diuji secara empiris untuk menentukan validitasnya.

Teori Hipotesis, hipotesis membantu peneliti mengidentifikasi variabel yang akan diteliti dan menentukan metode penelitian yang sesuai. Hipotesis dapat meningkatkan pemahaman peneliti tentang fenomena yang diteliti dan membantu peneliti mengembangkan teori baru berdasarkan hasil penelitian. Hipotesis dapat diturunkan dari teori yang telah ada, dan hasil penelitian dapat digunakan untuk menguji kebenaran teori atau mengembangkan teori baru.

Pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan pada kantor Nagari se Kecamatan 2X11 Enam Lingsung. Dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Abdi dan Wahid (2018) yang menerangkan bila karyawan mempunyai kompetensi yang tinggi maka akan mampu dalam meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Meningkatkan kompetensi kerja perlu dilakukan didalam organisasi perusahaan. Karyawan yang memiliki kompetensi kerja cenderung memiliki kemampuan yang baik didalam melaksanakan pekerjaan dan memiliki keterampilan untuk bisa menyelesaikan pekerjaan berdasarkan target kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Hal ini dapat memberikan semangat kerja didalam diri karyawan untuk tetap maju dalam melaksanakan pekerjaan yang dapat meningkatkan kinerja didalam perusahaan. Sedangkan apabila karyawan yang tidak mempunyai kompetensi yang tinggi, maka cenderung tidak mempunyai kemampuan untuk bekerja dimana karyawan tidak sepenuhnya memiliki keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga memberikan kinerja yang kurang baik didalam perusahaan.

Walaupun karyawan memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan tetapi tidak diimbangi dengan keterampilan yang dimiliki maka pekerjaan akan sulit mencapai target kerja yang ditentukan sehingga hasil yang dicapai akan kurang maksimal.

Maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

H₁: Diduga ada pengaruh yang signifikan variable Kompetensi

SDM terhadap Kinerja Karyawan di 3 Nagari yang ada di Kecamatan 2X11 Enam Lingsung.

2.7.2.1 Pengaruh kompetensi SDM terhadap disiplin kerja karyawan pada Nagari se Kecamatan 2X11 Enam Lingsung.

Pengaruh Kualitas SDM terhadap motivasi pegawai Nagari se Kecamatan 2X11 Enam Lingsung positif dan signifikan, hal ini menguatkan penelitian yang dilakukan oleh Saharuddin dan Budiman tentang Pengaruh kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja tim pengolah kegiatan program nasional pemberdayaan masyarakat mandiri di Kecamatan 2X11 Enam Lingsung terbukti kebenarannya.

Maka hipotesis dari penelitian tersebut adalah:

H₂: Diduga ada pengaruh yang signifikan variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di tiga Nagari yang ada di Kecamatan 2X11 Enam Lingsung

2.7.2.2 Pengaruh kompetensi SDM terhadap motivasi kerja karyawan pada Nagari se Kecamatan 2X11 Enam Lingsung.

Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi pegawai kecamatan positif dan signifikan diperkuat oleh penelitian yang pernah dilakukan oleh penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pernah dilakukan oleh Heny Sidanti (2016) yang menghasilkan penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin dan lingkungan kerja non fisik

secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis”.

Maka hipotesis dari penelitian tersebut adalah:

H₃: Diduga ada pengaruh yang signifikan variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di 3 Nagari yang ada di Kecamatan 2X11 Enam Lingsung

2.7.2.3 Pengaruh kompetensi SDM, disiplin dan motivasi kerja secara Bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Nagari se Kecamatan 2X11 Enam Lingsung.

Pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja pegawai kerja melalui motivasi kinerja karyawan Nagari se Kecamatan 2X11 Enam Lingsung positif dan signifikan. Penelitian ini didukung oleh penelitian Kasanudin (2011) dan Sitohang (2009), bahwa kualitas SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM. mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber daya manusia adalah sumber untuk mencapai keunggulan kompetitif karena kemampuannya untuk mengkonversi sumber daya lainnya (uang, mesin, metode dan material) ke dalam hasil (produk/jasa).

Maka hipotesis dari penelitian tersebut adalah:

H₄ : Diduga ada pengaruh yang signifikan variable Kompetensi SDM, Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di 3 Nagari yang ada di Kecamatan 2X11 Enam Lingsung