

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Perubahan lingkungan strategis yang berlangsung pada era globalisasi dan digitalisasi dewasa ini telah membawa konsekuensi signifikan terhadap cara organisasi publik, termasuk perguruan tinggi, menjalankan peran dan fungsinya. Perguruan tinggi tidak lagi hanya dipandang sebagai lembaga pendidikan formal yang berfokus pada proses pembelajaran, melainkan juga sebagai pusat pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan inovasi yang menjadi motor penggerak pembangunan nasional.

Dalam konteks tersebut, keberhasilan sebuah organisasi pendidikan tinggi dalam menghadapi dinamika perubahan tidak hanya bergantung pada kecanggihan sarana dan prasarana yang dimilikinya, melainkan juga sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang menggerakkan roda organisasi tersebut. Pegawai memiliki peran strategis dalam menopang keseluruhan proses akademik, administratif, dan layanan publik. Mereka tidak sekadar menjalankan fungsi teknis, tetapi juga menjadi bagian integral dalam memastikan terwujudnya tata kelola perguruan tinggi yang efektif, efisien, akuntabel, dan adaptif terhadap perkembangan lingkungan eksternal. Menurut Armstrong dan Taylor (2020), keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kontribusi kolektif dari individu-individu yang ada di dalamnya. Dalam konteks perguruan tinggi, kontribusi tersebut terwujud melalui pelaksanaan tugas-tugas administratif, dukungan terhadap proses pembelajaran dan penelitian, serta pelayanan terhadap mahasiswa

dan masyarakat luas. Oleh sebab itu, kinerja pegawai menjadi elemen fundamental yang menentukan sejauh mana perguruan tinggi mampu mencapai tujuan strategisnya.

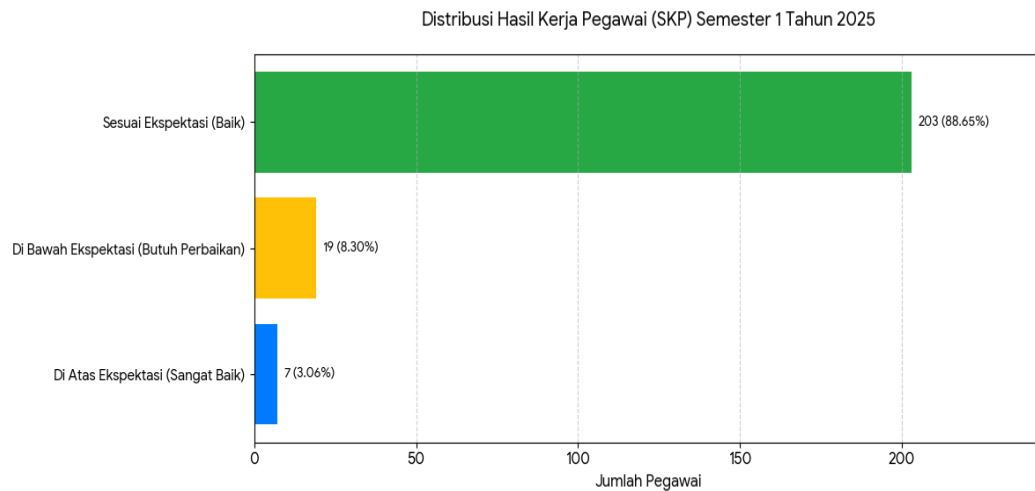
Kinerja yang optimal mencerminkan efektivitas organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya, sementara kinerja yang rendah dapat menimbulkan efek domino yang merugikan, seperti keterlambatan layanan, menurunnya produktivitas institusi, serta melemahnya reputasi dan kepercayaan publik. Dalam situasi kompetisi global yang semakin ketat, perguruan tinggi dituntut untuk menjaga dan meningkatkan kinerja pegawainya agar dapat mempertahankan daya saing dan relevansi perannya di tengah perubahan sosial, ekonomi, dan teknologi yang sangat cepat.

Dalam konteks nasional, perguruan tinggi di Indonesia menghadapi tekanan yang semakin besar untuk melakukan transformasi kelembagaan yang menyeluruh. Pergeseran kebijakan pendidikan tinggi menuju model tata kelola berbasis kinerja dan akuntabilitas publik mengharuskan setiap institusi untuk memastikan bahwa seluruh komponen organisasinya, termasuk sumber daya manusia, mampu bekerja secara profesional dan berorientasi pada hasil. Perguruan tinggi tidak hanya dituntut untuk menghasilkan lulusan yang kompeten, tetapi juga untuk mengelola organisasi secara modern, transparan, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Dalam hal ini, pegawai memegang peran yang sangat penting dalam mendukung terciptanya lingkungan organisasi yang produktif dan kondusif. Kinerja pegawai yang baik akan mempercepat proses pelayanan, meningkatkan kepuasan stakeholder, dan memperkuat posisi kompetitif institusi di tingkat nasional maupun internasional. Sebaliknya,

rendahnya kinerja pegawai dapat menghambat kelancaran proses administrasi, memperlambat pengambilan keputusan, dan menurunkan kualitas pelayanan. Mangkunegara dan Prabu (2017) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam dunia pendidikan tinggi, hal ini mencakup kemampuan pegawai dalam mendukung pelaksanaan tridarma perguruan tinggi, mulai dari penyediaan layanan akademik yang cepat dan tepat, pengelolaan data dan informasi yang akurat, hingga pelaksanaan fungsi administrasi secara profesional. Perubahan kebijakan pendidikan, kemajuan teknologi informasi, serta tuntutan akuntabilitas publik yang semakin tinggi mempertegas bahwa keberhasilan perguruan tinggi dalam era modern sangat ditentukan oleh sejauh mana pegawainya mampu menunjukkan kinerja yang berkualitas.

Universitas Pendidikan Ganesha (Undiksha) sebagai salah satu perguruan tinggi negeri yang memiliki mandat strategis dalam pengembangan sumber daya manusia berkualitas di Indonesia juga tidak terlepas dari dinamika tersebut. Sebagai institusi yang berorientasi pada peningkatan mutu akademik dan pelayanan publik, Undiksha dituntut untuk memiliki tata kelola kelembagaan yang adaptif terhadap perkembangan zaman. Namun demikian, realitas empirik menunjukkan bahwa tingkat kinerja pegawai di Undiksha belum sepenuhnya mencerminkan kondisi ideal yang diharapkan.

Dalam konteks ini, data Laporan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Semester 1 Tahun 2025 menjadi indikator empiris penting yang merefleksikan efektivitas



pengelolaan sumber daya manusia Undiksha.

Sumber: Kepegawaian Undiksha, 2025

Realitas empiris yang tercermin dalam Laporan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Semester 1 Tahun 2025 menunjukkan bahwa dari 229 pegawai, mayoritas besar (88,65%) berada pada kategori "Sesuai Ekspektasi" (Baik). Kondisi ini mengindikasikan bahwa secara umum, standar minimal kualitas kerja dan kuantitas kerja telah terpenuhi, di mana hasil dan volume pekerjaan telah mencapai batas yang ditetapkan. Namun demikian, dominasi kategori ini, yang sekaligus menekan proporsi kinerja di atas ekspektasi (hanya 3,06%), mengisyaratkan adanya tantangan serius dalam mendorong performa optimal yang melampaui standar.

Fenomena ini memerlukan analisis mendalam melalui perspektif indikator kinerja pegawai yang lebih komprehensif, mencakup efektivitas, kemandirian, dan kerja sama. Proporsi 88,65% pegawai yang hanya mencapai kinerja sesuai ekspektasi dapat diinterpretasikan sebagai indikasi bahwa meski standar pekerjaan

telah tercapai, potensi peningkatan dalam aspek efektivitas pemanfaatan sumber daya (waktu, tenaga, biaya) belum terealisasi secara maksimal. Dengan kata lain, pegawai mungkin menyelesaikan tugas sesuai target, namun belum tentu dengan cara yang paling efisien. Selain itu, rendahnya pencapaian kinerja di atas ekspektasi juga dapat berkaitan dengan tingkat kemandirian yang belum sepenuhnya optimal, di mana ketergantungan pada arahan atasan atau rekan kerja membatasi inisiatif dan inovasi yang menjadi prasyarat untuk kinerja unggul.

Lebih lanjut, keberadaan 8,29% atau 19 pegawai yang kinerjanya membutuhkan perbaikan menegaskan adanya kesenjangan yang signifikan antara realitas dan kondisi ideal yang diharapkan Undiksha. Kelompok pegawai ini kemungkinan menghadapi masalah mendasar terkait pemenuhan indikator dasar seperti kualitas kerja dan kuantitas kerja. Namun, faktor kerja sama juga memainkan peran krusial. Kinerja yang kurang optimal dapat bersumber dari hambatan dalam koordinasi dan kolaborasi tim, yang secara langsung berdampak pada pencapaian tujuan bersama organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi sangat relevan dan mendesak untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang secara empiris memengaruhi kinerja pegawai

Data lain yang mendukung bahwa kinerja pegawai Undiksha belum optimal. Dimana terlihat dari masih ada pegawai yang melakukan pelanggaran absensi kehadiran setiap harinya. Kinerja absensi pegawai selama Semester 1 Tahun Anggaran 2025 menunjukkan sebuah pola fluktuasi yang signifikan, mengindikasikan adanya tantangan disiplin yang bersifat dinamis dan dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu sepanjang periode. Tren ini ditandai dengan tingkat pelanggaran yang sangat tinggi pada awal semester, yang kemudian diikuti oleh

sebuah periode perbaikan disiplin secara bertahap, namun diakhiri dengan lonjakan pelanggaran kembali menjelang penutupan semester. Untuk lebih jelasnya data tersebut di tampilkan pada tabel dan diagram berikut.

**Tabel 1.1 Ringkasan Data Pelanggaran Absensi Pegawai Undiksha Semester
1 T.A. 2025**

Bulan	Jumlah Pegawai (Orang)	Jumlah Pegawai dengan Pelanggaran Absensi	Rata-Rata Pengurangan Penghasilan Remunerasi Akibat Pelanggaran Absensi	Persentase Pegawai dengan Pelanggaran Absensi
Januari	230	110	3%	48%
Februari	230	96	2,05%	42%
Maret	230	95	1,9 %	41%
April	228	88	1,9 %	39%
Mei	227	88	1,8 %	39%
Juni	226	101	2,2%	45%

Sumber: Kepegawain Undiksha, 2025

Dari tabel di atas memperlihatkan bahwa bulan Januari menjadi titik puncak pelanggaran disiplin, di mana 110 dari 243 pegawai, atau sekitar 47,8%, tercatat melakukan pelanggaran absensi. Tingginya angka ini berkorelasi langsung dengan dampak finansial terbesar, yaitu rata-rata pemotongan penghasilan remunerasi sebesar 3% bagi para pelanggar. Setelah periode awal yang menantang ini, teridentifikasi adanya tren perbaikan yang konsisten selama empat bulan berikutnya. Angka pelanggaran menurun secara bertahap dari Februari hingga Mei, mencapai titik terendahnya pada bulan April dengan persentase pelanggaran sebesar 38,6%. Perbaikan ini menunjukkan adanya respons positif dari pegawai terhadap penegakan kebijakan, meskipun tingkat pelanggaran dasar masih berada pada level yang mengkhawatirkan. Namun, tren perbaikan tersebut tidak

berkelanjutan hingga akhir semester. Pada bulan Juni, terjadi lonjakan kembali angka pelanggaran secara signifikan, di mana persentasenya meningkat menjadi 44,7%, mendekati level pada awal semester. Kenaikan angka pelanggaran ini menandakan adanya faktor pendorong yang bersifat musiman atau siklikal yang belum teratasi secara fundamental. Fenomena ini memiliki implikasi yang luas, tidak hanya terbatas pada biaya langsung berupa pemotongan remunerasi, tetapi juga berpotensi mengganggu kinerja seperti produktivitas tim, meningkatkan beban kerja administratif, dan memengaruhi moral pegawai secara keseluruhan. Oleh karena itu, diperlukan analisis yang lebih mendalam untuk memahami akar penyebab dan merumuskan intervensi yang efektif.

Fenomena ini tidak hanya berdampak pada penurunan kinerja, tetapi juga pada kualitas layanan administrasi dan akademik yang diberikan kepada mahasiswa, dosen, serta masyarakat luas. Fluktuasi tingkat pelanggaran absensi yang mencapai puncaknya pada bulan Januari (47,8%) secara langsung berimplikasi pada penurunan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Ketika seorang pegawai tidak hadir, tugas yang seharusnya diselesaikan menjadi tertunda atau dilimpahkan kepada rekan kerja lain yang sudah memiliki beban kerja sendiri. Akibatnya, pekerjaan sering kali diselesaikan dengan tergesa-gesa untuk mengejar tenggat waktu, yang berisiko mengurangi ketelitian dan standar kualitas. Di sisi lain, volume atau kuantitas pekerjaan yang dapat dihasilkan oleh tim secara keseluruhan juga menurun drastis karena hilangnya kontribusi dari pegawai yang melanggar disiplin. Hal ini sejalan dengan temuan bahwa disiplin kerja merupakan fondasi utama bagi pegawai untuk dapat menghasilkan kinerja yang optimal, di mana kehadiran dan ketaatan pada waktu kerja menjadi prasyarat

untuk mencapai target kuantitas dan menjaga kualitas output yang diharapkan (Prasetyani, 2025).

Pola pelanggaran yang bersifat siklikal, dengan lonjakan pada awal dan akhir semester, juga menunjukkan masalah serius terkait ketepatan waktu penyelesaian tugas dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Absensi yang tidak terduga mengacaukan alur kerja yang telah direncanakan dan menyebabkan efek domino, di mana keterlambatan satu tugas dapat menghambat penyelesaian tugas lainnya yang saling bergantung. Fenomena ini mencerminkan rendahnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap komitmen mereka, baik kepada tim maupun organisasi. Padahal, tanggung jawab dan penyelesaian tugas tepat waktu adalah dua indikator kinerja yang tidak terpisahkan dari kedisiplinan. Karyawan yang disiplin cenderung memiliki kesadaran lebih tinggi untuk menyelesaikan tugas sesuai jadwal yang ditetapkan, karena mereka memahami bahwa setiap keterlambatan akan berdampak negatif pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Noure et al., 2025).

Lebih jauh, dampak dari tingginya angka absensi ini tidak hanya bersifat individual, tetapi juga merusak sendi-sendi kemampuan bekerja sama dalam tim. Ketika hampir separuh pegawai melakukan pelanggaran, beban kerja secara tidak adil terdistribusi kepada pegawai yang hadir, sehingga dapat memicu konflik interpersonal, menurunkan moral, dan mengikis rasa solidaritas. Suasana kerja yang seharusnya kolaboratif berubah menjadi tegang dan individualistis, menghambat komunikasi dan koordinasi yang efektif. Kerjasama tim yang solid mustahil terwujud jika para anggotanya tidak dapat mengandalkan kehadiran satu sama lain. Studi menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik merupakan

anteseden penting bagi terbentuknya kerjasama tim yang efektif, karena kedisiplinan memastikan bahwa setiap anggota tim hadir dan siap berkontribusi secara konsisten untuk mencapai tujuan bersama (Hidayat, 2021)

Berbagai kajian teoritis dan empiris dalam bidang manajemen sumber daya manusia menunjukkan bahwa disiplin kerja, pengawasan, dan kompetensi merupakan faktor-faktor utama yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan, tata tertib, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Pegawai dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi cenderung menunjukkan konsistensi dalam perilaku kerja, ketepatan waktu, serta komitmen terhadap pencapaian target organisasi (Rivai & Sagala 2013). Dalam konteks organisasi publik, disiplin kerja bukan sekadar kepatuhan formal, melainkan menjadi indikator penting dari budaya kerja profesional yang menopang kinerja organisasi secara keseluruhan. Pengawasan, di sisi lain, memainkan peran penting dalam memastikan pelaksanaan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Robbins dan Judge (2018) menekankan bahwa pengawasan yang efektif bukan hanya bersifat kontrol, tetapi juga bersifat pembinaan dan fasilitasi. Melalui pengawasan yang terstruktur, terbuka, dan komunikatif, organisasi dapat menciptakan mekanisme umpan balik yang mendorong perbaikan kinerja secara berkelanjutan. Dalam praktiknya, pengawasan yang lemah sering kali menyebabkan munculnya perilaku kerja yang menyimpang dari prosedur, kurangnya tanggung jawab individu, serta rendahnya kesadaran terhadap pentingnya standar kinerja. Sementara itu, kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memungkinkan individu melaksanakan tugasnya secara efektif. Spencer dan

Spencer (1993) mengemukakan bahwa kompetensi yang tinggi akan meningkatkan kemampuan adaptasi pegawai terhadap perubahan lingkungan kerja serta memperbesar kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks perguruan tinggi, kompetensi pegawai menjadi sangat penting mengingat kompleksitas tugas yang dihadapi, terutama dalam menghadapi transformasi digital dan tuntutan layanan publik yang semakin tinggi.

Disiplin kerja yang belum konsisten dapat menghambat kelancaran pelaksanaan tugas dan menurunkan efisiensi organisasi. Pengawasan yang belum optimal berpotensi menyebabkan lemahnya kontrol terhadap proses kerja, keterlambatan dalam mendeteksi permasalahan, serta kurangnya pembinaan yang konstruktif bagi pegawai. Kompetensi yang belum merata dapat mengakibatkan kesenjangan dalam kemampuan penyelesaian tugas dan menghambat adaptasi terhadap tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Kondisi ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak dapat dicapai melalui pendekatan administratif semata, melainkan harus dilakukan melalui strategi penguatan disiplin kerja, perbaikan sistem pengawasan, dan peningkatan kompetensi secara sistematis dan berkelanjutan. Penelitian ini berangkat dari pemahaman bahwa ketiga faktor tersebut memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan Undiksha dalam mencapai tujuan kelembagaannya.

Selanjutnya, beberapa penelitian sebelumnya telah menginvestigasi hubungan antara disiplin kerja, pengawasan, kompetensi, serta kinerja pegawai dengan temuan yang beragam. Darmastuti et al., (2022) pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Iniide. Hal ini sejalan dengan penelitian Wau (2021), berdasarkan hasil penelitian ini bahwa adanya

disiplin kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik, sebaliknya apabila disiplin kerja kurang baik akan menghasilkan kinerja pegawai yang kurang baik pula. Hal berbeda ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Tannady et al., (2022) menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan perdagangan oli dan pipa nasional yang menjadi objek penelitian.

Berikutnya penelitian yang dilakukan Aulia dan Armaniah (2025), penelitian kuantitatif ini menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan temuan oleh Elbadri et al., (2023) dimana mereka menemukan bahwa pengawasan sebagai faktor dominan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Di sisi lain hal berbeda terjadi pada penelitian yang dilakukan oleh Aprilia (2019), penelitian ini mengkaji pegawai di Bagian Keuangan Kantor Bupati Kutai Timur menemukan bahwa variabel pengawasan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa ada atau tidaknya pengawasan secara statistik tidak memberikan dampak yang berarti terhadap tinggi rendahnya kinerja pegawai di lingkungan tersebut.

Selanjutnya pada penelitian yang dilakukan oleh Sri Meike Jusup (2020) yang menemukan bahwa kompetensi terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki seorang pegawai, maka semakin tinggi pula kinerjanya. Penelitian oleh Indradewa dan Randi (2021) juga menemukan hasil bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana kompetensi menyumbang sebesar 37,4% terhadap peningkatan kinerja. Hal ini

mengindikasikan bahwa persepsi positif pegawai terhadap kompetensi mereka sendiri secara langsung berbanding lurus dengan kinerja yang dihasilkan. Namun hasil berbeda di dapat pada penelitian Anas et al., (2022). Penelitian yang dipublikasikan di Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis ini menemukan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Salah satu penyebab yang diidentifikasi adalah adanya pegawai yang belum memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya. Selain itu, kompetensi terkadang hanya dianggap sebagai pemenuhan syarat administratif melalui sertifikat, bukan sebagai kemampuan yang terinternalisasi dan diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari.

Dengan adanya kesenjangan antara fenomena empiris di lapangan dan inkonsistensi hasil penelitian terdahulu menjadi landasan kuat peneliti untuk melakukan penelitian lebih mendalam dengan judul “**Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Pendidikan Ganesha**”. Penelitian ini menjadi penting sebagai dasar perumusan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif, efisien, dan berbasis bukti empiris

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, dapat diidentifikasi bahwa kinerja pegawai Universitas Pendidikan Ganesha masih belum optimal dan menjadi tantangan utama bagi institusi dalam mencapai visi dan misinya. Hasil observasi menunjukkan adanya kesulitan pegawai dalam memenuhi target kerja, rendahnya produktivitas, serta kualitas layanan administratif yang belum konsisten. Salah satu faktor yang memengaruhi kondisi ini adalah rendahnya tingkat disiplin kerja pegawai, yang terlihat dari keterlambatan hadir, ketidakpatuhan terhadap

prosedur, serta ketidakkonsistenan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu. Rendahnya disiplin berimplikasi pada penurunan produktivitas, efisiensi, dan kualitas layanan yang diberikan kepada mahasiswa maupun masyarakat. Selain itu, pengawasan yang dilakukan pihak manajerial cenderung kurang efektif karena lebih bersifat reaktif daripada proaktif, sehingga permasalahan seringkali baru ditangani setelah mengganggu jalannya operasional. Kondisi ini juga membuat pegawai tidak memperoleh umpan balik yang konstruktif untuk memperbaiki kinerja mereka. Di sisi lain, kompetensi pegawai juga masih belum memadai, terutama dalam menghadapi dinamika kebijakan pendidikan, kompleksitas administrasi, dan perkembangan teknologi digital. Minimnya program pelatihan dan pengembangan menyebabkan sebagian pegawai kesulitan beradaptasi dengan tuntutan kerja yang semakin kompleks, sehingga berimplikasi pada rendahnya efisiensi dan inovasi dalam pelaksanaan tugas. Kombinasi dari rendahnya disiplin kerja, lemahnya pengawasan, dan kurangnya kompetensi pegawai berdampak langsung pada kualitas layanan universitas yang pada gilirannya dapat menurunkan kepuasan mahasiswa, mengurangi akuntabilitas, serta memengaruhi citra dan daya saing Universitas Pendidikan Ganesha di tingkat nasional maupun internasional.

Meskipun kinerja pegawai merupakan elemen strategis dalam mendukung tercapainya visi dan misi universitas, hasil observasi awal menunjukkan bahwa sebagian pegawai menghadapi kesulitan dalam memenuhi target kerja yang ditetapkan. Hal ini ditunjukkan oleh rendahnya produktivitas, keterlambatan dalam penyelesaian tugas, serta kualitas layanan administratif yang belum optimal, sehingga berdampak negatif terhadap reputasi institusi

1.3. Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada analisis pengaruh **disiplin kerja, pengawasan, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai** di Universitas Pendidikan Ganesha. Fokus penelitian diarahkan pada pegawai yang memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran operasional universitas, sehingga tidak mencakup dosen maupun tenaga pendidik lainnya. Variabel disiplin kerja dibatasi pada aspek kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, serta konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu. Variabel pengawasan difokuskan pada efektivitas mekanisme pengawasan yang dilakukan oleh atasan, baik dalam memberikan arahan, pemantauan, maupun umpan balik terhadap pelaksanaan tugas pegawai. Sementara itu, variabel kompetensi dibatasi pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja pegawai yang relevan dengan tuntutan pekerjaan administrasi di lingkungan universitas. Penelitian ini tidak membahas faktor-faktor lain di luar ketiga variabel tersebut, seperti motivasi, kepemimpinan, maupun lingkungan kerja, meskipun faktor-faktor tersebut juga dapat memengaruhi kinerja pegawai. Dengan pembatasan ini, penelitian diharapkan mampu memberikan fokus yang lebih jelas serta menghasilkan temuan yang tepat sasaran untuk meningkatkan kinerja pegawai Universitas Pendidikan Ganesha.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka yang menjadi rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Universitas Pendidikan Ganesha ?
2. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Universitas Pendidikan Ganesha?
3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Universitas Pendidikan Ganesha?
4. Apakah disiplin kerja, pengawasan, kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Universitas Pendidikan Ganesha ?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian untuk menguji:

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Universitas Pendidikan Ganesha.
2. Pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai Universitas Pendidikan Ganesha.
3. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Universitas Pendidikan Ganesha.
4. Pengaruh disiplin kerja, pengawasan, dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai Universitas Pendidikan Ganesha

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia,

khususnya dalam konteks organisasi pendidikan tinggi. Dengan mengkaji pengaruh disiplin kerja, pengawasan, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai, penelitian ini memperkaya literatur ilmiah yang berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas kinerja individu dalam organisasi. Selain itu, penelitian ini juga memberikan validasi empiris terhadap teori-teori yang telah ada sebelumnya, seperti teori dua faktor Herzberg mengenai motivasi kerja, teori perilaku organisasi yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge, serta kerangka kompetensi dari Spencer & Spencer. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan rujukan dalam pengembangan model-model teoretis lainnya yang relevan dengan peningkatan kinerja pegawai, serta mendorong penelitian lebih lanjut dengan variabel yang lebih kompleks atau konteks institusi yang berbeda.

1.6.2 Manfaat Praktis

Dari sisi praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata bagi pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan Universitas Pendidikan Ganesha. Temuan dari penelitian ini dapat digunakan oleh pimpinan universitas, khususnya bagian kepegawaian dan unit manajerial terkait, sebagai dasar untuk merumuskan kebijakan strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai. Melalui identifikasi pengaruh disiplin kerja, pengawasan, dan kompetensi, universitas dapat menyusun program peningkatan disiplin, perbaikan sistem pengawasan yang lebih konstruktif, serta pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai secara lebih terstruktur. Peningkatan kinerja pegawai melalui pendekatan tersebut secara langsung akan berdampak pada kualitas layanan

administrasi dan akademik, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan sivitas akademika dan reputasi institusi. Selain itu, penelitian ini juga memberikan rekomendasi praktis dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional dan adaptif terhadap perubahan, sehingga mendukung keberlanjutan dan daya saing universitas di tingkat nasional maupun global.

1.7. Rencana Publikasi

Untuk pemenuhan syarat akademik program magister, penelitian ini diwujudkan ke artikel ilmiah, ditujukan untuk diterbitkan dalam jurnal terakreditasi SINTA 3 yakni Jurnal Wawasan Manajemen, Universitas Lambung Mangkurat (<https://jwm.ulm.ac.id/id/index.php/jwm>)

