

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Resource Based View Theory*

Penelitian ini menerapkan *Resource Based View Theory* (RBV). Dalam menghadapi dunia yang terus berkembang, penting bagi organisasi untuk mengelola pegawai atau sumber daya manusianya dengan baik. Hal ini akan membantu meningkatkan kualitas SDM, menjaga daya saing, dan mendapatkan keunggulan yang membedakan organisasi dari yang lain. RBV merupakan salah satu metode yang digunakan untuk menganalisis dan memahami keunggulan yang dimiliki oleh suatu organisasi. Menurut Ghazali (2020:154) RBV adalah kerangka kerja dalam manajemen strategis yang berfungsi untuk menelaah sumber daya internal perusahaan, dengan tujuan memanfaatkan secara optimal guna memperoleh dan mempertahankan keunggulan kompetitif dalam jangka panjang.

Menurut Barney, agar sumber daya menjadi dasar keunggulan bersaing yang terus-menerus, maka sumber daya harus memiliki karakteristik yang bernilai, unik, sulit ditiru secara sempurna, serta tidak mudah digantikan oleh sumber daya lain. *The Resource Based View* menekankan bahwa organisasi perlu mengembangkan kompetensi inti yang berbeda dan terfokuskan pada organisasi atau instansi yang akan memungkinkan mereka mengungguli persaingan. Keunggulan bersaing sebuah instansi harus didasarkan pada sumber daya yang khusus guna menghindari risiko substitusi dan imitasi yang dapat menimbulkan ancaman. Sumber daya yang dimiliki oleh organisasi memegang peranan krusial

dalam menentukan organisasi akan mencapai kesuksesan ataupun kegagalan. Keunggulan bersaing menjadi kekuatan utama instansi yang tercapai melalui sumber daya yang optimal. Persaingan adalah faktor penting yang menjadi penentu apakah sebuah instansi berhasil atau gagal, sehingga diperlukan pelaksanaan aktivitas yang tepat, seperti inovasi serta penerapan budaya kerja yang positif (Dasuki, 2021).

Resource-Based View (RBV) sebagai model konseptual, menempatkan sumber daya sebagai elemen kunci dalam menentukan keberhasilan bisnis. Maka dari itu, Organisasi harus fokus untuk memajukan dan mengoptimalkan sumber daya manusianya, sehingga aspek-aspek seperti pengetahuan, keterampilan, kompetensi dan karakteristik lainnya memberikan kontribusi maksimal. Pengembangan tersebut diharapkan mampu menciptakan nilai tambah bagi organisasi dalam mendorong pertumbuhan jangka panjang (Parinsi & Musa, 2023). Yang mampu mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang unik dan sulit di tiru oleh pesaing, akan memiliki keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Keunggulan bisnis bukan hanya bergantung pada faktor eksternal seperti kondisi pasar, tetapi juga pada kualitas dan kemampuan mengelola sumber daya internal.

Kesimpulannya adalah bahwa untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, organisasi harus mampu mengelola sumber daya internalnya, terutama sumber daya manusia, dengan baik. Pendekatan *Resource Based View* (RBV) menunjukkan pentingnya pengelolaan sumber daya yang berharga, terbatas, unik, dan sulit digantikan untuk menciptakan keunggulan kompetitif.

Dalam konteks penelitian ini, pegawai ASN di Puskesmas Sukodono adalah sumber daya utama yang harus dikelola secara efektif. Dengan demikian, berpotensi mendorong peningkatan performa pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen

Menurut Larasati (2018:2) Manajemen merupakan suatu proses pengaturan, pembinaan dan kepemimpinan tenaga kerja yang menjadi bagian dari tanggung jawabnya, supaya aktivitas yang dilakukan mampu mencapai sasaran yang telah direncanakan. Yus Djunaidi Rusli menyatakan manajemen membantu individu untuk mengenali potensi, kelebihan, dan keterbatasan dirinya. Selain itu, manajemen juga memberikan panduan dalam melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien, serta berperan dalam meminimalkan hambatan-hambatan yang dapat mengganggu pencapaian tujuan.

Menurut Tanandy (2017:2) manajemen merupakan proses pelaksanaan berbagai aktivitas yang bertujuan untuk mencapai sasaran tertentu. Manajemen juga mencerminkan kemampuan atau keterampilan seseorang yang menempati posisi manajerial dalam mengarahkan dan mengkoordinasikan upaya orang lain, agar target organisasi dapat dicapai dengan penggunaan sumber daya yang efisien dan hasil yang maksimal.

Berdasarkan temuan beberapa para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa manajemen adalah proses mengatur, membimbing, dan memimpin orang untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manajemen juga membantu

meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan mengurangi hambatan dalam mencapai tujuan, serta memengaruhi berbagai aspek kehidupan manusia. Selain itu, manajemen melibatkan keterampilan manajerial seseorang untuk mengarahkan dan mengkoordinasikan, sehingga sasaran organisasi dapat dicapai dengan sumber daya yang optimal dan hasil yang maksimal.

b. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Terdapat beberapa pengertian MSDM dari beberapa para ahli menurut Larasati (2018:5-6) diantaranya: Mondy dan Noe manajemen sumber daya merupakan proses pemanfaatan tenaga kerja secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Sementara menurut A. F Stoner, menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses berkelanjutan dirancang menyediakan tenaga kerja yang menyesuaikan dengan kebutuhan organisasi, yaitu menempatkan individu yang tepat pada posisi dan waktu yang tepat, sesuai dengan tuntutan perusahaan.

Menurut Kasmir (2017:6) manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan yang mengatur tenaga kerja secara terstruktur, mulai dari perencanaan, perekrutan, seleksi, pelatihan, hingga pemberian kompensasi, pengelolaan karier, serta menjaga keselamatan, kesehatan kerja dan hubungan industrial. Proses ini juga mencakup pemutusan hubungan kerja, dengan tujuan mendukung tercapainya target organisasi dan meningkatkan kesejahteraan para stakeholder.

Berdasarkan temuan beberapa ahli di atas, peneliti menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses yang berkesinambungan dan

terorganisir, yang bertujuan untuk memastikan tersedianya tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Proses ini mencakup berbagai kegiatan mulai dari perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pemberian kompensasi, pengembangan karir, hingga menjaga aspek keselamatan dan hubungan kerja. Semua aktivitas tersebut dilakukan guna mendukung pencapaian tujuan organisasi serta meningkatkan kesejahteraan para pemangku kepentingan.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Larasati (2018:6) tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan efektivitas tenaga kerja organisasi secara optimal. Dalam konteks ini dipahami sebagai perbandingan antara *output* berupa barang dan jasa yang dihasilkan perusahaan dengan input yang digunakan, seperti tenaga kerja, modal, bahan baku, dan energi. Tujuan spesifik dari departemen sumber daya manusia adalah menyediakan dukungan terhadap manajer operasional maupun manajer departemen lainnya dalam mengatur dan memanfaatkan tenaga kerja dengan cara yang tepat dan optimal. Berikut tujuan dari SDM meliputi:

- 1) Tujuan Sosial
Memastikan bahwa organisasi bertindak secara etis dan bertanggung jawab terhadap masyarakat, dengan cara mengurangi dampak negatif yang mungkin ditimbulkan.
- 2) Tujuan Organisasional
Merujuk pada sasaran formal yang dirancang sebagai upaya terwujudnya visi dan misi organisasi secara keseluruhan.
- 3) Tujuan Fungsional
Untuk menjaga agar peran dan kontribusi departemen sumber daya manusia tetap sejalan dan proporsional dengan kebutuhan serta strategi organisasi.
- 4) Tujuan Individual
Aspirasi atau harapan pribadi setiap anggota organisasi yang ingin mereka capai melalui keterlibatan dan peran aktif dalam aktivitas organisasi.

d. Peranan MSDM

Larasati (2018:7) menyatakan bahwa peran manajemen sumber daya manusia antara lain:

- 1) Melakukan evaluasi jabatan (menetapkan jumlah, kualitas tenaga kerja serta penempatannya secara optimal, sesuai kebutuhan, berdasarkan deskripsi tugas, kualifikasi pekerjaan, persyaratan dan penilaian jabatan.
- 2) Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan rekrutmen.
- 3) Menetapkan sistem pengupahan, termasuk gaji, insentif, dan metode pemberian kompetensi kepada karyawan.
- 4) Merancang kebijakan kesejahteraan, peningkatan karier, promosi, mutasi, pensiun serta penghentian hubungan kerja.
- 5) Mengelola program pendidikan, pelatihan, serta evaluasi kinerja karyawan.
- 6) Membangun dan memelihara konsistensi kerja.
- 7) Mensosialisasikan, melaksanakan serta mengevaluasi pelaksanaan K3.
- 8) Menangani penyelesaian perselisihan antar karyawan.
- 9) Menangani keluhan dan *relationship* karyawan.
- 10) Melakukan proyeksi terhadap ketersediaan dan kebutuhan SDM di waktu mendatang.
- 11) Memperkirakan kondisi perekonomian secara umum serta perkembangan perusahaan secara khusus.
- 12) Memantau UU perburuan dan prosedur kompensasi.
- 13) Mengawasi kemajuan serikat pekerja.

2.1.3 Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Siregar (2022:18) kinerja merujuk pada ukuran pencapaian seorang pegawai untuk melaksanakan tugasnya. Kinerja bukanlah karakter pribadi bawahan, seperti bakat atau kompetensi, tetapi mewujudkan kompetensi tersebut yang tercermin melalui hasil kerja atau pencapaian pegawai dalam menjalankan tugas yang dipercayakan oleh perusahaan.

Menurut Kompri (2020:2) kinerja menggambarkan sejauh mana keberhasilan pencapaian rencana kerja, aktivitas, atau tindakan untuk merealisasikan target,

sasaran, visi, serta misi organisasi, yang telah dirumuskan melalui penyusunan strategi organisasi tersebut.

Berdasarkan temuan beberapa ahli di atas, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah tingkat kecakapan dalam menangani tugas yang dilimpahkan oleh instansi. Kinerja bukanlah sekedar bakat atau kemampuan individu, melainkan hasil kerja yang mencapai tujuan dan visi organisasi yang telah direncanakan secara strategis.

b. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja

Menurut Kompri (2020:8) menyatakan faktor-faktor yang memengaruhi terhadap kinerja antara lain adalah:

- 1) Sikap Mental
Perilaku yang menjadi ciri khas karyawan dapat berdampak langsung bagi kualitas kinerjanya. Unsur-unsur seperti motivasi, kedisiplinan, serta etika kerja menjadi komponen penting dalam membentuk sikap mental yang mendukung pencapaian kinerja optimal.
- 2) Pendidikan
Tingkat Pendidikan seorang karyawan berperan dalam memengaruhi kinerjanya. Semakin meningkat tingkat pendidikannya, semakin meningkat pula kemampuan karyawan untuk berkinerja lebih baik di tempat kerja .
- 3) Keterampilan
Karyawan yang memiliki keterampilan tertentu cenderung bekerja lebih baik dibandingkan mereka yang belum menguasainya.
- 4) Kepemimpinan
Manajer yang memiliki kemampuan memimpin dengan baik dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.
- 5) Tingkat Penghasilan
Karyawan akan terdorong untuk memberikan kinerja yang optimal, apabila penghasilan yang diterima dianggap adil dan sesuai.
- 6) Kedisiplinan
Kedisiplinan berperan dalam mendorong karyawan bekerja lebih tertip dan produktif.
- 7) Komunikasi
Para karyawan maupun manajer perlu membangun serta memelihara komunikasi yang efektif dan harmonis. Karena akan mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

- 8) Sarana dan Prasarana
Perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang memadai akan membantu meningkatkan performa karyawan.
- 9) Kesempatan Berprestasi
Perusahaan yang memberikan peluang kepada karyawan untuk berprestasi dapat menumbuhkan motivasi kerja yang tinggi. Pengakuan atas prestasi mampu mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kinerja.

c. Kriteria-Kriteria Kinerja

Menurut Tannady (2017:166-167) menyebutkan 3 (tiga) kriteria kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Sifat
Penilaian berdasarkan sifat mengidentifikasi ciri-ciri yang eksklusif dimiliki karyawan, seperti loyalitas, keandalan, keterampilan komunikasi, dan kepemimpinan. , dan kepemimpinan. Jenis kriteria ini lebih berfokus pada cara kerja individu dibandingkan pada hasil kerja mereka
- 2) Perilaku
Penilaian berdasarkan perilaku menyoroti cara seseorang menjalankan pekerjaannya. Kriteria ini sangat relevan untuk pekerjaan yang melibatkan interaksi antar pegawai atau komunikasi interpersonal.
- 3) Hasil
Penilaian berdasarkan hasil semakin sering digunakan seiring dengan tuntutan peningkatan produktivitas dan persaingan global. Fokus utama dari kriteria ini adalah pada pencapaian atau *output* kerja karyawan.

d. Indikator Kinerja

Menurut Sumardjo & Priansa, (2018:199-200) enam (6) aspek yang digunakan sebagai indikator atau tolak ukur dalam mengevaluasi dari kinerja seseorang adalah sebagai berikut:

- 1) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*), produktifitas pekerjaan yang dilakukan dalam jumlah waktu tertentu.
- 2) Kualitas Pekerjaan (*Quality of work*), meliputi aspek mutu dari hasil kerja serta sikap dalam bekerja.
- 3) Kemandirian (*Dependability*), kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dan tugas secara mandiri tanpa perlu bergantung pada bantuan orang lain.
- 4) Inisiatif (*Initiative*), yang mencakup unsur inisiatif serta rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya.

- 5) Adaptabilitas (*Adaptability*), kemampuan menyesuaikan diri dengan perubahan, termasuk bagaimana seseorang merespon kebutuhan dan situasi yang berubah-ubah.
- 6) Kerjasama (*Cooperation*), kemampuan individu dalam berkolaborasi secara efektif dengan orang lain demi meraih tujuan bersama.

2.1.4 Profesionalisme

a. Pengertian Profesionalisme

Profesi merupakan pekerjaan yang dijalani seseorang untuk memperoleh penghasilan dengan mengandalkan keahlian khusus. Oleh karena itu, seorang profesional adalah individu yang secara konsisten menjalankan profesi tersebut dan menerapkan keahliannya (Muttaqien *et al.*, 2023: 14).

Menurut Siregar (2022:19) menyatakan profesionalisme merupakan sikap yang mencerminkan komitmen individu untuk terus mengasah keahlian dan mengembangkan strategi untuk digunakan dalam menjalankan tugas yang selaras dengan tuntutan profesinya.

Berdasarkan temuan beberapa para ahli di atas, peneliti menyimpulkan profesi merupakan pekerjaan yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan hidup yang mengandalkan keahlian tertentu, dan seorang profesional adalah orang yang mengajarkan profesinya secara tetap dan menggunakan keahlian itu, yang berkomitmen untuk terus belajar dan mengembangkan diri dalam pekerjaan, agar selalu bisa melakukan tugas dengan baik dan sesuai standar profesinya.

b. Ciri-Ciri Profesionalisme

Menurut Muttaqien *et al.*, (2023:14) menjabarkan ciri-ciri profesionalisme sebagai berikut:

- 1) Memiliki kompetensi, wawasan yang tinggi serta langka, diperoleh melalui pendidikan maupun pelatihan yang dijalani..

- 2) Memiliki kode etik yaitu standart moral yang menjadi pedoman dalam menjalankan profesi, dituangkan secara resmi, dalam bentuk peraturan tertulis dan bersifat normatif.
- 3) Memiliki etika dan integritas profesional yang kuat , tidak hanya terhadap diri sendiri sebagai seorang profesional tetapi juga terhadap publik , klien, karyawan, dan lembaga.dan integritas, tidak hanya terhadap diri sendiri sebagai seorang profesional tetapi juga terhadap publik , klien, karyawan, dan lembaga.
- 4) Memiliki sikap pengabdian kepada masyarakat dengan dedikasi kuat terhadap nilai-nilai luhur yang melekat.
- 5) Memiliki pengabdian dan komitmen yang kuat secara tulus dalam menyediakan layanan terbaik.
- 6) Otonomisasi organisasi profesional, melalui pembentukan organisasi profesional yang bersifat mandiri.
- 7) Menjadi bagian organisasi profesi sebagai bentuk komitmen dalam mempertahankan keberlangsungan dan eksistensi profesi.

c. Prinsip-Prinsip Profesionalisme

Menurut Muttaqien *et al.*, (2023:20) ada 3 (tiga) prinsip dasar dalam profesionalisme adalah sebagai berikut:

- 1) Keahlian
Sebuah profesi umumnya menuntut keterampilan khusus yang memungkinkan seorang tenaga profesional untuk menunjukkan kompetensinya. Keahlian ini berasal dari kombinasi pengetahuan, keterampilan teknis, kemandirian dalam bekerja, serta pengakuan dari pihak lain atas kemampuannya.
- 2) Tanggung Jawab
Seorang profesional yang memiliki wewenang dalam bidangnya dituntut untuk bertanggung jawab atas hasil kerjanya, yang mencerminkan kualitas, keunggulan, dan kontribusinya terhadap perkembangan profesi yang dijalani.
- 3) Norma
Dalam menjalankan tugas secara profesional diperlukan penerapan nilai-nilai seperti ketekunan, ketelitian, kesungguhan, dan kerja keras secara konsisten untuk menghasilkan hasil kerja yang optimal.

d. Indikator Profesionalisme

Menurut Siregar (2022:18) indikator profesionalisme antara lain:

- 1) Kreativitas (*Creativity*)
Kemampuan dalam menghasilkan gagasan serta mengaplikasikan secara kreatif, disertai dengan kesiapan pimpinan untuk memberikan wewenang

bawahannya, misalnya melalui keterlibatan dalam pengambilan keputusan terkait pekerjaan, pengembangan karir, dan penyelesaian masalah.

- 2) Inovasi (*Innovation*)
Wujud nyata dari semangat dan tekad untuk mengeksplorasi, mengembangkan, dan menerapkan inovasi dalam metode kerja saat melaksanakan tanggung jawabnya.
- 3) Responsivitas (*Responsivity*)
Kemampuan untuk mengantisipasi dan mengelola perubahan berupa aspirasi, kemajuan, kebutuhan dan informasi pengetahuan yang berkembang.

2.1.5 Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Adapun kerja ialah serangkaian aktivitas, baik secara fisik maupun mental yang dilakukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Maka yang dimaksud motivasi adalah upaya untuk membangkitkan semangat kerja para bawahan, sehingga mereka terdorong untuk bekerja secara maksimal dengan mengaplikasikan seluruh potensi dan kompetensi demi tercapainya tujuan organisasi (Kompri, 2020:102).

Menurut Sutrisno (2019:110) motivasi adalah hasil dari interaksi individu dengan keadaan yang telah lama dipegangnya. Oleh karena itu, tingkat motivasi yang ditunjukkan setiap orang bisa berbeda meskipun berada dalam kondisi yang serupa. Bahkan, seseorang bisa menunjukkan dorongan yang berbeda ketika menghadapi situasi lain di waktu yang berbeda pula.

Berdasarkan temuan beberapa ahli di atas, peneliti menyimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang mendorong individu untuk bekerja keras dan memberikan kemampuan terbaiknya demi mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2019:116-120) faktor-faktor motivasi dibedakan menjadi 2 (dua) adalah:

- 1) Faktor internal
 - a. Hasrat mempertahankan kelangsungan hidup.
 - b. Dorongan untuk dapat mempunyai atau menguasai sesuatu.
 - c. Keinginan untuk mendapatkan apresiasi.
 - d. Aspirasi untuk mendapatkan pengakuan.
 - e. Ambisi untuk berkuasa.
- 2) Faktor Eksternal
 - a. Tempat kerja yang kondusif.
 - b. Penghargaan yang layak
 - c. Pengawasan yang efektif.
 - d. Adanya kepastian atas keberlanjutan pekerjaan.
 - e. Kejelasan atas status jabatan serta tanggung jawab yang melekat.
 - f. Penerapan kebijakan yang fleksibel.

c. Karakteristik Motivasi Kerja

Menurut Sumardjo & Priansa (2018:158) terdapat 3 (tiga) karakteristik motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Usaha (*Effort*)
Kemampuan yang ditunjukkan seseorang dalam perilaku kerjanya, yakni usaha yang dicurahkan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan.
- 2) Ketekunan (*Persistence*)
Seberapa konsisten individu mempertahankan usahanya saat mengerjakan tugas yang diberikan, meskipun menghadapi berbagai hambatan.
- 3) Arah (*Direction*)
Aspek menggambarkan perilaku kerja seseorang diarahkan, khususnya terhadap kualitas kerja yang ditampilkan dalam pelaksanaan tugas.

d. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Muttaqien *et al.* (2023: 108-109) menyatakan indikator motivasi antara lain adalah:

- 1) Fisiologis, pandangan pegawai terhadap besaran gaji, fasilitas yang diberikan serta bentuk penghargaan yang mampu mendorong semangat dalam bekerja.

- 2) Penghargaan, bentuk apresiasi, pengakuan serta perhatian organisasi, atasan maupun rekan kerja atas pencapaian yang telah diraih.
- 3) Sosial, tingkat keterlibatan dalam hubungan kerja dan sejauh mana posisi jabatan mampu menciptakan relasi yang positif serta meningkatkan citra sosial.
- 4) Aktualisasi, kebanggaan terhadap jabatan dan pengembangan ide/gagasan serta tercapainya harapan dalam pekerjaan.

2.1.6 Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Kompri (2020:176) secara etimologi kata disiplin berasal dari bahasa inggris "*disciple*" yang berarti ikut serta atau menjadi bagian pengajaran, pelatihan dan sebagainya. Disiplin adalah kondisi dimana individu-individu dalam suatu organisasi secara sukarela mematuhi aturan dan ketentuan yang berlaku. Sementara itu, kerja merujuk pada seluruh aktivitas yang dilakukan oleh manusia untuk mencapai tujuan yang ditentukan sebelumnya.

Disiplin kerja merupakan sarana bagi atasan untuk menyampaikan pesan atau arahan kepada pegawai, dengan tujuan mendorong mereka agar menyesuaikan perilakunya sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam organisasi Sinambela & Sinambela, (2019:507).

Berdasarkan temuan beberapa para ahli diatas, peneliti menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kondisi di mana individu secara sukarela mematuhi aturan organisasi, serta menjadi alat bagi pimpinan untuk mengarahkan perilaku pegawai agar selaras dengan ketentuan yang berlaku, demi mendukung pencapaian tujuan kerja. Jadi, kedisiplinan adalah faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi.

b. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Kompri (2020:178) disiplin memiliki jenis sesuai dengan bentuknya.

Ada 3 (tiga) disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Disiplin Preventif
Strategi yang dirancang untuk memastikan bahwa karyawan mematuhi ketentuan dan standart yang ditetapkan, guna mencegah potensi pelanggaran.
- 2) Disiplin Korektif
Merujuk pada tindakan yang diambil ketika terjadi pelanggaran aturan, dengan tujuan mencegah terulangnya pelanggaran serupa. Biasanya berbentuk hukuman atau sanksi tertentu.
- 3) Disiplin Progresif
Pemberian hukuman yang meningkat secara bertahap terhadap pelanggaran secara terus-menerus. Dimaksudkan agar karyawan menyadari kekeliruannya dan melakukan koreksi sebelum dikenai sanksi yang lebih serius.

c. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Menurut Kompri (2020:179) menyatakan berikut ini adalah faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja:

- 1) Faktor Kepribadian
Sistem nilai yang dianut memiliki hubungan langsung dengan kedisiplinan, yang tercermin melalui sikap dan perilaku seseorang. Dalam kaitannya dengan perubahan sikap emosional terhadap perilaku disiplin, terdapat tiga bentuk tindakan, yaitu:
 - a. Disiplin karena ketaatan.
 - b. Disiplin karena keterikatan.
 - c. Disiplin karena kesadaran.
- 2) Faktor Lingkungan
Kedisiplinan seseorang merupakan hasil dari proses sosialisasi yang terjadi melalui interaksi dengan orang lain, khususnya lingkungan sosialnya. Tingkat disiplin kerja yang tinggi tidak muncul secara instan, melainkan dibuktikan dengan proses pembelajaran yang keras dan berkelanjutan. Dalam menanamkan kedisiplinan, hal yang utama adalah penanaman nilai-nilai, di mana komunikasi yang terbuka menjadi faktor kunci dalam mendukung keberhasilannya.

d. Indikator-indikator Disiplin Kerja

Indikator yang memengaruhi kedisiplinan menurut (Kompri, 2020:176-177)

adalah sebagai berikut:

- 1) Tujuan dan Kemampuan
Sasaran yang ingin diraih serta kemampuan pegawai berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan kerja. Tujuan harus dirancang dengan jelas, bersifat realistis namun sesuai dengan kapasitas karyawan.
- 2) Teladan Pimpinan
Perilaku pimpinan memiliki pengaruh besar terhadap pembentukan disiplin karyawan, karena pemimpin dijadikan contoh dalam berperilaku di lingkungan kerja.
- 3) Keadilan
Perperan dalam mendukung kedisiplinan, karena secara alami setiap individu ingin diperlakukan setara dan dihargai keberadaannya.
- 4) Wasket
Upaya nyata dan sistematis dalam mencegah serta mendeteksi kesalahan, mengoreksi kekeliruan, menjaga disiplin, meningkatkan kinerja, mengoptimalkan peran pimpinan dan bawahan, mengevaluasi sistem kerja, serta membentuk mekanisme pengendalian internal yang mendukung tercapainya sasaran organisasi.
- 5) Sanksi Hukuman
Dengan adanya konsekuensi atau hukuman membuat karyawan berpikir dua kali untuk melanggar aturan, sehingga perilaku indisipliner bisa diminimalkan. Sanksi tersebut harus dipertimbangkan secara rasional dan disampaikan dengan jelas kepada seluruh pegawai.
- 6) Ketegasan
Pemimpin perlu menunjukkan sikap tegas dalam menerapkan hukuman bagi karyawan yang tidak disiplin, sesuai aturan yang ditetapkan, agar mendapatkan rasa hormat dan wibawa di mata bawahannya.
- 7) Hubungan Kemanusiaan
Interaksi yang harmonis antar karyawan berkontribusi pada terciptanya kedisiplinan yang efektif, sekaligus membentuk suasana kerja yang menyenangkan dan kondusif.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang mengacu untuk menganalisis penelitian sebelumnya dalam bidang tertentu. Studi tersebut mencakup berbagai literatur, data, serta temuan yang diperoleh oleh para peneliti sebelumnya dan

digunakan sebagai landasan referensi bagi penelitian yang sedang dilaksanakan. Sebelum melakukan penelitian mengenai pengaruh Profesionalisme, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN Puskesmas Sukodono, peneliti melakukan observasi dan analisis terhadap hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, guna mendapatkan gambaran awal, sekaligus menilai sejauh mana hasil-hasil tersebut relevan dan mendukung penelitian yang akan dilakukan. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan rujukan antara lain sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
1.	(Waterkamp et al., 2017)	Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Manado	Variabel Y: Kinerja Variabel X: ▪ Profesionalisme ▪ Komitmen Organisasi ▪ Kepuasan Kerja	uji analisis jalur (path analysis)	Profesionalisme berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, Komitmen organisasi memiliki pengaruh tidak signifikan dan Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, pada PT. Bank BRI (Persero) Tbk Cabang Manado.
2.	(Rumimpunu, Lengkong, & Sepang, 2018)	Pengaruh Profesionalisme, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BPPD Provinsi Sulut.	Variabel Y: Kinerja Variabel X: ▪ Profesionalisme ▪ Kompetensi ▪ Disiplin Kerja	Regresi linear berganda	Profesionalisme, Kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BPBD Provinsi Sulut.

No	Nama	Judul	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
3.	(Ningsih et al., 2021)	Pengaruh Etika Kerja, Profesionalisme Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Variabel Y: Kinerja Variabel X: ▪ Etika Kerja ▪ Profesionalisme ▪ Disiplin Kerja	Regresi linear berganda	Etika kerja, Profesionalisme kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap pegawai Kantor Kec. Lowokwaru Kota Malang.
4.	(Pondeng, Wellem, & Tonce, 2023)	Pengaruh Profesionalisme Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor BPBD Kab. Sikka	Variabel Y: Kinerja Variabel X: ▪ Profesionalisme ▪ Motivasi	Regresi linier berganda.	Profesionalisme dan motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Kab. Sikka
5.	(Hariyanto, Tewal, & Uhing, 2023)	Pengaruh Profesionalisme, Motivasi, Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Tni Al Dr. Wahyu Slamet Bitung	Variabel Y: Kinerja Variabel X: ▪ Profesionalisme ▪ Motivasi ▪ K3	Regresi linier berganda	Profesionalisme, motivasi, dan keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit TNI AL dr. Wahyu Slamet Bitung
6.	(Dewi, Sujana, & Novarini, 2023)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan profesionalisme Terhadap kinerja Karyawan Pada PT Gapura Angkasa	Variabel Y: Kinerja Variabel X: ▪ Disiplin Kerja ▪ Motivasi ▪ Profesionalisme	Regresi linier berganda	Disiplin kerja, motivasi kerja, dan profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan
7.	(Tsuraya & Fernos, 2023)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas	Variabel Y: Kinerja Variabel X: ▪ Motivasi Kerja ▪ Disiplin	Analisis regresi linier berganda dan uji statistik t	Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

No	Nama	Judul	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
		Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang	Kerja		pegawai pada DKPS Kota Padang
8.	(Ernanda, Halim, Riady, & Nainggolan, 2024)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Perintis Perkasa Medan	Variabel Y: Kinerja Variabel X: ▪ Lingkungan Kerja ▪ Motivasi Kerja ▪ Disiplin Kerja	Regresi linier berganda	Lingkungan kerja, Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perintis Perkasa Medan
9.	(Sumina, Priatna, & Febrian, 2024)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Ruang Karyawan Divisi V Hotel Bandung)	Variabel Y: Kinerja Variabel X: ▪ Kompetensi ▪ Motivasi Kerja ▪ Disiplin Kerja	Analisis data statistic	Motivasi, dan disiplin kerja secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	(Cahyani, Agustina, & Pratiwi, 2024)	Pengaruh Disiplin Kerja, Profesionalisme Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kab. Klungkung	Variabel Y: Kinerja Variabel X: ▪ Disiplin Kerja ▪ Profesionalisme Kerja ▪ Lingkungan kerja	Analisis regresi linier berganda	Disiplin kerja, profesionalisme, Dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.
11	(M.Ambarwati <i>et al.</i> , 2023)	Pengaruh Fasilitas, Kemampuan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Lumajang	Variabel Y: Kinerja Variabel X: ▪ Fasilitas, ▪ Kemampuan Kerja ▪ Motivasi	Regresi berganda dan uji parsial atau uji t,	Fasilitas tidak memengaruhi yang signifikan sedangkan kemampuan Kerja dan Motivasi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

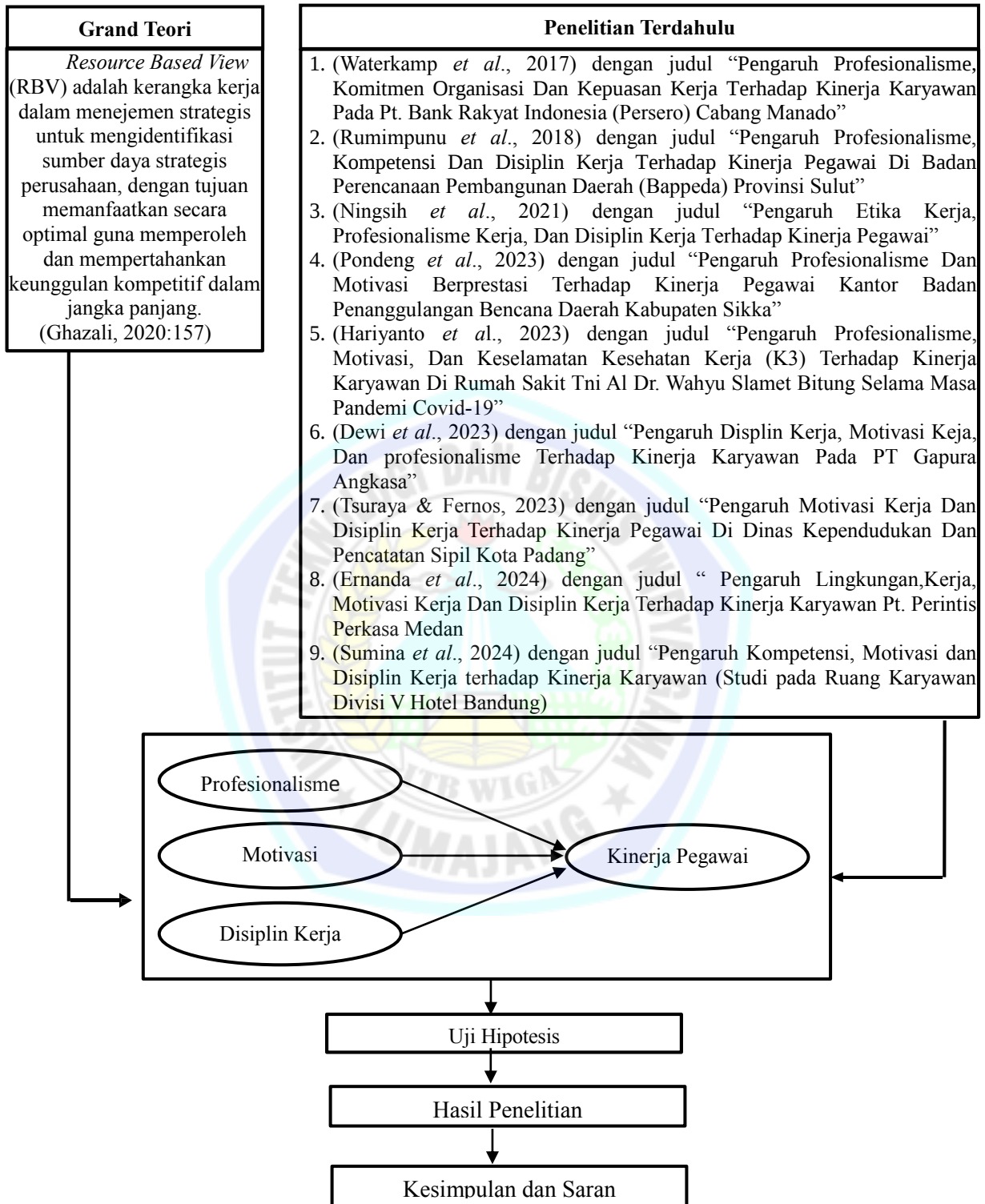
No	Nama	Judul	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
----	------	-------	----------	-----------------	-------

Sumber data: Penelitian Terdahulu 2017-2024.

2.3 Kerangka Penelitian

2.3.1 Kerangka Pemikiran

Menurut Priadana & Muis (2016:61) kerangka berpikir adalah suatu model atau ilustrasi yang menunjukkan hubungan antara teori dengan variabel lainnya. Sebaiknya kerangka berfikir dibuat dalam bentuk diagram atau skema, guna mempermudah memahami berbagai variabel yang akan dianalisis dalam tahap penelitian berikutnya. Kerangka berfikir seharusnya mampu menggambarkan dengan jelas hubungan teoritis antara variabel independen dan dependen yang diteliti. Jika penelitian melibatkan variabel moderator maupun intervening, maka perlu disampaikan alasan keterlibatan kedua variabel tersebut dalam penelitian. Seluruh keterkaitan antar variabel tersebut kemudian dirancang dalam bentuk paradigma penelitian. Karena itu, penyusunan paradigma penelitian harus berlandaskan pada kerangka berpikir yang terstruktur dan logis. Dalam penelitian ini terdapat variabel independen (X) yaitu Profesionalisme (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3). Variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y).

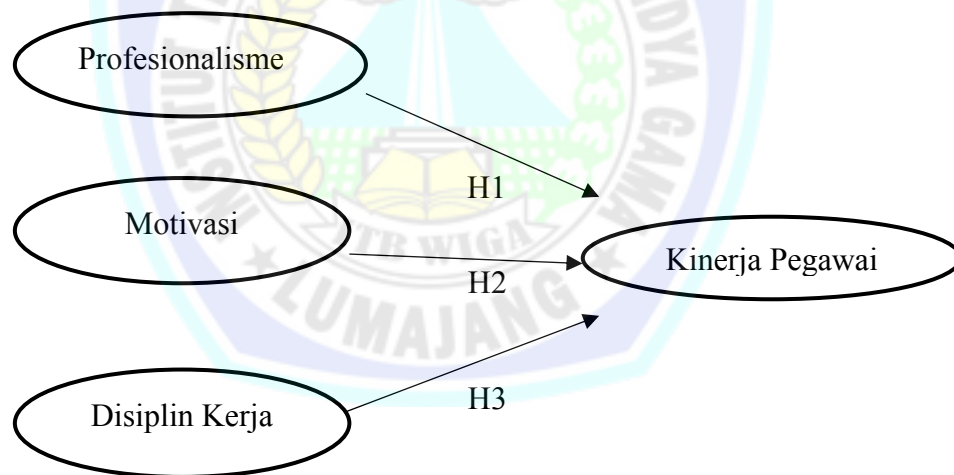


Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran
Sumber: Teori Relevan & Penelitian Terdahulu

2.3.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan uraian mengenai konsep-konsep yang bersumber dari teori tertentu, untuk memahami elemen-elemen dalam situasi atau permasalahan yang akan diteliti, serta bagaimana elemen-elemen tersebut saling berhubungan dengan variabel-variabel yang terlibat.

Tujuan dari penelitian ini, untuk mengkaji dan membangun hubungan antar variabel Profesionalisme (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Pegawai ASN (Y) di Puskesmas Sukodono. Dengan demikian, hipotesis penelitian ini diuji melalui kerangka konseptual. Berikut pemaparan kerangka konseptual penelitian ini:



Gambar 2. 2 Kerangka Konseptual

Sumber data: Siregar (2022:18), Muttaqien *et al.* (2023: 108-109), Kompri, (2020:176-177), Sumardjo & Priansa, (2018:199-200)

Jumlah indikator memengaruhi struktur kerangka konseptual, variabel dengan satu indikator digambarkan dalam bentuk kotak, sedangkan variabel dengan lebih

dari satu indikator ditunjukkan melalui bentuk elips (Ferdinand, 2014:182). Mengingat setiap variabel dalam penelitian ini melibatkan sejumlah indikator, bukan hanya satu, maka digunakan bentuk elips dalam kerangka konseptual. Penelitian ini menggunakan paradigma yang mencakup tiga variabel independen dan satu variabel dependen, dengan variabel dependen yang di pengaruhi oleh variabel independen yang telah ditentukan.

2.4 Hipotesis

Menurut Yuwanto (2019:4) hipotesis merupakan asumsi atau jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang hendak diverifikasi melalui proses penelitian secara empiris. Penyusunan hipotesis dilakukan oleh peneliti berdasarkan kerangka berpikir dari teori maupun penelitian-penelitian sebelumnya.

a. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai ASN Di Puskesmas Sukodono

Menurut Siregar (2022:19) menyatakan profesionalisme merupakan sikap yang mencerminkan komitmen individu untuk terus mengasah keahlian dan mengembangkan metode atau strategi yang digunakan dalam menjalankan tugas yang selaras dengan tuntutan profesinya. Mencangkup kemampuan teknis, pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan serta sikap yang menunjukkan integritas, etika kerja yang baik, dan komitmen untuk memberikan hasil yang terbaik. Secara keseluruhan, tingkat profesionalisme yang tinggi berperan besar dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Profesionalisme yang tinggi menciptakan budaya kerja yang positif dan produktif,

meningkatkan kinerja yang maksimal dan mendorong pengembangan serta kepuasan pegawai.

Pernyataan ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Waterkamp *et al.* (2017) menyatakan profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama dengan Rumimpunu *et al.*, (2018) menyatakan profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai, serta penelitian oleh Ningsih *et al.*, (2021) profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu, hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: diduga terdapat pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai ASN di Puskesmas Sukodono.

b. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai ASN Di Puskesmas Sukodono

Menurut Kompri (2020:102) motivasi adalah upaya untuk membangkitkan semangat kerja para bawahan, sehingga mereka terdorong untuk bekerja secara maksimal dengan mengaplikasikan seluruh potensi dan kompetensi demi tercapainya tujuan organisasi. Motivasi memberikan kontribusi yang besar terhadap performa pegawai. Pegawai yang termotivasi cenderung memiliki semangat yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas mereka, yang dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Motivasi mendorong pegawai untuk meningkatkan kualitas kerja dan mencapai hasil yang optimal. Selain itu motivasi yang baik turut membangun hubungan kerja yang lebih harmonis serta

kolaboratif antar rekan kerja, yang berkontribusi positif pada kinerja tim secara keseluruhan.

Pernyataan ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Pondeng *et al.*, (2023) menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan pada penelitian oleh Hariyanto *et al.*, (2023) menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Serta Dewi *et al.*, (2023) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu, hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2: diduga terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai ASN di Puskesmas Sukodono.

c. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN Di Puskesmas Sukodono

Menurut Sinambela & Sinambela (2019:507) Disiplin kerja merupakan sarana bagi atasan untuk menyampaikan pesan atau arahan kepada pegawai, dengan tujuan mendorong mereka agar menyesuaikan perilakunya sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja berperan penting dalam menentukan kinerja pegawai, karena disiplin mencerminkan tingkat tanggung jawab dan loyalitas seorang pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi. Pegawai yang disiplin cenderung lebih teratur dalam melaksanakan tugas dan selalu mematuhi aturan serta prosedur yang ada di tempat kerja, yang berujung pada penyelesaian tugas yang lebih tepat waktu dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Disiplin kerja yang baik juga dapat memotivasi pegawai lain untuk mengikuti contoh yang lebih baik, menciptakan budaya kerja yang positif dan

produktif. Dengan demikian, disiplin kerja yang baik secara langsung berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Pernyataan ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Tsuraya & Fernos (2023) menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Serta penelitian oleh Cahyani *et al.*, (2024) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu, hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H3: diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ASN di Puskesmas Sukodono.

