BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Kompetensi

Kompetensi merupakan sifat atau kemampuan dasar yang dimiliki seseorang dan berhubungan langsung dengan persyaratan yang dibutuhkan untuk menjalankan suatu pekerjaan atau jabatan (Sudiantini et al., 2023).

2.1.1.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi menunjukan kapasitas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, yang bersumber dari pengetahuan, keterampilan, dan aspek internal lainnya (Tsauri, 2013: 249). Dengan kata lain, kompetensi merupakan keseluruhan kapasitas individu dalam menjalankan tugas berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang tersedia.

Kompetensi mencakup karakteristik inti yang dimiliki seseorang, sehingga ia dapat menunjukan kinerja maksimal dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu (Sutrisno, 2017: 202).

Dilihat dari pengertian diatas, kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan menyeluruh individu, yang terbentuk dari pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik pribadi, sehingga memungkinkan tercapainya kinerja optimal.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Kompetensi

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi seseorang, yaitu: (Khatimah, 2021) :

1. Kepercayaan dan standar nilai

   Pandangan seseorang tentang dirinya maupun orang lain akan berpengaruh besar pada prilakunya. Jika seseorang meyakini bahwa dirinya tidak memilki kreativitas maupun inovasi, maka cenderung tidak berusaha menemukan cara baru atau berbeda dalam melakukan suatu ha.

2. Keterampilan

   Sebagian besar kompetensi berkaitan erat dengan keterampilan. Misanya, kemampuan berbicara di depan umum bisa dipelajari, dilatih, dan ditingkatkan. Begitu pula dengan keterampilan menulis yang dapat berkembang melalui pembelajaran, praktik berulang, serta umpan baik. Keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik bagi budaya organisasi dan kompetensi individual.

3. Pengalaman

   Banyak kompetensi membutuhkan pengalaman, seperti mengorganisasi orang, berkomunikasi di depan kelompok, maupun memecahkan masalah. Pengalaman ini menjadi bagian penting dari kompetensi, yang dapat berkembang seiring perubahan waktu dan kondisi lingkungan.

4. Karakteristik Kepribadian

   Kepribadian individu dapat mengalami perubahan dari waktu ke waktu, dan ha tersebut berpengaruh pada kemampuan pemimpin maupun pekerja dalam berbagai kompetensi. Beberapa diantaranya mencakup menyelesaikan konflik, menunjukan kepedulian interpersonal, bekerja sama dalam tim, memberi pengaruh, serta membangun relasi.

5. Motivasi

   Motivasi adalah faktor kompetensi yang bersifat dinamis. Dorongan, penghargaan atas pekerjaan, seta perhatian dan pengakuan dari atasan dapat memberikan dampak positif terhadap motivasi bawahan. Ketika seorang manajer berhasil menumbuhkan motivasi pribadi karyawan dan menyesuaikan dengan kebutuhan organisasi, maka akan muncul peningkatan penguasaan kompetensi yang dapat meningkatkan kinerja.

6. Isu Emosional

   Hambatan yang bersifat emosional sering kali membatasi penguasaan suatu kompetensi. Rasa takut melakukan kesalahan, perasaan mau, merasa tidak diterima, atau merasa tidak menjadi bagian dari kelompok dapat mengurangi motivasi sekaligus menghambat inisiatif. Selain itu, persepsi seseorang terhadap kewenangan juga dapat memengaruhi keterampilannya dalam berkomunikasi maupun dalam menyelesaikan konflik dengan atasan.

7. Kemampuan Intelektual

   Penguasaan kompetensi sangat dipengaruhi oleh kapasitas kognitif, seperti kemampuan berpikir analitis maupun konseptual. Seiring bertambahnya pengalaman, kecakapan dalam mengembangkan kompetensi juga dapat meningkat.

8. Budaya Organisasi

   Lingkungan budaya dalam organisasi memiliki dampak besar terhadap kompetensi sumber daya manusia. Misanya, praktik pengambilan Keputusan di dalam perusahaan dapat membentuk kemampuan karyawan dalam memberikan

pengaruh kepada orang lain, menumbuhkan inisiatif, seta meningkatkan motivasi kerja bersama.

2.1.1.3 Manfaat Kompetensi

Konsep kompetensi kini semakin dikena luas dan banyak diterapkan oleh berbagai perusahaan karena memberikan manfaat (Widiastuti, 2023: 10). Manfaat tersebut antara lain:

1. Menetapkan secara jelas standar kerja serta tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi.
2. Berfungsi sebagai instrumen dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan.
3. Mendorong peningkatan produktivitas kerja secara optimal.
4. Menjadi dasar penyusunan sistem pemberian imbalan atau remunerasi.
5. Mempermudah karyawan untuk menyesuaikan diri terhadap berbagai perubahan.
6. Menyesuaikan perilaku kerja agar sejalan dengan nilai dan budaya organisasi.

2.1.1.4 Indikator Kompetensi

Kompetensi adalah keterampilan dan kemampuan seseorang dalam menuntaskan pekerjaan atau aktivitas dengan berlandaskan pengetahuan seta keterampilan yang dimilikinya. Adapun beberapa indikatornya ialah (Sutrisno, 2019: 204):

1. Pengetahuan: kecerdasan kognitif atau wawasan yang dimiliki pegawai berfungsi penting dalam mendukung kelangsungan kegiatan kerja.
2. Pemahaman: kemampuan untuk memberikan respons yang tepat terhadap orang lain ketika melaksanakan tugas.

3. Kemampuan: keterampilan yang digunakan untuk menyelesaikan kewajiban maupun tugas yang menjadi tanggung jawab
4. Nilai: karakter dan perbedaan yang menjadi bagian melekat dalam diri setiap individu.
5. Sikap: keinginan yang muncul dalam diri individu untuk bertindak.
6. Minat: kecenderungan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan.

2.1.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan ketaatan pegawai terhadap peraturan organisasi serta norma sosial yang diterapkan di tempat kerja. Fungsi utama disiplin ialah sebagai sarana komunikasi pimpinan kepada pegawai agar perilaku mereka selaras dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Tanpa adanya disiplin kerja yang konsisten, tujuan organisasi sulit dicapai. Dengan demikian, kedisiplinan merupakan faktor utama dalam mendukung keberhasilan organisasi (Sinambela, 2016: 335).

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan menunjukan sikap karyawan dalam mengatur diri untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tertib serta memperlihatkan semangat kerja sama tim di lingkungan organisasi (Khaeruman et a., 2021: 20). Disiplin dapat diwujudkan melalui tindakan, sikap, dan perilaku yang patuh pada peraturan perusahaan, resmi maupun tidak resmi. Dari sudut pandang manajemen, disiplin merupakan langkah untuk membina pegawai agar menaati seluruh ketentuan yang berlaku.

Disiplin kerja merupakan sarana bagi manajer dalam mengarahkan perubahan perilaku, sekaligus sebagai usaha untuk menumbuhkan kesadaran dan kemauan individu agar mematuhi seluruh peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Ajabar, 2020).

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai bentuk kepatuhan dan kemauan seseorang untuk bertindak sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan instansi (Agustini, 2019: 81).

Disiplin adalah kemampuan yang muncul dari dalam diri pegawai, yang mendorong mereka untuk dengan sungguh-sungguh menyesuaikan diri terhadap aturan, ketentuan, dan nilai-nilai luhur yang berlaku di lingkungan kerja (Ginting & Mirza, 2023). Disiplin dipandang sebagai wujud kesadaran serta komitmen individu dalam melaksanakan tanggung jawab secara berkesinambungan. Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin pada dasarnya mencerminkan sikap pengendalian diri pegawai dalam melaksanakan tugas secara teratur, patuh terhadap aturan, dan menunjukan kesungguhan dalam bekerja sama di lingkungan perusahaan. Disiplin juga dipahami sebagai bentuk kepatuhan terhadap ketentuan tertulus maupun tidak tertulis, serta aturan sosial yang diterapkan. Bagi manajemen. Disiplin berfungsi sebagai alat untuk mengarahkan perubahan perilaku karyawan sekaligus menumbuhkan kesadaran dan kemauan individu agar menaati ketentuan perusahaan. Selain itu, disiplin dipandang sebagai wujud komitmen dan tanggung jawab yang lahir dari dalam diri pegawai untuk menjalankan kewajiban secara konsisten dan berkesinambungan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang memengaruhi kedisiplinan pegawai antara lain sebagai berikut (Agustini, 2019: 97-99) :

1. Tinggi rendahnya pemberian kompensasi

   Jumlah kompensasi berpengaruh pada tegaknya disiplin. Jika karyawan merasa kerja kerasnya dihargai dengan balas jasa yang memadai, mereka akan bekerja dengan tenang, tekun, dan maksimal. Namun, bila kompensasi dianggap kurang, semangat kerja menurun dan mereka cenderung mencari tambahan penghasilan lain, yang bisa mengganggu kedisiplinan. Dengan kompensasi yang layak, kebutuhan dasar terpenuhi sehingga karyawan lebih fokus bekerja.

2. Keteladanan pemimpin dalam perusahaan

   Pemimpin berperan penting sebagai teladan disiplin. Pegawai akan meniru bagaimana pemimpin mengendalikan ucapan, sikap, dan perbuatannya. Karena itu, bila ingin aturan disiplin ditegakkan, pemimpin harus menjadi orang pertama yang mempraktikkannya agar

   diikuti bawahannya.

3. Ada atau tidaknya ketentuan tegas untuk dijadikan acuan

   Pembinaan disiplin tidak mungkin terlaksana dalam organisasi atau perusahaan apabila tidak terdapat aturan tertulis yang jelas sebagai pedoman Bersama. Disiplin tidak dapat ditegakkan jika peraturan hanya didasarkan pada instruksi lisan yang mudah berubah sesuai kondisi. Dengan adanya aturan tertulis yang tegas, karyawan memiliki kepastian tentang ha-ha yang boleh dan tidak boleh

dilakukan, sehingga mereka dapat terhindar dari tindakan yang bertentangan dengan aturan tersebut.

4. Ketegasan seorang pemimpin dalam membuat keputusan

   Pemimpin perlu memberi sanksi sesuai pelanggaran agar karyawan jera dan disiplin tetap terjaga. Jika tindakan tidak diambil, karyawan akan meragukan pentingnya disiplin di tempat kerja.

5. Pengawasan pimpinan

   Setiap kegiatan membutuhkan pengawasan agar pekerjaan sesuai standar. Karna sifat dasar manusia cenderung ingin bebas, pengawasan menjadi kunci tegaknya disiplin dalam organisasi.

6. Perhatian pemimpin terhadap karyawan

   Karyawan memiliki karakter berbeda dan tidak hanya membutuhkan kompensasi, tetapi juga perhatian dari pimpinan. Dengan mendengarkan keluhan dan membantu mencari solusi, pemimpin dapat menciptakan disiplin kerja yang lebih baik serta membangun kedekatan emosional. Pemimpin yang peduli akan lebih dihormati dan mampu meningkatkan semangat serta prestasi kerja karyawan.

7. Kebiasaan yang mendukung disiplin

   Disiplin dapat ditegakkan melalui kebiasaan positif, seperti:

a) Saing menghormati di tempat kerja.
b) Memberikan pujian secara tepat
c) Melibatkan karyawan dalam pertemuan penting

d) Memberitahu rekan kerja salat meninggakan tempat kerja, beserta tujuan dan urusannya.

2.1.2.3 Manfaat Disiplin Kerja

Manfaat yang diperoleh dari penerapan disiplin kerja sebagai berikut (Sutrisno, 2017) :

1. Menumbuhkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap tercapainya tujuan perusahaan.
2. Menumbuhkan semangat, gairah, dan inisiatif kerja, dengan komitmen yang kuat dalam melaksanakan seluruh kewajiban dan pekerjaan.
3. Membentuk komitmen yang kuat pada diri pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan optimal demi kemajuan organisasi.

2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Disiplin merupakan wujud telat dalam mematuhi aturan serta norma sosial yang berlaku. Untuk menilai sejauh mana tingkat kedisiplinan seseorang, perlu diperhatikan indikator-indikatornya, sebagaimana di kemukakan oleh (Agustini, 2019: 104):

1. Kehadiran

   Seberapa sering karyawan hadir untuk melaksanakan pekerjaannya, yang tercermin dari sedikitnya jumlah ketidakhadiran.

2. Prosedur kerja

   Aturan atau ketentuan yang wajib dipatuhi oleh karyawan di lingkungan perusahaan.

3. Kepatuhan pada pemimpin

   kemauan karyawan untuk melaksanakan instruksi atau arahan dari atasan demi memperoleh hasil kerja yang diharapkan.

4. Kesadaran dalam bekerja

   Sikap sukarela seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan sebaik baiknya.

5. Rasa tanggung jawab

   kesiapan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dengan sebaik baiknya.

2.1.3 Kinerja Karyawan

kinerja karyawan merupakan aktivitas organisasi yang berhubungan langsung dengan proses menghasilkan produk atau layanan. Informasi mengenai kinerja perusahaan sangat penting digunakan untuk menilai apakah tujuan dan yang telah ditetapkan sudah selaras dengan hasil kerja paparan pegawainya atau belum (Khaeruman et al., 2021: 8).

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah kemampuan individu untuk menjalankan tugas yang dipercayakan kepadanya dengan tanggung jawab, serta menghasilkan hasil kerja yang baik, baik secara kualitas maupun kuantitas (Silaen et a., 2021: 2).

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang menunjukan tingkat kesungguhan tinggi dalam menjalankan setiap tugas dan tanggung jawab (Khaeruman et a., 2021: 8).

Kinerja mencerminkan prestasi kerja individu maupun kelompok dalam perusahaan yang dilakukan berdasarkan kewenangan dan tanggung jawab masing-

masing, untuk mendukung tercapaianya sasaran perusahaan dengan tetap mematuhi hukum serta menjunjung nilai moral dan etika (Afandi, 2018: 83).

Kinerja merupakan wujud perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap individu sebagai hasil kerja atau prestasi yang diperoleh sesuai dengan peran yang dijalankanya dalam perusahaan (Rivai, 2004: 309).

Secara umum, kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan individu atau kelompok dalam perusahaan, yang dijalankan berdasarkan tugas, tanggung jawab, dan otoritas masing-masing untuk merealisasikan tujuan organisasi.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut adalah (Yulianto, 2020: 9):

1. Faktor kemampuan

   Kemampuan karyawan dari perspektif psikologis terdiri atas kecerdasan intelektual, wawasan, dan keterampilan. Oleh karena itu, pegawai yang memiliki kecerdasan tinggi, pendidikan yang sesuai, serta keterampilan yang baik akan lebih mudah memperoleh hasil kerja yang optimal. Dengan demikian, penempatan pegawai pada bidang kerja yang sesuai dengan keahliannya menjadi hal yang krusial.

2. Faktor motivasi

   Motivasi timbul dari cara pegawai bersikap terhadap kondisi pekerjaanya. Artinya, seorang pegawai perlu memiliki kesiapan mental, kekuatan fisik,

pemahaman akan tujuan dan target kerja, serta kemampuan untuk memanfaatkan dan menciptakan lingkungan kerja yang baik.

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Ada beberapa indikator bisa digunakan untuk mengukur kinerja karyawan (Yulianto, 2020:9):

1. Kualitas

   Yaitu mutu pekerjaan karyawan yang dinilai dari pandangan mereka terhadap kesempurnaan hasil kerja yang mencerminkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki.

2. Kuantitas

   Yakni total hasil pekerjaan yang dicapai, dengan pengukuran menggunakan satuan tertentu seperti jumlah, unit, atau jumlah aktivitas yang telah diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

   Menggambarkan sejauh mana tugas dapat diselesaikan tepat waktu, dengan mempertimbangkan kesesuaian hasil dan efektivitas pemanfaatan waktu.

4. Efektivitas

   Tingkat kemampuan dalam memanfaatkan sumber daya organisasi seperti tenaga, dana, teknologi, dan bahan baku secara tepat guna.

5. Kemandirian

   Kemampuan individu untuk menjalankan pekerjaan dan tanggung jawabnya tanpa bergantung pada orang lain.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dijadikan acuan oleh peneliti sebagai bahan perbandingan, baik untuk menemukan sisi persamaan maupun perbedaan dengan penelitian yang sedang dilakukan dan juga menjadi bahan referensi untuk memperkaya teori dan bahan.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama, Peneliti, Tahun dan judul penilitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil	sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	(Indrastuti, 2021) Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Intervening Kompetensi Karyawan Pada Mutiara Merdeka Hotel Pekanbaru.	Sama-sama meneliti tentang kompetensi	Kompetensi sebagai variabel Intervening	Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja	Jurnal Ekonomi KIAT Vol.32, No.2, Des 2021 e-ISSN 25977393
2	(Wibawa et al., 2022) implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kompetensi Kinerja Karyawan di PT. Jalur Nugraha Ekakurir Counter Agen Park Royal Aidoarjo	Sama-sama dalam menelti kompetensi dan kinerja karyawan	Menitik beratkan pada pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi karyawan sehingga berpengaruh pada kierja	Pengembangan SDM melaui training di tempat kerja, pelatihan, dan seminar berpengaruh besar terhadap peningkatan kompetensi karyawan	E-QIEN Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 9 No. 2 Maret 2022 ISSN: 2503-4413

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
3	(Huzaini, 2020) Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi terhadap Kinerja karyawan	Sama-sama meneliti hubungan kompetensi terhadap kinerja karyawan	Perbedaan variable, pada jurnal tersebut terdapat variabel Perencanaan SDM.	Perencanaan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja .	*Productivity ,* Vol. 2 No. 4, 2021 e-ISSN. 2723-01012
4	(Caissar et al., 2022) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat)	Sama-sama meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.	Terdapat variabel lain yaitu motivasi kerja	Disiplin kerja memberikan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja di perusahaan BUMN yang diteliti	Acman: *Accpunting and Management Journa* Vol 2, No 1, Februari 2022, 11-19. ISSN Online: 2775-6886
5	(Lestari et a., 2024) *Impact of Self and Work Discipline on Employee Performance in Sociopreneur Initiatives*	Sama-sama meneliti kompetensi dan disiplin kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.	Terdapat perbedaan pada objek penelitian.	Kompeteni dan disiplin kerja sama-sama berpengaruh.	*APTISI Transaction on Technopreneurship* (ATT). Vol. 6, No. 2, July 2024, pp. 270-284. E-ISSN: 2656-8888
6	(Aliyah et a., 2023). *The Influence of Work Facilities, Work-Life Baance and Work Discipline on Employee Performance with Job*	Sama-sama meneliti disiplin kerja sebagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan	Adanya variabel lain yaitu fasilitas kerja, work-life baance.	Disiplin kerja signifikan pada kinerja karyawan dan juga terhadap kepuasan kerja.	JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan). *Volume* 9 (2) 2024, 869-882 E-ISSN 2614-8021

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Satisfaction as an Intervening.				
7	(Dieva & Swasti, 2024) *Competence, Work Discipline, and Work Facilities Contribute to Improving Employee Performance*	Sama-sama meneliti kompetensi dan disiplin kerja sebagai faktor yang memengaruhi disiplim kerja.	Perbedaan objek penelitian, pada jurnal di perusahaan manufaktur, dan juga terdapat perbedaan variabel yaitu fasilitas kerja.	Kompetensi dan disipin kerja keduanya berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	*Asian Journa of Applied Research for Community Development. Vol 8(2024), No. 3*
8	(Lumbantobing & Dwiarti, 2024) Pengaruh Lingkungan Kerj, Motivasi Kerja, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills Karawang Jawa Barat	sama-sama menempatkan disiplin kerja sebagai salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan	Dari sisi variabel, penelitian dalam jurnal menekankan pada lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja	Lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja, baik secara parsial maupun simultan, berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara lebih rinci, disiplin kerja terbukti menjadi variabel yang paing kuat dalam memengaruhi kinerja,	*Journa of Business and Agribusiness, Volume: 1, Number 3, 2024, page: 1-5*
9	(Zaqiyah Nur Afifah et a., 2024) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kerja Melaui Komitmen Disiplin Kerja pada Kantor	Memiliki variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan. Sama-sama menjadikan disiplin kerja sebagai	Jurnal yang diteliti meneliti fasilitas kerja dan work-life baance sebagai variabel independen	Kompetensi secara parsial mempengaruhi disiplin kerja pada Kantor Kecamatan Tambun Utara	Jurnal Ekonomi, Akuntansi, dan Perpajakan Volume: 1 No. 3 Agustus 2024 e-ISSN: 3046-8140

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Kecamatan Tambun Utara	variabel independen			
10	(Jamair et al., 2024) Pengaruh Sisten Informasi Mananjemen Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan dan Disiplin Kerja Terhadap Kompetensi Pedagogik Guru SMA Negeri di Kecamatan Kota Masohi.	Melibatkan variabel disiplin kerja sebagai salah satu variabel independen	Perbedaan pada variabel dependen yaitu kompetensi pedagogic guru.	Disiplin memiliki pengaruh terhadap kompetensi pedagogic guru. Semakin baik tingkat kedisiplinannya, semakin baik juga kompetensi pedagogik.	EDUKASIA : Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Vol. 5, 1 (*June,* 2014), pp 1805-1814. E-ISSN: 2721-1169
11	(Ubaidillah 2024) Meningkatkan Kinerja Karyawan di Indonesia: Dampak Sistem Informasi SDM, Kompetensi, dan Disiplin Kerja	Persamaan variabel independen yaitu kompetensi dan disiplin kerja dan juga variabel dependen kinerja karyawan.	Adanya tambahan variabel independen yaitu system informasi sumber daya manusia.	Kompetensi dan disiplin kerja sama sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Journa Pemberdayaan Ekonomi dan Masyarakat Vol: 1, No 2, 2024 *page1-23*
12	(Ratnasari et al., 2024) *The Effect of Leadership Style, Work Motivation, Work Discipline, Competence and Work Environment On Police Personnel Performance.*	Sama-sama melibatkan kompetensi dan disiplin kerja sebagai variabek independen. Dan juga memiliki variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan.	Meneliti 5 variabel independent yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja.	Semua variabel secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja personel	*Proceeding 2nd International Conference on Multidisciplinary Studies Universitas Riau Kepulauan, Batam, December 14, 2024* E-ISSN: 3047-6399 Volume 2: 18-29

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
13	(Suarniti et al., 2022) Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai	Sama-sama variabel kompetensi dan disiplin kerja	Memiliki objek penelitian yang berbeda.	Kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang berkompeten dan juga sesuai dengan pekerjaanya, maka menimbulkan rasa tanggung jawab ketika memiliki keahlian pada bidang pekerjaannya .	Bisma: Jurnal Manajemen Vol. 8 No. 1, Bulan April Tahun 2022 DOI: Nomor DOI P-ISSN: 2476-8782
14	(Syamsidar et al., 2021) Pengaruh Kompetensi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Enrekang.	Sama terdapat variabel kompetensi dan disipilin kerja.	Disiplin kerja sebagai varianbel dependen.	Kompetensi berpengaruh terhadap disiplin kerja.	https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index
15	(Nufus, 2021) Pengaruh disiplin dan kompetensi guru terhadap kinerja guru serta implikasinya terhadap kompetensi lulusan (studi pada smk swasta di	Sama sama meneliti disiplin kerja dan kompetensi sebagai variabel independen.	Pada penelitian ini meneliti padal guru.	Terdapat hubungan yang kuat serta positif antara disiplin dan juga kompetensi.	http://ejournal.upi.edu/index.php/jpmanper doi: 10.17509/jpm.v4i2.18008 Received: April 2020, Revision: August 2020, Published: Januari 2021

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	wilayah kecamatan karawang barat)				

2.3 Kerangka Pemikiran

Seiring dengan perubahan zaman dan dinamika bisnis yang terus berkembang, baik perusahaan maupun lembaga layanan publik harus mampu untuk beradaptasi dan bersaing agar tetap bertahan serta menjaga mutu pelayanannya. Untuk dapat terus eksis, perusahaan perlu menyiapkan perencanaan yang matang sekaigus menghadirkan inovasi yang mampu menarik minat pelanggan atau masyarakat sebagai pengguna jasa. Pada sektor pelayanan publik, khusunya dalam penyediaan air bersih, perkembangan yang terjadi cukup pesat di berbagai aspek. Persaingan serta meningkatnya tuntutan terhadap kualitas layanan menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan yang sudah lama beroperasi. Oleh karena itu, demi mencapai tujuan dan memastikan kegiatan berjalan optimal, perusahaan membutuhkan sumber daya yang kompeten serta kinerja yang stabil dan juga baik untuk keberlangsungan dan keberhasilan perusahaan. Untuk mendorong nya kinerja karyawan yang baik membutuhkan salah satu faktor pendukung lainnya ialah kompetensi dan disiplin kerja yang optimal.

Kompetensi faktor penting yang menentukan kinerja pegawai (Wibowo, 2016). Kompetensi diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang didukung oleh pengetahuan, keterampilan serta aspek-aspek internal yang melekat pada dirinya (Tsauri, 2013: 249). Dengan kata lain, kompetensi merupakan keseluruhan kapasitas individu dalam menjalankan tugas

berdasarkan pengetahuan dan keterampilan. Terdapat 6 indikator menurut yang digunakan untuk mengukur kompetensi karyawan (Sutrisno, 2019), yaitu (1) Pengetahuan (2)Pemahaman (3) Kemampuan (4) Nilai (5) Sikap (6) Minat.

Kompetensi memiliki peran penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan. Ketika seorang karyawan memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang sesuai dengan tanggung jawab serta perannya, maka ia akan mampu bekerja secara efektif dan memberikan hasil yang optimal. Kompetensi yang tepat juga membuat karyawan merasa lebih percaya diri dan dihargai, karena kontribusi mereka sejalan dengan kebutuhan perusahaan.

Hal ini terbukti dengan hasil penelitian terdahulu yang menunjukan hasil yang signifikan serta berpengaruh positif antara variabel kompetensi terhadap variabel kinerja karyawan (Indrastuti, 2021; Ubaidillah, 2024). Selain itu hasil penelitian lainnya juga menunjukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yang menunjukan bahwa individu dengan kompetensi tinggi cenderung mampu menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Tetapi jika individu tersebut tidak memiliki pengetahuan, pemahaman, keterampilan dan juga kemampuan yang tinggi maka dapat menurunkan kualitas kinerja pegawai.

Kompetensi dan disiplin kerja saling berhubungan secara erat dalam mendukung kinerja pegawai. Kompetensi yang baik dapat mendorong terbentuknya kedisiplinan kerja, karena pegawai yang memiliki kemampuan dan pemahaman yang tinggi terhadap tugasnya akan lebih mudah menaati aturan dan bekerja secara konsisten, hal ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syamsidar et al., (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap disiplin

kerja. Hal tersebut artinya semankin tinggi kompetensi seorang pegawai maka akan meningkat juga tingkat disiplinya. Sebaliknya, kedisiplinan juga memiliki hubungan yang kuat dan nilai nya positif dengan kompetensi (Nufus, 2021). Hal ini sejalan dengan penelitian Suarniti et al., (2022) menunjukan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena pegawai yang kompeten dan sesuai dengan pekerjaannya, akan lebih disiplin karena pegawai akan memiliki rasa tanggung jawab ketika memiliki keahlian pada bidang tersebut.

Selain kompetensi, perusahaan juga harus memperhatikan disiplin kerja sebagai prediktor yang berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Tingkat disiplin yang tinggi menunjukan adanya komitmen pegawai terhadap perusahaan, yang pada akhirnya mendorong terciptanya suasana kerja yang harmonis sekaligus meningkatkan produktivitas.

Disiplin kerja adalah kepatuhan pegawai terhadap aturan perusahaan dan nilai-nilai sosial yang berlaku di lingkungan kerja (Sinambela, 2016: 335). Kedisiplinan yang diterapkan dengan baik mencerminkan sikap tanggung jawab sekaligus bentuk dedikasi seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kedisiplinan menurut (Agustini, 2019: 104) yaitu: (1) Kehadiran (2) Prosedur kerja (3) Kepatuhan pada pemimpin (4) Kesadaran dalam bekerja (5) Rasa tanggung jawab.

Kedisiplinan dalam bekerja menunjukan adanya komitmen seorang pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan yang mampu menjaga disiplin biasanya memperlihatkan keseriusan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai ketentuan dan prosedur yang berlaku di perusahaan. Hal ini dapat meningkatkan

kinerja karyawan, karena karyawan yang disiplin cenderung mempunyai konsistensi dalam bekerja, kualitas kerjanya terjaga, sehingga memungkinkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati seluruh peraturan dan tata tertib yang berlaku di perusahaan, serta menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab (Sinambela, 2016: 335) . Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu, mengikuti prosedur kerja yang ditetapkan, serta menunjukan tanggung jawab dan komitmen dalam menyelesaikan tugas. Disiplin kerja yang baik mencermin kan profesionalisme dan loyalitas terhadap organisasi, yang pada akhirnya mendorong peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja. hal ini terbukti dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai (Jamair et al., 2024; Lumbantobing & Dwiarti, 2024; Caissar et al., 2022). Karyawan yang disiplin cenderung memiliki kinerja kinerja adalah prestasi kerja yang berhasil dihasilkan oleh pegawai, baik secara individu maupun dalam kelompok, berdasarkan tugas dan kewajibannya masing-masing, dalam rangka membenatu pencapaian target perusahaan dan juga dilakukan secara legal, tidak melanggar ketentuan hukum, dan tetap memperhatikan norma moral serta etika. (Afandi, 2018) karena itu, memiliki kinerja baik dalam pekerjaan menjadi hal yang sa ngat krusial. Ada bebrapa indikator kinerja (Yulianto, 2020), yaitu: (1) kualitas (2) kuantitas (3) ketepatan waktu (4) efektivitas (5) kemandirian.

Kinerja karyawan menjadi aspek penting yang menentukan keberhasilan dan keberlanjutan organisasi, karena setiap pencapaian operasional maupun

strategis sangat bergantung pada kontribusi optimal dari individu di dalamnya. Kinerja tidak hanya menggambarkan hasil kerja, tetapi juga mencerminkan kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya secara efektif. Kompetensi yang tinggi memungkinkan karyawan bekerja secara profesional, efisien, dan sesuai standar, sedangkan disiplin kerja memastikan pelaksanaan tugas dilakukan dengan konsisten, tepat waktu, dan penuh tanggung jawab. Sinergi antara keduanya menjadi dasar peningkatan kinerja karyawan di Perumda Air Minum Tirta Sukapura Tasikmalaya, sehingga mampu menciptakan sumber daya manusia yang produktif, berkomitmen, dan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara berkelanjutan.

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pemaparan pada kerangka pemikiran sebelumnya, berikut hipotesis yang dapat disimpulkan ialah terdapat pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bagian Administrasi Perumda Air Minum Tirta Sukapura Tasikmalaya.