

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung ketajaman analisa terhadap pembahasan topik penelitian penulis berusaha mencari berbagai literatur dan penelitian terdahulu (*prior research*) yang masih relevan dengan masalah yang menjadi objek dalam penelitian ini. Hal ini dimaksudkan sebagai bentuk komitmen penolakan terhadap plagiarisme dalam penulisan sebuah karya tulis ilmiah. Adapun beberapa penelitian terdahulu tersebut adalah :

No	Peneliti	Indikator	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Fanda Eka Safitri (2020), berjudul Hubungan Antara Manajemen Diri Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Mahasiswa Yang Berkuliah Sambil Bekerja Di Fakultas Psikologi Dan	Adapun Indikatornya yaitu: Pengelolaan Waktu, Hubungan antar Manusia, Perspektif Diri, Penerimaan diri, Mampu membentuk hubungan yang positif, Memiliki Kemandirian, Penguasaan Lingkungan, Memiliki tujuan hidup,	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara manajemen diri dengan kesejahteraan psikologis dengan nilai sig(2-tailed) adalah 0,000 sehingga $p(<0,01)$ dan nilai korelasi adalah 0,615. Artinya hipotesis diterima dan dapat	Penelitian ini dengan penelitian penulis sama sama menggunakan penelitian kuantitatif	perbedaan penelitian penulis dengan penelitian ini terletak pada tempat penelitian dimana penelitian penulis terletak di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Labuhanbat

	Kesehatan Uin Walisongo Semarang.	Pertumbuhan Pribadi.	disimpulkan bahwa semakin tinggi nilai manajemen diri, maka mendapatkan kesejahteraan psikologisnya semakin baik.		u Sedangkan Penelitian Ini di Fakultas Psikologi Dan Kesehatan Uin Walisongo Semarang
2.	Raditya Sastrawan (2024), Berjudul Pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Berkah Utama Traktor	Adapun indikatornya yaitu: Pengetahuan, Pemahaman, kemampuan, nilai, sikap, minat, psikologis, keamanan, sosial, harga diri dan aktualisasi, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik.	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi pegawai, motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.	Penelitian ini dengan penelitian penulis sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif	perbedaan penelitian penulis dengan penelitian ini terletak pada variabel bebas dimana penulis menambahkan variabel bebas manajemen diri dalam penelitian ini
3.	Indrianti, Nur Fajariani dkk, (2023) berjudul Pengaruh Kompetensi, Kedisiplinan Dan	Adapun indikatornya yaitu: Kompetensi, pedagogik, Kepribadian, Profesional, kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, tingkat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 3 Kecamatan	Penelitian ini dengan penelitian penulis sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif	perbedaan penelitian penulis dengan penelitian ini terletak pada variable bebas dimana penulis

	Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 3 Kecamatan Kalukku, Kabupaten Mamuju	kewaspadaan yang tinggi, bekerja etis.	Kalukku Kabupaten Mamuju, Kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP 3 Kecamatan Kalukku, Kabupaten Mamuju, Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 3 Kecamatan Kalukku Kabupaten Mamuju dan Kompetensi, Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 3 Kecamatan Kalukku Kabupaten Mamuju		menambahkan variabel bebas manajemen dalam penelitian ini.
4.	Arsih Suarsih, (2020), berjudul Pengaruh Kompetensi	Adapun Indikatornya yaitu: Motif, Sifat, Konsep diri, Pengetahuan,	Penelitian ini menghasilkan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis		

	si Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ria Indah Mandiri Cileungsi .	Keterampilan , suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan antar bawahan dengan pimpinan, kerja sama pegawai antar pegawai, tersedianya fasilitas kerja, Kualitas, kuantitas, pelayanan kerja, ketepatan waktu, efektifitas, Kemandirian, kesadaran dan dapat dipercaya, komitmen kerja	yang diajuka, yaitu 1) Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, 3) Kompetensi dan Lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.		
5	Muhammad Suwardi, (2023) berjudul Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja	Adapun Indikatornya yaitu: Faktor fisik, Faktor sosial, keamanan, kemampuan, kepemimpinan, kualitas kerja, kreatifitas dan inisiatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan baik secara parsial	Penelitian ini dengan penelitian penulis sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif	perbedaan penelitian penulis dengan penelitian ini terletak pada variabel bebas dimana penulis menambahk

	Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sukakarya Kabupaten Bekasi		maupun simultan terhadap kinerja pegawai.		an variabel bebas manajemen dalam penelitian ini.
--	--	--	---	--	---

B. Uraian Teoritis

1. Teori Kinerja pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan gambaran tingkat realisasi rencana kegiatan atau pelaksanaan kebijakan. Realisasi rencana kegiatan atau kebijakan bertanggung jawab atas tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi melalui perencanaan strategi organisasi. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. (Sutrisno, 2019) menyatakan “kinerja pegawai adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan pengakuan, semangat kerja dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut (Sedarmayanti, 2021) kinerja merupakan hasil kerja/aktivitas seseorang atau tim dalam suatu organisasi, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam kurun waktu tertentu.

b. Faktor Penentu Kinerja Pegawai

Sedangkan menurut pandangan teori konvergensi dari William Stern dalam (Mangkunegara, 2022) faktor penentu kinerja individu adalah:

1. Faktor Individu Secara Psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya. Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja, maka pimpinan mengharapkan mereka dapat bekerja produktif dalam mencapai tujuan organisasi.
2. Faktor Lingkungan Organisasi Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Unsur-unsur yang dinilai dari kinerja Menurut (Mangkunegara, 2022) adalah:

a) Kualitas kerja

Sikap kualitas kerja terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan.

b) Kuantitas kerja

Sikap kuantitas kerja terdiri dari output dan penyelesaian kerja dengan ekstra.

- c) Keandalan
Sikap keandalan terdiri dari mengikuti instruksi, inisiatif, kehati-hatian, kerajinan.
- d) Sikap
Sikap terhadap perusahaan, pegawai lain dan pekerjaan serta kerjasama.
- c. Indikator-indikator Kinerja Pegawai
Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Adapun indikator kinerja pegawai diukur berdasarkan teori dari (Mangkunegara, 2022) sebagai berikut :

1. Kualitas kerja.
2. Kemampuan kerja.
3. Kuantitas kerja.
4. Kerja sama.
5. Ketepatan waktu

2. Teori Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Spencer dalam (Moehariono, 2022) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Kemudian (Wibowo, 2023) mengemukakan bahwa kompetensi sebagai suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas

keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut (Sutrisno, 2019) bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya di dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Sedangkan Mc. Clelland dalam (Sedarmayanti, 2021) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki oleh seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Selanjutnya (Veithzal Rivai Zainal, 2019) menyatakan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai baik secara individual harus dapat mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa maksud dari kompetensi merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu. Kompetensi merupakan sifat dasar yang dimiliki atau bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

b. Karakteristik Kompetensi

Sebagai karakteristik individu yang melekat, kompetensi terlihat pada cara berperilaku seseorang di tempat kerja. Kompetensi memiliki ciri atau

karakteristik yang dipakai untuk membedakan antara seseorang yang berkinerja unggul dengan seseorang yang berkinerja rata-rata atau seseorang yang perilaku efektif dan perilaku yang tidak efektif. Karakteristik kompetensi bagi suatu organisasi, dapat membantunya proses Rekrutmen, seleksi, menentukan imbalan, pengembangan sumber daya manusia, dan penilaian kinerja. (Sedarmayanti, 2021) mengemukakan karakteristik sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Mencakup pengetahuan mengenai ilmu akuntansi keuangan dan ilmu pengetahuan lainnya yang terkait, pengetahuan mengenai kegiatan bisnis dan organisasi.

2. Keterampilan (*skill*)

Mencakup keterampilan teknis dan fungsional, keterampilan intelektual, keterampilan dalam berorganisasi, keterampilan personal, keterampilan komunikasi dan intrapersonal.

3. Sikap (*attitude*)

Memiliki komitmen untuk kepentingan publik dan sensitifitas terhadap tanggungjawab sosial, pengembangan diri dan belajar terus menerus, dapat diandalkan, bertanggungjawab, tepat waktu dan saling menghargai, taat akan hukuman dan peraturan yang berlaku.

Spencer dan Spencer (Wibowo, 2023) menyampaikan bahwa terdapat lima karakteristik kompetensi diantaranya sebagai berikut:

1. Motif (*motive*), adalah hal-hal yang seseorang pikir atau inginkan secara konsisten yang dapat menimbulkan tindakan. Motif ini akan mendorong, mengarahkan perilaku, terhadap tindakan atau tujuan tertentu.
2. Sifat (*traits*), merupakan sikap perilaku yang membuat seseorang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara-cara tertentu. Misalnya percaya diri (*self-confidence*) kontrol diri (*self-control*), kekuatan melawan ketegangan (*stress-resistance*) dan ketabahan atau daya tahan (*hardiness*).
3. Konsep diri (*self-concept*), merupakan sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Nilai yang dijunjung tinggi seseorang serta suatu sikap terhadap terhadap sesuatu yang ideal, dicita-citakan yang diwujudkan dalam pekerjaan atau kehidupannya, dan dapat mempengaruhi individu dalam berhubungan dengan orang lain.
4. Pengetahuan (*knowledge*), adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu dan era tertentu (bidang spesifik). Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Sumber-sumber pengetahuan diperoleh dari hasil telaah (*study result*) dan pengalaman (*experience*) serta intuisi (*intuition*). Pengetahuan sebagai kemampuan untuk menyelesaikan tugas tertentu melalui belajar. Belajar adalah mengaitkan secara bersama-sama antara data dengan informasi, pengalaman, dan sikap seseorang.

5. Keterampilan (*skill*), adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Kemampuan fisik (jasmani) adalah kemampuan untuk melakukan tugas yang menuntut stamina, kekuatan, dan kecekatan. Sedangkan kemampuan mental berhubungan dengan kemampuan intelektual yang dimiliki individu seperti kemampuan berfikir dan memecahkan masalah.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut (Wibowo, 2017) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi sumber daya manusia, diantaranya sebagai berikut:

1. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, maka mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Adapun keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik, dan umpan balik.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyaknya kompetensi memerlukan pengalaman dalam mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.

4. Karakteristik kepribadian

Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerja bawahan, memberikan pengakuan, dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh terhadap motivasi seseorang 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. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung terhadap pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.

8. Budaya organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan seperti: rekrutmen dan seleksi karyawan, praktik pengambilan keputusan.

Sutrisno (2019) mengungkapkan perencanaan sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh dua faktor yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Faktor-faktor internal

Berbagai kendala yang terdapat di dalam organisasi itu sendiri, seperti: rencana strategis, anggaran, estimasi produksi dan penjualan, perluasan usaha atau kegiatan baru, dan rancangan organisasi dan tugas pekerjaan. Di samping itu, faktor-faktor internal juga dapat dipilahkan berdasarkan sistemnya, seperti: sistem informasi manajemen dan organisasi, sistem manajemen keuangan, sistem marketing dan pasar, dan sistem manajemen pelaksanaan.

2. Faktor-faktor eksternal

Merupakan berbagai faktor yang pertumbuhan dan perkembangannya berada di luar kemampuan, yang termasuk faktor-faktor eksternal, yaitu: situasi ekonomi, sosial budaya, politik, peraturan perundang-undangan, teknologi, dan pesaing.

3. Teori Tentang Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya menurut (Daryanto, 2023). Sedangkan lingkungan kerja menurut Nitisemito adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Selanjutnya menurut Sunyoto dalam, (Ramli, 2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dapat memengaruhinya dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya menurut (Abdurrahman, 2019).

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhinya dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya

b. Dimensi-Dimensi Lingkungan Kerja

dimensi menurut Budi W. Soejipto dalam, Abdurrahman, (2019) yaitu: a. Dimensi fisik Dimensi fisik diukur dengan menggunakan lima indikator, yaitu pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, warna, dan kelembaban udara. b. Dimensi non fisik Dimensi non fisik diukur dengan menggunakan tiga

indikator, yaitu hubungan yang harmonis, kesempatan untuk maju, dan keamanan dalam pekerjaan

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dimensi lingkungan kerja terdiri dari dimensi perasaan aman dan nyaman di tempat kerja dan dimensi hubungan dalam pekerjaan. Dimensi tersebut digunakan sebagai alat ukur Skala Lingkungan Kerja.

4. Teori Tentang Manajemen Diri

a. Pengertian Manajemen Diri

Menurut (Gantina Komalasari, Eka Wahyuni, 2011) mengatakan bahwa manajemen diri merupakan prosedur pada individu untuk mengatur prilakunya sendiri. Pendapat tersebut senada dengan pendapat Gie dalam (Mahmudah, 2019) yang mendefinisikan manajemen diri sebagai kemampuan individu dalam mendorong dirinya sendiri untuk maju, mengatur dan mengendalikan kemampuan untuk mencapai tujuan hidup, serta mengembangkan segi kehidupan pribadi agar menjadi lebih sempurna. Sehingga bisa dikatakan bahwa manajemen diri merupakan suatu usaha yang dilakukan oleh individu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan berusaha untuk mengelola diri sendiri baik yang berkaitan dengan tindakan, pikiran, maupun perasaan sehingga mampu mengembangkan pribadi menjadi lebih baik. Manajemen diri juga membantu orang-orang untuk mengarahkan setiap prilakunya kepada hal-hal positif dan dapat mengatur dirinya ke arah yang lebih baik dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

b. Aspek-Aspek Manajemen Diri

Gie dalam (Mahmudah, 2019) mengemukakan aspek-aspek dalam manajemen diri yang terdiri atas:

a. Pendorongan diri (*Self Motivation*)

Pendorongan diri merupakan suatu dorongan dari dalam diri individu yang mendorong untuk melakukan kegiatan tertentu sebagai upaya dalam mencapai tujuan. Dalam hal ini dorongan batin yang kuat berasal dari dalam diri sendiri tanpa adanya pengaruh dari orang lain sehingga diperlukan adanya motivasi diri yang besar dari individu itu sendiri karena pada dasarnya diri sendirilah yang akan menentukan terbentuk atau tidaknya manajemen diri.

b. Penyusunan diri (*Self Organization*)

Penyusunan diri merupakan suatu pengaturan terhadap pikiran, tenaga, waktu maupun sumberdaya lain dalam kehidupan individu sehingga mampu mencapai efisiensi pribadi atau perbandingan terbaik antara kegiatan dengan hasil yang diharapkan, dengan kata lain penyusunan diri merupakan suatu usaha yang dilakukan individu untuk mengatur berbagai aspek yang berkaitan dengan pikiran, waktu, tempat dan sumber daya lain yang mampu menunjang terbentuknya manajemen diri sehingga kehidupan menjadi lebih efisien.

c. Pengendalian diri (*Self Control*)

Pengendalian diri adalah kemampuan individu dalam usahanya untuk membentuk tekad dan kemauan yang disiplin, semangat yang dipacu,

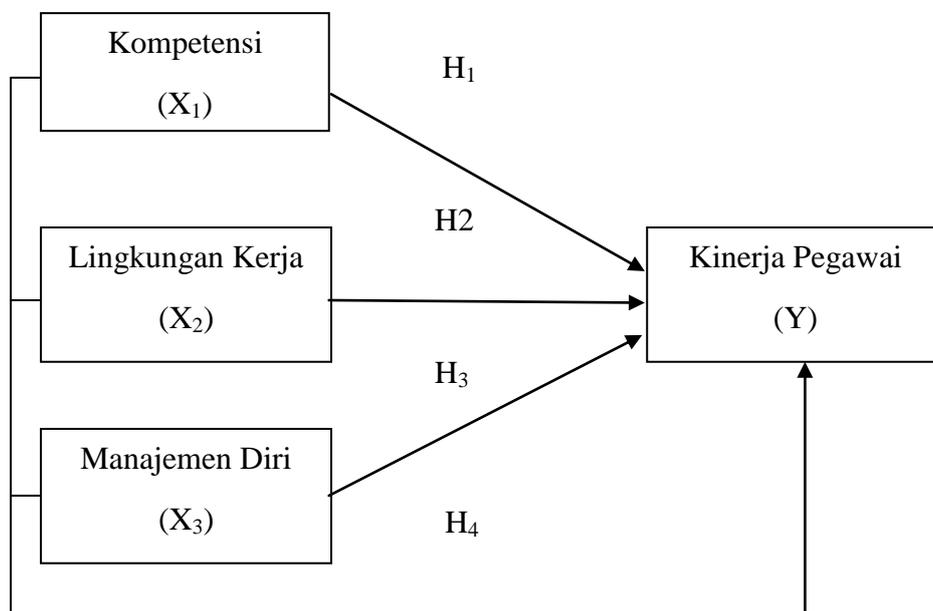
keseganan yang dikikis, serta tenaga yang dikerahkan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu. Melalui adanya pengendalian diri yang kuat tentu akan diikuti oleh keinginan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan tertentu sehingga akan mendorong munculnya semangat agar bisa memperoleh tujuan yang ingin dicapai. Pengendalian diri yang kuat juga dapat memberikan pengaruh kuat terhadap individu untuk menghindarkan diri dari hal-hal yang tidak penting dan lebih mengutamakan prioritas terhadap tujuan.

d. Pengembangan diri (*Self Development*)

Pengembangan diri merupakan suatu usaha individu untuk meningkatkan diri dalam berbagai hal. Pengembangan diri yang lengkap mencakup sumberdaya pribadi yang ada dalam diri individu seperti kecerdasan, kepribadian, empati serta kesehatan jasmani dan rohani.

C. Kerangka Konseptual

Menurut (Sugiyono, 2014) kerangka konseptual adalah sebuah hubungan teoritis antara variabel – variabel penelitian, adalah antara variabel independent dengan variabel dependen yang akan diamati atau diukur melalui sebuah penelitian Kerangka Konseptual pada penelitian ini adalah sebagai instrument agar dapat menjabarkan dan menjelaskan fenomena yang terjadi, maka dapat disusun suatu kerangka konseptual dalam penelitian ini yaitu:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

X_1 : Kompetensi (Variabel bebas)

X_2 : Lingkungan Kerja (Variabel bebas)

X_3 : Manajemen Diri (Variabel bebas)

X_4 : Kinerja pegawai (Variabel terikat)

→ : Pengaruh antara X_1 (Kompetensi) terhadap Y (Kinerja Pegawai), pengaruh X_2 (Lingkungan Kerja) terhadap Y (Kinerja Pegawai), pengaruh X_3 (Manajemen Diri) terhadap Y (Kinerja Pegawai).

→ : Pengaruh antara X_1 (Kompetensi), X_2 (Lingkungan kerja) X_3 (Manajemen diri) secara bersama-sama terhadap Y (Kinerja Pegawai).

D. Hipotesis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2019) mengatakan bahwa Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, dan belum jawaban yang empiric.

Berikut adalah perumusan hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian, sebagai berikut:

- H₁ Pengaruh positif yang signifikan antara kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
- H₂ Pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
- H₃ Pengaruh positif yang signifikan antara manajemen diri pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
- H₄ Pengaruh positif yang signifikan antara kompetensi, lingkungan kerja, manajemen diri secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak