

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kajian Pustaka

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Penilaian terhadap kinerja dilakukan oleh manajer melalui pengamatan terhadap perilaku dan hasil kerja pegawai, sebagai dasar dalam menetapkan keputusan lanjutan (Hasibuan, 2005). Penilaian kinerja juga memiliki manfaat untuk mengembangkan dan memotivasi pegawainya (Sofyandi, 2013). Penilaian kinerja pegawai yang dilakukan perusahaan pada hasil kerja para pegawai atau karyawan biasanya dilakukan dalam kurun waktu tertentu dan yang menjadi tolak ukurnya adalah standar yang sudah ditetapkan perusahaan. Setiap perusahaan atau organisasi mempunyai standar yang berbeda, karena hal ini berhubungan dengan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki, tanggung jawab untuk setiap jenis pekerjaan, dan kemampuan perusahaan memberikan kompensasi kepada pegawainya.

Kinerja merupakan hasil dari proses kegiatan operasional pada suatu perusahaan atau organisasi. Kinerja merupakan hasil atau pencapaian kerja individu ataupun kelompok dalam meraih tujuan-tujuan organisasi (Ajabar, 2020). Selain itu, Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa

Kinerja merupakan hasil pekerjaan pegawai secara kualitas dan kuantitas ketika menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang telah ditentukan. Pada intinya, kinerja disini hasil dari merupakan proses yang dilakukan individu dalam lingkungan kerjanya. Menurut Edison (2017), kinerja adalah suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan maupun kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari beberapa pengertian kinerja dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil dari sebuah proses kerja yang secara kualitas dan kuantitas dicapai para pegawai dalam kurun waktu tertentu dan sesuai dengan ketentuan yang telah ada sebelumnya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis & Jackson (2012) Beberapa aspek yang memengaruhi kinerja dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Keterampilan individu

Meliputi potensi, kecenderungan, serta karakter individu. Keterampilan ini menjadi fondasi dasar yang dimiliki seseorang, mencakup wawasan, pemahaman, kapabilitas, kemampuan berinteraksi, dan kecakapan teknis.

2) Komitmen yang dicurahkan

Upaya yang dimaksud disini adalah jam kerja, kehadiran, dan motivasi. Upaya mencerminkan seberapa besar motivasi pegawai untuk

menyelesaikan sebuah pekerjaan. Walaupun pegawai mempunyai keahlian untuk menjalankan sebuah pekerjaan, namun hanya sedikit upaya yang diberikan, maka pegawai tidak akan bekerja dengan baik.

3) Lingkungan organisasi

Lingkungan organisasional yaitu perusahaan, dimana fasilitas yang diberikan perusahaan dalam menunjang pekerjaan pegawai lebih maksimal. Fasilitas disini meliputi pelatihan, pengembangan kapasitas, perlengkapan, sistem teknologi, serta tata kelola

c. Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja juga membutuhkan tolok ukur untuk menilai dan untuk keperluan perbaikan dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Menurut Mangkunegara (2017), tolok ukur kinerja dijabarkan sebagai berikut:

1) Kualitas

Sejauh mana seorang pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi kewajibannya secara optimal.

2) Kuantitas

Seberapa lama durasi kerja harian pegawai dan dilihat kecepatan kerja pegawai tersebut.

3) Pelaksanaan tugas

Sejauh mana pegawai mampu menuntaskan pekerjaan dengan presisi dan minim kesalahan.

4) Tanggung jawab

Pemahaman peran pegawai dengan kewajibannya untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

2. Kompetensi Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa Kompetensi sumber daya manusia mencakup pengetahuan, keterampilan, kapabilitas, serta karakteristik kepribadian yang secara langsung berdampak pada performa kerja individu. Sedangkan menurut Yusoff dan Amstrong (2012), Kompetensi merupakan perpaduan antara pengetahuan, pengalaman, sikap produktif, serta kombinasi yang selaras dari keterampilan teknis dan fungsional yang diperlukan untuk merealisasikan suatu tujuan. Kompetensi sumber daya manusia menjadi salah satu komponen penting dalam mencapai tujuan sebuah organisasi atau perusahaan, karena kompetensi yang dimiliki oleh pegawai akan secara langsung menentukan bagaimana hasil kinerja sebagai individu dan organisasi secara keseluruhan.

Setiap organisasi atau perusahaan akan mempunyai standar kompetensi masing-masing yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pada setiap posisi yang ada di perusahaan atau organisasi agar menjadikan setiap pekerjaan lebih efektif dan efisien. Menurut Spencer dalam Moehariono (2009) menjelaskan bahwa kompetensi adalah ciri yang mendasari

seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau suatu hal dasar yang melekat pada Karakteristik personal seseorang yang secara langsung memengaruhi pencapaian kinerja sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan secara efektif, output kerja yang melebihi ekspektasi. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Spencer dalam Edy Sutrisno (2019) menyampaikan kompetensi mencerminkan karakteristik personal yang melekat pada individu dan berkontribusi langsung terhadap keberhasilan kinerja dalam lingkungan kerja.

Dari beberapa teori diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah sesuatu yang melekat pada setiap individu berupa pengetahuan, pengalaman, sikap dan karakter yang akan mendukung efektivitas dalam menjalankan tanggung jawab atau pekerjaannya di sebuah perusahaan atau organisasi.

b. Fungsi Kompetensi Sumber Daya Manusia

Konsep kompetensi sudah banyak diterapkan di berbagai perusahaan atau organisasi karena memiliki fungsi yang cukup berpengaruh dalam menjalankan operasional perusahaan atau organisasi. Berikut beberapa fungsi sistem kompetensi menurut Ajabar (2020) yaitu:

- 1) Menetapkan secara jelas standar kerja dan target pencapaian.

Model kompetensi yang digunakan berfungsi untuk merumuskan kebutuhan akan keahlian, wawasan, dan atribut personal yang relevan

dengan tuntutan pekerjaan. Dengan adanya kompetensi, maka sebuah perusahaan atau Organisasi mampu mengidentifikasi perilaku-perilaku yang berkontribusi terhadap hasil kerja.

- 2) Seleksi. Standar kompetensi dapat membantu perusahaan atau organisasi untuk memilih calon karyawan dengan potensi terbaik, yaitu dengan mengembangkan suatu perilaku yang diperlukan untuk setiap posisi pekerjaan serta fokus pada seleksi perilaku yang dibutuhkan.
- 3) Memaksimalkan produktivitas. Dalam rangka merampingkan struktur organisasi, perusahaan atau organisasi akan mencari pekerja yang dapat dikembangkan secara tertuju terutama masalah keterampilan pekerja.
- 4) Dasar penyusunan sistem penggajian. Setiap model kompetensi dapat dimanfaatkan sebagai dasar dalam merancang sistem kompensasi yang lebih berkeadilan.
- 5) Memudahkan pekerja dalam beradaptasi terhadap setiap perubahan. Perubahan yang sangat cepat di era saat ini menuntut para pekerja mampu beradaptasi dengan pekerjaannya secara cepat dan kebutuhan akan kemampuan pekerja juga terus meningkat. Maka dari itu, sistem kompetensi dapat menjadi sara untuk memetakan atau menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah.

6) Adanya keselarasan antara perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi. Dengan adanya sistem kompetensi disini dapat menjadi metode menyampaikan nilai dan informasi penting apa saja yang menjadi fokus para pekerja untuk diterapkan dalam pekerjaannya.

c. Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia

Ada beberapa indikator utama dalam pembentukan kompetensi sumber daya manusia. Menurut Hutapea dan Thoha (2008) beberapa indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1) Pengetahuan (*knowledge*)

Informasi yang dimiliki seseorang membentuk pengetahuan, yang merupakan elemen utama dari kompetensi karena mudah diperoleh dan dikenali. Meski demikian, mengetahui suatu hal tidak serta-merta menunjukkan kemampuan untuk melaksanakannya secara efektif.

2) Keterampilan (*skill*)

Kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan disebut keterampilan, yang umumnya lebih sulit diperoleh dibandingkan pengetahuan. Individu yang terampil biasanya telah menguasai pemahaman praktis atas pekerjaan yang akan dilakukan.

3) Konsep Diri (*self-concept*)

Pandangan dan nilai-nilai internal individu yang membentuk konsep dirinya berperan dalam memengaruhi serta memprediksi tindakan yang akan diambil dalam waktu dekat. Nilai-nilai yang ditanamkan

sejak dini membentuk dasar konsep diri seseorang dan terus memengaruhi persepsi dirinya seiring perkembangan waktu. Pandangan seseorang tentang dirinya sendiri memengaruhi nilai moral, perspektif, dan interpretasi terhadap suatu hal.

4) Ciri Diri (*trait*)

Merupakan ciri-ciri yang melekat pada diri seseorang, misalnya tanggapan yang konsisten terhadap suatu hal. Seseorang yang mahir dalam sebuah pekerjaan dapat dikatakan dia memiliki karakter bawaan yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut. Ciri diri ini merupakan karakteristik fisik, kognitif, dan sosial yang melekat secara permanen pada diri seseorang.

5) Motif (*motive*)

Motif merupakan dorongan internal yang secara konsisten hadir dalam pikiran atau keinginan individu, yang sering kali tidak disadari, namun memengaruhi cara berpikir dan mendorong tindakan menuju pencapaian tujuan kerja, serta berdampak langsung pada perilaku yang ditampilkan.

3. Pemanfaatan Teknologi Informasi

a. Pengertian Teknologi Informasi

Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam perusahaan atau organisasi di masa kini menjadi faktor yang sangat penting untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas operasional. Di tengah perkembangan

dunia yang semakin terhubung secara digital, penerapan teknologi informasi yang tepat mampu mempercepat berbagai proses operasional, meningkatkan akurasi pengolahan data, memperlancar komunikasi antar bagian, serta mendukung pengambilan keputusan yang lebih cepat dan lebih tepat. Teknologi mendukung peningkatan peran SDM melalui otomatisasi layanan mandiri, penguatan pusat informasi pelanggan, dan efisiensi dalam pengelolaan *outsourcing* (Dessler, 2017).

Secara luas, teknologi informasi diartikan berupa sebuah alat yang membantu manusia dengan tujuan menyimpan, membuat, mengubah dan menyebarkan data informasi yang bermanfaat bagi penggunanya. Menurut Indrajit, (2011) teknologi informasi adalah suatu teknologi yang berhubungan dengan data yang dapat menghasilkan sebuah informasi dalam batas-batas ruang dan waktu. Selain itu, teknologi informasi adalah hasil rekayasa manusia terhadap penyampaian informasi dari pengirim ke pengirimnya, sehingga penerima lebih lama menyimpan sebuah informasi yang lebih luas jangkauannya untuk menyebar informasi (Darmawan, 2012).

b. Pemanfaatan Teknologi Informasi

Dalam pemanfaatan teknologi, hal ini berhubungan dengan perilaku seseorang yang menggunakan teknologi tersebut, karena bertujuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang sudah menjadi bagian dari tanggung jawabnya. Pemanfaatan teknologi informasi ini tentunya akan

membantu setiap proses penyelesaian pekerjaan seseorang. Menurut Hamzah, (2011) pemanfaatan teknologi termasuk di dalamnya pengolah data, pengolah informasi, serta proses kerja secara elektronik dengan maksud agar dapat memberikan pelayanan kepada publik dengan adanya kemudahan untuk mengakses informasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi adalah proses penerapan teknologi dengan tujuan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas dan komunikasi guna mencapai tujuan perusahaan atau organisasi yang sudah ditetapkan.

Pemanfaatan teknologi informasi mempunyai peranan penting dalam membantu pekerjaan manusia. Berkat adanya teknologi, berbagai kemudahan didapatkan manusia. Secara garis besar, dapat dikatakan bahwa:

- 1) Teknologi menggantikan peran manusia dalam melakukan otomatisasi terhadap suatu proses atau tugas.
- 2) Teknologi memperkuat peran manusia dalam menyajikan informasi.
- 3) Teknologi berperan merestrukturisasi peran manusia dalam melakukan perubahan terhadap proses atau tugas.

c. Fungsi Pemanfaatan Teknologi Informasi

Dalam pemanfaatannya, teknologi informasi memiliki peranan penting dalam proses penyelesaian tugas manusia. Menurut Sutarman (2012), ada 6 (enam) fungsi teknologi informasi, sebagai berikut:

- 1) Menangkap (*capture*), berupa penyusunan aktivitas yang rinci.
- 2) Mengolah (*processing*), berupa proses mengolah suatu data menjadi bentuk lain (konversi), melakukan analisis data, perhitungan (kalkulasi), penggabungan (sintetis) pada segala bentuk data dan informasi.
- 3) Menghasilkan (*generating*), berupa proses menghasilkan dan mengorganisasi suatu data informasi dengan bentuk yang berguna. Seperti: laporan, grafik, tabel, dsb.
- 4) Menyimpan (*storage*), berupa proses menyimpan data dan informasi kedalam suatu media untuk berbagai keperluan lainnya.
- 5) Mencari kembali (*retrieval*), berupa proses menelusuri atau mencari kembali untuk mendapatkan informasi atau menyalin data informasi yang telah tersimpan.
- 6) Transmisi (*transmission*), berupa proses mengirim data informasi dari suatu lokasi ke lokasi lain melalui jaringan komputer yang sudah tersusun.

d. Indikator Pemanfaatan Teknologi Informasi

Menurut Davis (2013), ada beberapa indikator untuk mengukur pemanfaatan teknologi informasi, dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Bekerja lebih cepat (*Work more quickly*)
- 2) Kinerja karyawan (*Work performance*)
- 3) Meningkatkan produktivitas (*Increase productivity*)

- 4) Efektivitas (*Effectiveness*)
- 5) Mempermudah pekerjaan (*Makes job easier*)
- 6) Berguna (*Useful*)

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam berjalannya operasional sebuah perusahaan atau organisasi. Setiap perusahaan atau organisasi pasti mempunyai aturan ataupun standar yang diciptakan guna meningkatkan tingkat kedisiplinan para pegawainya. Menurut Sinambela, (2016) disiplin kerja adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Sastrohadiwiryo, (2003) yang mengatakan bahwa disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin kerja bisa diwujudkan secara maksimal tergantung bagaimana seseorang mempunyai sikap kedisiplinan bawaan. Semakin disiplin seseorang maka semakin tinggi pula tingkat disiplin kerjanya. Kedisiplinan merupakan kesadaran seseorang menaati semua peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial (Hasibuan, 2017).

Berdasarkan beberapa teori yang sudah dijelaskan, dapat dipastikan bahwa disiplin kerja merupakan sikap seseorang yang secara sadar

mampu mentaati dan patuh terhadap setiap peraturan-peraturan yang ada pada lingkungan kerja tertentu.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Kedisiplinan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Edy Sutrisno (2019), ada 7 (tujuh) faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja, yaitu sebagai berikut:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Karyawan cenderung menaati peraturan perusahaan apabila mereka merasa memperoleh jaminan serta kompensasi yang sepadan dengan kontribusi yang telah diberikan. Bila pekerja merasa kompensasi nya cukup, maka pekerja akan bekerja dengan sebaik-baiknya. Namun, apabila pekerja merasa kompensasi yang diberikan kurang, pekerja akan berusaha mencari tambahan penghasilan diluar perusahaan, sehingga hal ini menyebabkan pekerja sering mangkir atau sering ijin

2) Keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting dalam lingkungan perusahaan karena semua pekerja akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya baik dari ucapan, perbuatan dan sikap dalam mentaati sebuah peraturan yang ada di perusahaan. Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena

pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para bawahan.

3) Aturan pasti yang dijadikan pegangan

Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Para pekerja akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati untuk dijadikan pegangan bersama. Dengan demikian, para pekerja akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang pekerja atau bawahan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang diperbuat. Dengan adanya tindakan yang berani dari pimpinan, maka para pekerja atau bawahan akan semaksimal mungkin untuk selalu taat pada peraturan yang berlaku. Dalam situasi demikian, maka semua pekerja dan bawahan akan terhindar dari sikap seenaknya sendiri. Sebaliknya, bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan atas pelanggaran yang dilakukan bawahannya dan tidak memberikan kosekuensi yang

setimpal, maka akan berpengaruh pada suasana kerja dalam perusahaan.

5) Tindakan pengawasan pimpinan

Kegiatan berupa pengawasan sangat diperlukan dalam berjalannya operasional perusahaan atau organisasi. Pengawasan oleh pimpinan ini dilakukan untuk mengarahkan para bawahan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan. Mungkin untuk sebagian pekerja atau karyawan yang sudah menyadari kedisiplinan, pengawasan seperti ini tidak diperlukan lagi, tetapi bagi pekerja atau karyawan lainnya, tegaknya disiplin masih perlu sedikit pemaksaan, agar mereka terbiasa dengan aturan dan tidak bertindak semaunya dalam perusahaan atau organisasi

6) Perhatian kepada karyawan

Karyawan atau pekerja adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, disisi lain mereka juga membutuhkan perhatian yang dari pimpinannya sendiri. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin bukan hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai

kedekatan dengan bawahan secara emosional. Pimpinan yang dekat dengan bawahan akan selalu dihormati dan dihargai serta disegani oleh para karyawan, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

7) Kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif dapat diwujudkan dalam lingkungan kerja. Kebiasaan ini sangat berkaitan erat dengan pimpinan. Dalam hal ini, yang dimaksudkan adalah bagaimana kebiasaan mengenai kedisiplinan kerja yang diterapkan atau dibawa pimpinan dalam lingkungan kerja secara otomatis akan diikuti oleh bawahan. Adanya kedekatan secara emosional antara pimpinan dan bawahan akan memunculkan rasa hormat dan segan kepada pimpinan sehingga memunculkan rasa sungkan apabila para bawahan ingin melakukan sesuatu yang tidak sesuai dengan aturan perusahaan atau organisasi. Kebiasaan lainnya yang bisa dilakukan pemimpin kepada bawahannya untuk menciptakan kedekatan secara emosional seperti saling sapa tanpa melihat jabatan, sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka; memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

c. Indikator Disiplin Kerja

Dalam disiplin kerja, ada beberapa indikator untuk mengukur disiplin kerja. Menurut Simamora (2013) adalah sebagai berikut;

1) Kepatuhan pada peraturan

Sebuah peraturan atau tata tertib yang tertulis maupun tidak tertulis dibuat agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Kesetiaan karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan sangat dibutuhkan. Kesetiaan dalam hal ini berarti sikap taat dan patuh pada peraturan perusahaan dalam menjalani peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Mampu bekerja sama dengan tim demi tercapainya sebuah tujuan bersama, serta bersedia menjalankan perintah yang ditetapkan oleh perusahaan

2) Efektif dalam bekerja

Efektif kerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi merupakan usaha untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia dalam waktu yang relatif singkat tanpa menunggu keseimbangan tujuan alat dan tenaga kerja. Pelaksanaan tugas dinilai baik dan atau tidak adalah sangat tergantung pada bagaimana tugas tersebut dapat diselesaikan secara tepat pada waktu yang telah ditentukan.

3) Tindakan korektif

Tindakan korektif merupakan suatu tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan. Tindakan yang dimaksud merupakan tindakan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan di masa yang akan datang sesuai dengan aturan yang ada. Lebih singkatnya, tindakan korektif ini berupa tindakan disipliner menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi sejumlah standar yang ditentukan perusahaan atau organisasi.

4) Kehadiran tepat waktu

Kehadiran menjadi indikator dasar untuk mengukur tingkat kedisiplinan dan biasanya karyawan atau pekerja yang memiliki disiplin rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja, Bentuk disiplin dari kehadiran ini dapat diukur melalui ketepatan waktu hadir, pemanfaatan waktu istirahat dengan tepat, tidak mengulur waktu kerja dan jumlah absen dalam kurun waktu tertentu.

5) Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan adalah sesuatu yang diharapkan dari semua karyawan yang bisa dicapai jika waktu dikelola dengan efisien. Hal ini wajib diterapkan oleh karyawan agar tujuan suatu perusahaan atau organisasi dapat tercapai.

5. Kesejahteraan Pegawai

a. Pengertian Kesejahteraan Pegawai

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kata "sejahtera" berarti dalam keadaan aman, makmur, dan terlepas dari segala gangguan. Kesejahteraan karyawan menurut UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah suatu Pemenuhan aspek jasmani dan rohani pekerja, baik selama maupun di luar masa kerja, merupakan bagian dari kesejahteraan yang mendukung produktivitas dalam suasana kerja yang aman dan nyaman. Kesejahteraan merujuk pada kondisi atau keadaan yang mencakup keamanan, keselamatan, ketenteraman, kesehatan jiwa, serta keadaan sosial masyarakat yang sejahtera. Hal ini secara langsung memengaruhi semangat dan keterlibatan pegawai dalam pekerjaan mereka. Secara umum, kesejahteraan kerja dapat dipahami sebagai upaya organisasi untuk menciptakan lingkungan yang mendukung keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan pegawai.

Menurut Hasibuan, (2017) kesejahteraan pegawai Sebagai bentuk kompensasi pelengkap, kesejahteraan pegawai diberikan atas dasar kebijakan organisasi untuk mempertahankan keseimbangan jasmani dan rohani karyawan, sehingga dapat mendorong kinerja yang lebih optimal. Selain itu, menurut Wursanto, (2006) mengemukakan bahwa kesejahteraan pegawai ialah suatu bentuk pemberian penghasilan baik dalam bentuk materi ataupun non materi, Pemenuhan kebutuhan pegawai

dilakukan melalui pemberian kesejahteraan oleh perusahaan, baik selama masa pengabdian maupun setelah berhenti bekerja karena pensiun atau usia lanjut. Sedangkan menurut Nielsen (2017) dalam Mugizi, dkk (2021), kesejahteraan karyawan adalah keadaan kesehatan mental, fisik dan umum seseorang serta pengalaman kepuasan, baik di tempat kerja maupun diluar pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pengertian kesejahteraan yang sudah dipaparkan beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan pegawai merupakan usaha yang dilakukan perusahaan atau organisasi atau pimpinan untuk memenuhi kebutuhan pegawai baik secara materi ataupun secara emosional dalam rangka merangsang dan meningkatkan semangat kerja para pegawai sehingga dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

b. Tujuan Kesejahteraan Pegawai

Kesejahteraan yang diserahkan kepada pegawai pastinya memiliki manfaat dan mampu mendorong tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi dan tentunya tidak melanggar peraturan pemerintah. Menurut Hasibuan (2017), Tujuan dari penyediaan program kesejahteraan antara lain adalah:

- 1) Untuk memperkuat loyalitas dan keterikatan pegawai pada perusahaan.

- 2) Menyediakan rasa aman dan kebutuhan bagi pegawai serta keluarganya.
- 3) Mendorong semangat kerja, kedisiplinan, dan produktivitas pegawai.
- 4) Mengurangi angka ketidakhadiran dan pergantian pegawai.
- 5) Mewujudkan lingkungan dan atmosfer kerja yang nyaman dan baik.
- 6) Mendukung kelancaran pelaksanaan tugas demi pencapaian tujuan.
- 7) Menjaga kesehatan serta meningkatkan mutu kerja para pegawai.
- 8) Mengoptimalkan proses perekrutan dan pengadaan pegawai.
- 9) Mendukung program pemerintah dalam peningkatan kualitas manusia.
- 10) Menekan risiko kecelakaan dan kerusakan alat milik perusahaan.
- 11) Meningkatkan taraf sosial pegawai dan keluarganya secara menyeluruh.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan Pegawai

Adanya kesejahteraan pegawai yang diberikan perusahaan atau organisasi kepada para pegawai dilatarbelakangi oleh beberapa faktor.

Menurut Panggabean (2017) adalah sebagai berikut:

- 1) Perubahan perilaku karyawan akibat meningkatnya tingkat pendidikan dan kebutuhan hidup.
- 2) Desakan dari serikat pekerja untuk pemenuhan hak-hak karyawan.
- 3) Ketentuan pemerintah yang dituangkan dalam regulasi perundang-undangan.

- 4) Tingginya tingkat persaingan mendorong perusahaan untuk menyediakan berbagai bentuk jaminan guna mempertahankan tenaga kerja.
- 5) Adanya pengawasan terhadap struktur upah oleh asosiasi pengusaha guna menghindari persaingan tidak sehat, sehingga penyesuaian kompensasi dilakukan melalui peningkatan jaminan sosial.

d. Indikator Kesejahteraan Pegawai

Menurut Hasibuan (2017), ada 3 (tiga) indikator untuk mengukur kesejahteraan pegawai, antara lain yaitu:

1) Kesejahteraan Ekonomis

Kesejahteraan ekonomis yang diberikan kepada pegawai bertujuan untuk memberikan jaminan finansial tambahan di luar gaji pokok, melalui berbagai bentuk kompensasi langsung maupun tidak langsung. Program ini mencakup tunjangan pensiun, uang makan dan transportasi, tunjangan hari raya, bonus kinerja, bantuan duka, fasilitas pakaian dinas, serta layanan kesehatan. Seluruh bentuk kesejahteraan ini dirancang untuk mendukung stabilitas ekonomi pegawai, meningkatkan motivasi kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan berkelanjutan.

2) Kesejahteraan Kesenangan (Recreation)

Kesejahteraan pegawai yang bersifat memberikan kesenangan (*recreation*) bertujuan untuk memberikan rasa nyaman dan senang

bagi pegawai mencakup berbagai aktivitas seperti liburan, olahraga bersama, acara kebersamaan keluarga, dan kegiatan rekreasi lainnya yang mendukung hubungan sosial dan keseimbangan emosional

3) Kesejahteraan Memudahkan

Kesejahteraan pegawai yang bersifat fasilitatif mencakup penyediaan layanan pendukung yang umumnya sangat dibutuhkan dalam kehidupan sehari-hari karyawan. Jika tidak disediakan oleh perusahaan, pegawai cenderung akan memenuhinya secara mandiri. Bentuk fasilitas ini meliputi sarana ibadah, kafetaria, layanan kesehatan, kegiatan pendidikan atau seminar, koperasi, perumahan, dan bentuk dukungan lainnya.

B. Penelitian Terdahulu

Adapun berikut ini adalah penelitian terdahulu yang relevan sebagai acuan dalam penyusunan penelitian, sebagai berikut:

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Ninik Sriyani (2014) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada	<ul style="list-style-type: none"> Disiplin kerja (X) Kinerja pegawai (Y) 	Regresi linear sederhana	Hasil penelitian menunjukkan uji t $Y = 8,442 + 0,741 X$, artinya jika disiplin kerja seseorang meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,741%, jika

No	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
	Industri Sambel Pecel WAHYU TUMURUN Madiun EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya. Jilid 2. Terbitan 1.			faktor lain tetap. Nilai t hitung sebesar 3,280 dan t tabel sebesar 1,734, sedangkan Sig.hitung dan Sig.probab sebesar 0,004 dan 0,05, hal ini berarti bahwa nilai thitung \geq t tabel ($3,280 \geq 1,734$) atau Sighthitung Sigprob \leq ($0,004 \leq 0,05$). Maka, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Sambal Pecel WAHYU TUMURUN.
2.	Kirana Vallennia, Atik Atikah & Fitri Nur Aijah (2020) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Sinar Sosro Rancaekek) E-JOURNAL EQUILIBRIUM MANAJEMEN	<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin kerja (X) • Kinerja karyawan (Y) 	Analisis Regresi linear	Hasil dari penelitian ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Sinar Sosro Rancaekek. Koefisien determinasi menunjukkan besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Sinar Sosro Rancaekek 21,9% sedangkan sisanya dipengaruhi faktor-faktor lain selain disiplin kerja
3.	Tita Komala (2020)	<ul style="list-style-type: none"> • Kesejahteraan (X) • Kinerja pegawai (Y) 	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan variabel independen kesejahteraan secara keseluruhan dan bersama-sama

No	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
	Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang			yang termasuk didalamnya dimensi ekonomis, fasilitas dan pelayanan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Sedangkan diantara ketiga variabel independen tersebut yang paling berpengaruh adalah dimensi fasilitas. Sedangkan untuk dimensi pelayanan tidak berpengaruh. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, pihak manajemen harus memperhatikan faktor kesejahteraan yang diberikan bagi pegawainya dan melakukan evaluasi terhadap faktor pelayanan yang diberikan.
4.	Pahmi & Busman (2022) Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tanralili Kab.Maros	<ul style="list-style-type: none"> • Kompetensi sumber daya manusia (X) • Kinerja Pegawai (Y) 	Analisis regresi linear sederhana	Dari hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai di pengaruhi oleh variable Kompetensi SDM. Hasil Determinasi (R^2) menggunakan nilai <i>adjusted r square</i> , karena menggunakan regresi dengan satu variabel terikat. Yaitu sebesar 0.007, yang artinya variable Pelatihan Kerja mampu menjelaskan Kinerja Karyawan sebesar 7% sementara sisanya 93%

No	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
				dipengaruhi oleh faktor variabel lain yang tidak diteliti. Dari hasil perhitungan Uji t dapat dilihat bahwa variabel Kompetensi SDM secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
5.	Viky Triasih (2022) Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Perawat RSUD Indrasari Rengat Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau SKRIPSI. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi & Bisnis. Universitas Islam Riau. Pekanbaru.	<ul style="list-style-type: none"> • Kompetensi SDM (X) • Kinerja (Y) 	Regresi linear sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan kompetensi SDM memberikan pengaruh terhadap kinerja perawat dan kinerja perawat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian. Kompetensi SDM mempunyai hubungan yang sangat erat dan positif terhadap kinerja perawat pada RSUD Indrasari Rengat Kabupaten Indragiri Hulu.
6.	Niswati, M. Rimawan, & I. Irawan (2022) Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> • Pemanfaatan teknologi informasi (X) • Kinerja pegawai (Y) 	Analisis regresi linear sederhana	Berdasarkan hasil hitung, diperoleh nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung $3,409 < t$ tabel 1,997 artinya pemanfaatan teknologi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya

No	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
	Pegawai Pada Kantor Camat Wohe Kab.Bima Journal Transformation Of Mandalika. Vol.03 No.01			perkembangan teknologi informasi maka kinerja pegawai meningkat dikarenakan teknologi dapat membantu dan memudahkan pekerjaan pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pemanfaatan teknologi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Wohe Kabupaten Bima
7.	Ifitita Hapsari, Lies Putriana & Tia Ichwani (2022) Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Ditjen PPKTRANS KEMENDES PDDT JIMP. Vol.2 (September 2022) hal: 81-91	<ul style="list-style-type: none"> • Kompetensi (X1) • Disiplin Kerja (X2) • Lingkungan Kerja (X3) • Kinerja Pegawai (Y) 	Analisis deskriptif dan analisis linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Secara parsial variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.
8.	Ayi Muhiban & Rosmansyah	<ul style="list-style-type: none"> • Kompetensi Sumber Daya 	Analisis Regresi	Hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh baik

No	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
	(2022) Pengaruh Komptensi Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Padalarang Kabupaten Bandung Barat JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi). Vol. 8 (2) November 2022, hal: 82-94.	Manusia (X1) • Pemanfaatan Teknologi Informasi (X2) • Kinerja Pegawai (Y)	Linear Berganda	secara parsial maupun simultan pada variabel eksogen (kompetensi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi) terhadap variable endogen (kinerja pegawai).
9.	Cindy C. A. Triany, Sutrisno, & M. Fadjar Darmaputra (2023) Pengaruh Kualitas SDM dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	• Kualitas SDM (X1) • Kesejahteraan Karyawan (X2) • Kinerja Karyawan (Y) • Kepuasan Kerja (I)	Partial Least Square	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas sdm berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai P value (0,007). Kesejahteraan karyawan kurang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai Pvalue (0.078). Kepuasan kerja kurang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai P-value (0.235). Kualitas sdm kurang berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai P-value

No	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
	INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research Volume 3 Nomor 5 Tahun 2023			(0.232). Kesejahteraan karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai P- value (0.000). Kualitas sdm kurang berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja dengan nilai Pvalue (0.210). Kesejahteraan karyawan kurang berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja dengan nilai P- value (0.598).
10.	Isra (2023) Pengaruh Teknologi Informasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan, Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba SKRIPSI. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi & Bisnis. Universitas Muhammadiyah	<ul style="list-style-type: none"> • Teknologi informasi (X1) • Motivasi kerja (X2) • Kinerja pegawai (Y) 	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga, hendaknya pihak Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba tetap meningkatkan penggunaan teknologi informasi yang ada di kantor, dan pimpinan harus lebih rutin dalam memberikan motivasi kerja kepada pegawai seperti dorongan semangat kerja bagi setiap pegawai dan pemberian

No	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
	Makassar.			penghargaan.
11.	Ambo Uleng, Awaluddin, Anur Ahsanuddin UA & Hasriwana (2023) Pengaruh Displin Keja dan Motivasu Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barabf (BPSMB) Kompeten: Jurnal Ilmiah Eknomi dan Bisnis. Vol. 2 No.1, Juli 2023: 420-429	<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin Kerja (X1) • Motivasi Kerja (X2) • Kinerja Pegawai (Y) 	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan oleh t hitung $1,360 < t \text{ table } 2,042$ dan nilai Sig $0,184 > 0,05$. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan oleh t hitung $3,965 > t \text{ table } 2,042$ dan nilai Sig $0,000 < 0,05$. Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui hasil uji F yang menunjukkan F hitung $15,615 > F \text{ table } 3,32$ dan nilai Sig $0,000 < 0,05$.
12.	Anisa Setyawati & Kiswanul Arifin (2024) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PERSODA) di Kabupaten Tabalong Jurnal Administrasi Publik & Bisnis	<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin kerja (X) • Kinerja karyawan (Y) 	Analisis Regresi Linear	Hasil penelitian pengujian ini menunjukkan bahwa ada Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) di Kabupaten Tabalong, besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) di Kabupaten Tabalong adalah sebesar 74,8%

No	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
				dan sisanya sebesar 25,2% dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar dari variabel yang diuji.
13.	Fitri Amalia (2024) Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Makasar SKRIPSI. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi & Bisnis. Universitas Muhammadiyah Makassar	<ul style="list-style-type: none"> • Kompetensi sumber daya manusia (X) • Kinerja pegawai (Y) 	Analisis regresi linear sederhana	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh secara positif dan signifikan. Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Makassar. Hal ini di buktikan oleh uji analisis regresi sederhana diperoleh hasil uji t kompetensi sumber daya manusia dengan perolehan t hitung = 3.091 > t tabel = 2.010. Selain itu ditemukan bahwa nilai signifikan dari kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai adalah 0.003 < 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Hal ini bermakna bagi kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai sehingga instansi dapat berkembang dan mampu bertahan jika ada dukungan dari pegawai-pegawai yang dapat menguasai bidangnya

No	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
14.	Yogi T. Emerto, Marta W. Sari, & Vivi N. Sari (2024) Pengaruh Teknologi Informasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Perdagangan Kota Padang Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital. Vol.02 No.01 Edisi Juli-September	<ul style="list-style-type: none"> • Teknologi informasi (X1) • Lingkungan kerja (X2) • Kinerja pegawai (Y) • Kepuasan kerja (I) 	<i>Partial Least Square</i>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh negative dan tidak signifikan Teknologi Informasi terhadap Kepuasan Kerja, pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja, pengaruh negatif dan tidak signifikan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai, pengaruh negatif dan tidak signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, pengaruh negatif dan tidak signifikan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja, pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja</p>
15.	Sabri & Hajar (2024) Disilin Pegawai, Kerjasama Tim, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin Pegawai (X1) • Kerjasama Tim (X2) • Motivasi Kerja (X3) • Kepuasan Kerja (X) 	Analisis regresi linear berganda	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial disiplin pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kerja sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja</p>

No	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
	Pegawai Bus Trans Batam Jurnal Ekobistek. Vol.13 No.03, HAL: 98-103	• Kinerja Pegawai (Y)		berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki dorongan untuk mencapai target kinerja yang lebih tinggi dan melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Motivasi mendorong mereka untuk berusaha lebih keras, meningkatkan produktivitas, dan mencapai hasil yang lebih baik. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan disiplin pegawai, kerja sama tim, motivasi kerja, kepuasan kerja.
16.	Fitriah, Nawir Rahman & Erik Rachim (2024) Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar SJM (<i>Sparkling</i>	• Disiplin Kerja (X1) • Beban Kerja (X2) • Kesejahteraan Pegawai (X3) • Kinerja Pegawai (Y)	Analisis regresi linear berganda	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar, Beban Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar serta Kesejahteraan Pegawai Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor

No	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
	<i>Journal of Management</i>). Vol.2 No.1 2024, hal: 28-40.			Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar. Hasil uji Secara Simultan menunjukkan bahwa Kedisiplinan Kerja. Beban kerja dan Kesejahteraan berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai adalah variabel Beban kerja Pada Kantor Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar.
17.	Lianita Widyaratna, Handik Purwantoro & Muhammad Irawan (2024) Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Dan Strategi Inovasi Terhadap Kinerja Operasional Perusahaan Jasa Parkir JAMIN (Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis). Vol.7 No.1, 2024.	<ul style="list-style-type: none"> • Penggunaan Teknologi Informasi (X1) • Strategi Inovasi (X2) • Kinerja (Y) 	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian secara sebagian menggunakan uji t menunjukkan bahwa Penggunaan Teknologi Informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Operasional sedangkan Strategi Inovasi Berpengaruh terhadap Kinerja operasional. Untuk hasil penelitian secara simultan atau bersama-sama menggunakan uji F variabel Teknologi informasi dan Strategi inovasi berpengaruh terhadap Kinerja Operasional perusahaan jasa parkir.

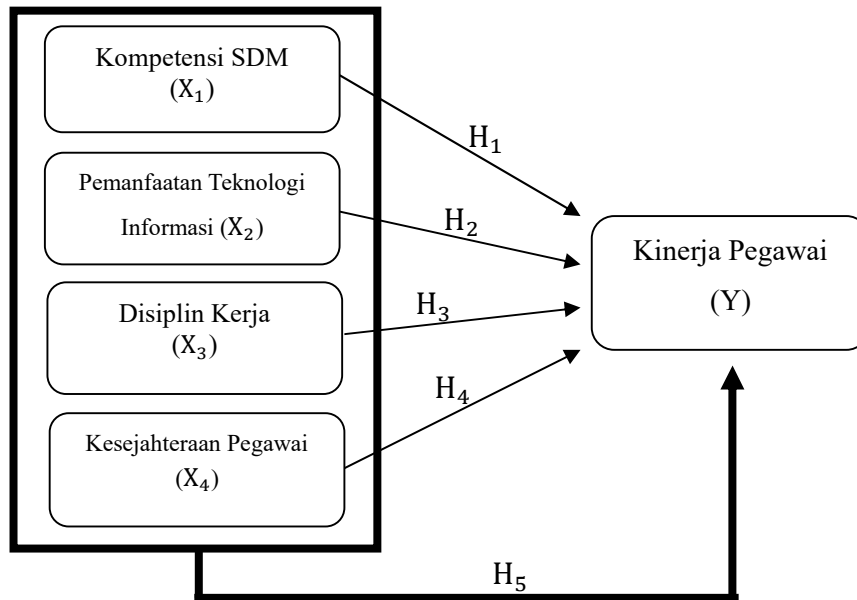
No	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
18.	Fitri Arnita Purindra, Hardi Mulyono & Wisdaliya Maya Sari (2024) <i>The Influence of Competency and Work Discipline On Employee Performance at The Lubuklinggau City Transportation Service Office</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Competency (X1)</i> • <i>Work Discipline (X2)</i> • <i>Empolyee Performance (Y)</i> 	<i>Structural Model Analysis (Inner Model)</i>	<i>The results showed that there was an effect of competence (X1) on employee performance (Y), there was an influence of work discipline (X2) on employee performance (Y), and there was an influence of competence (X1) and work discipline (X2) on employee performance (Y) at Lubuklinggau Transportation Office.</i>
<p><i>Ekombis Review – Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis</i></p>				
19.	Dana Muhammd Nur Alam, Trias Setyowati & Tatit Diansari Reskiputri (2025) <i>The Role of HR Information System, Competence and Work Discipline in Improving Employee Performance (Study of Regional Revenue Management UPT Jember District)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>HR Information Systems(X1)</i> • <i>Competence (X2)</i> • <i>Work Discipline (X3)</i> • <i>Employee Performance (Y)</i> 	<i>Interactive model of Milles, Huberman and Saldana theory</i>	<i>.The results of this research are: 1) HR information systems play an important role in employee performance, namely attendance using FC ID finger print because recording digital attendance is one of the first steps to improve the performance of employees at the Jember Regional Revenue Management UPT. 2) Employee competency plays an important role in improving performance at the Jember Regional Revenue Management UPT. a)</i>

No	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
	<i>American Journal of Economic and Business Management. Vol. 7 Issue 12.</i>			<i>Interpersonal competence (active joint operations and socialization of superior service schedules). b) Leadership competency (Jember coordinator performance evaluation meeting). c) Personality competency (optimization of external services to collect motor vehicle tax arrears). d) Public service competency (mobile samsat). 3) Work discipline plays a very important role in improving employee performance in terms of timeliness, compliance with rules and procedures and ensuring tasks are completed on time. a) Timeliness (digital attendance). b) Compliance with regulations (definite time for coming to the office and completing tasks), c) Ensuring that each task is completed on time (actively coordinating data collection section and matching data related to P-AP TA.202</i>
20.	Nila Rela Ria Simanjuntak & Mesra.B (2025)	<ul style="list-style-type: none"> • Competence (X) • Teknologi (I) • Employee Performance (Y) 	Structural Equation Modeling (SEM)	<i>The results showing that competence has a positive and significant effect on the use of technology, shown by a T Statistic value of 55.648 and a</i>

No	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
	<i>The Effect of Competence Through The Use of Technology On Employee Performance At The South Binjai Sub- District Office</i>			<i>P-Value of 0.000. However, competence has no direct influence on employee performance, with a T-Statistic value of 0.007 and a P-Value of 0.995. On the contrary, the use of technology directly has a positive and significant effect on employee performance with a T-Statistic value of 7.873 and a P-Value of 0.000. The findings also show an indirect influence between employee competence and performance through the use of technology as an intervening variable, with a T- Statistic value of 7.475 and a P- Value of 0.000. The implications of this study suggest that organizations prioritize competency development and access to the right technology to optimize employee performance.</i>

C. Kerangka Berpikir

Berdasarkan landasan teori, penelitian terdahulu, dan permasalahan yang telah dijelaskan, maka kerangka berpikir dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Berpikir Penelitian

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara hasil dari sebuah penelitian sebelum dibuktikan dengan analisis data. Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi sumber daya manusia menjadi salah satu faktor krusial dalam membantu organisasi atau perusahaan mencapai target yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi dalam meraih tujuannya sangat bergantung pada kinerja para pegawainya. Untuk mencapai target tersebut, organisasi perlu menetapkan langkah-langkah strategis melalui suatu proses operasional. Dalam pelaksanaannya, proses ini mencakup standar-standar tertentu yang

harus dipatuhi oleh setiap pegawai, yang tentunya perlu memiliki kompetensi yang memadai.

Kompetensi sumber daya manusia mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan, serta karakteristik kepribadian yang secara langsung memengaruhi kinerja individu (Mangkunegara, 2017). Berdasarkan hasil studi sebelumnya oleh Triasih, (2022) yang menunjukkan bahwa kompetensi SDM memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Indrasari Rengat, Kabupaten Indragiri Hulu, Provinsi Riau. Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian Pahmi & Busman, (2022), yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tanralili, Kabupaten Maros. Berdasarkan temuan-temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa tingkat kompetensi yang dimiliki pegawai dalam suatu organisasi akan menentukan keberhasilan organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai Terminal Tipe A Purboyo Kota Madiun.

2. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai

Di tengah perkembangan zaman yang semakin pesat, peran teknologi informasi menjadi sangat vital dalam menunjang berbagai aktivitas manusia, termasuk dalam dunia kerja. Teknologi informasi tidak hanya digunakan

sebagai alat bantu, tetapi juga sebagai sistem pendukung utama dalam mempercepat dan menyederhanakan proses operasional. Menurut Hamzah, (2011) pemanfaatan teknologi mencakup berbagai aspek seperti pengolahan data, pengelolaan informasi, serta pelaksanaan proses kerja berbasis elektronik yang bertujuan untuk memberikan kemudahan akses layanan kepada masyarakat.

Dengan adanya penerapan sistem elektronik dalam pengelolaan data dan informasi, proses pekerjaan menjadi lebih cepat, akurat, dan efisien. Kondisi ini tentunya berdampak langsung pada peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja, yang pada akhirnya akan mendukung terciptanya kinerja pegawai yang lebih optimal. Berdasarkan hasil studi sebelumnya oleh Niswati, dkk (2022) juga memperkuat hal tersebut, di mana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Woha, Kabupaten Bima.

Merujuk pada teori dan hasil penelitian sebelumnya, pemanfaatan teknologi informasi merupakan aspek yang esensial bagi instansi dalam menunjang kelancaran proses administrasi serta dalam meningkatkan produktivitas dan mutu pelayanan. Dengan demikian, hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

H₂: Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Terminal Tipe A Purboyo Kota Madiun.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek krusial dalam dunia kerja yang mempunyai peran strategis dalam mewujudkan keteraturan dan efektivitas kerja. Tingkat kedisiplinan yang tinggi menjadi indikator budaya kerja yang sehat, karena mampu membentuk pola kerja yang teratur dan terarah. Menurut Sastrohadiwiryono, (2003) disiplin kerja diartikan sebagai sikap menghormati, menghargai, menaati, dan mematuhi berbagai ketentuan serta peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis, dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Peraturan-peraturan tersebut dirancang untuk menciptakan keteraturan dan stabilitas di lingkungan kerja guna menunjang pencapaian tujuan organisasi. Pegawai yang menunjukkan kedisiplinan tinggi cenderung memiliki komitmen terhadap tanggung jawabnya, bekerja sesuai prosedur, serta mematuhi waktu dan tata tertib yang berlaku dalam penyelesaian pekerjaan. Sikap ini berdampak positif terhadap hasil kerja yang dihasilkan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Setyawati dan Arifin (2024) memperkuat argumen ini, di mana hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di perusahaan daerah (Perseroda) Kabupaten Tabalong. Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang turut menentukan

keberhasilan pencapaian kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₃: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Terminal Tipe A Purboyo Kota Madiun.

4. Pengaruh Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Kesejahteraan menjadi salah satu aspek yang cukup mendapat perhatian dalam dunia kerja, baik dari sisi pegawai atau karyawan, organisasi atau perusahaan, hingga pemerintah. Ketika pegawai merasa kesejahteraannya terpenuhi, maka mereka akan merasa nyaman dan tenang dalam menjalankan tugas, lebih fokus pada tanggung jawabnya, serta mampu memberikan kemampuan terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2017), kesejahteraan pegawai merupakan bentuk balas jasa tambahan, baik dalam bentuk material maupun non-material, yang diberikan berdasarkan kebijakan tertentu, dengan tujuan untuk menjaga kondisi fisik dan mental pegawai agar produktivitas kerjanya dapat meningkat. Pegawai yang berada dalam kondisi sejahtera, baik secara emosional maupun finansial, cenderung menunjukkan kinerja yang optimal.

Kondisi ini selaras dengan hasil penelitian Komala (2020), yang menyatakan bahwa kesejahteraan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₄: Kesejahteraan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai Terminal Tipe A Purboyo Kota Madiun.

5. Pengaruh Kompetensi SDM, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Disiplin Kerja dan Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh sinergi berbagai elemen, terutama kompetensi sumber daya manusia (SDM). Karyawan yang terampil dan berpengetahuan menjadi aset penting dalam mendorong efektivitas operasional dan inovasi. Di sisi lain, pemanfaatan teknologi informasi juga berperan vital dalam mempercepat proses kerja dan mendukung pengambilan keputusan. Namun, efektivitas teknologi sangat bergantung pada kemampuan SDM dalam mengelolanya. Selain itu, disiplin kerja menjadi kunci terciptanya lingkungan yang tertib dan produktif, sementara kesejahteraan pegawai berkontribusi langsung terhadap motivasi dan kinerja mereka. Oleh karena itu, kombinasi antar variabel sangat penting untuk mendorong kinerja optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₅: Kompetensi sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, disiplin kerja, dan kesejahteraan pegawai berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Terminal Tipe A Purboyo Kota Madiun.