

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### ***2.1 Teori Stewardship***

Teori Stewardship memiliki pangkal psikologi serta sosiologi yang didesain buat menarangkan suasana keadaan dimana manajer selaku steward serta berperan sesuai kepentingan owner. (Anton, n.d.) Dalam teori stewardship manajer hendak berperilaku sesuai kepentingan bersama. Kala kepentingan steward serta owner tidak sama, steward hendak berupaya bekerja sama dari pada menentanginya, sebab steward merasa kepentingan bersama serta berperilaku sesuai dengan sikap owner ialah pertimbangan yang rasional sebab steward lebih memandang pada usaha guna menggapai tujuan organisasi.

Teori Stewardship mengasumsikan ikatan yang kiat antara kesuksesan organisasi dengan kepuasan owner sehingga dengan demikian serta mengoptimalkan kekayaan organisasi dengan kinerja industri sehingga dengan demikian guna utilitas hendak optimal. Anggapan Tanggapan berarti dari Stewardship merupakan manajer meluruskan tujuan cocok dengan tujuan owner. Tetapi demikian tidak berarti steward tidak memiliki kebutuhan hidup. Teori *Stewardship* pula merupakan situasi dimana para termotivasi dengan berbagai capaian pribadi tetapi lebih dituju pada sasaran hasil yang utama. Dan selain itu untuk membentuk konsen utama dari suatu kinerja.

Teori Stewardship dibentuk di atas anggapan dan tanggapan filosofis menimpa watak manusia, ialah kalau manusia pada hakikatnya bisa dipercaya, dapat bertindak secara bertanggung jawab, menunjukkan integritas dan jujur dengan pihak lain. Inilah yang dimaksud dengan ikatan kepercayaan - ikatan berbasis kepercayaan yang diinginkan oleh para pemangku kepentingan. Sehingga pada teori ini, manajer ditatap selaku seseorang yang bisa dipercaya guna melaksanakan aksi yang sebaik-baiknya untuk kepentingan publik ataupun stakeholder (Anton, n.d.)

Bagi Berdasarkan (Anton, n.d.) teori *stewardship* merupakan teori yang menggambarkan suasana keadaan dimana para manajer bukanlah termotivasi oleh tujuan-tujuan orang namun lebih diperuntukan hasil dari tujuan utama mereka untuk kepentingan organisasi, sehingga teori ini telah mengikuti psikologi dan sosiologi yang dirancang di mana eksekutif sebagai delegator termotivasi untuk bertindak sesuai dengan kehendak kepala sekolah, selain sikap Manajer yang melakukan tidak ingin meninggalkan organisasi karena para manajer berusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Teori ini dirancang bagi para peneliti untuk memeriksa situasi di mana para eksekutif berada dalam suatu industri selaku pelayan bisa termotivasi buat berperan dengan metode terbaik pada prinsipalnya.

Haliah (2012) mengatakan bahwa untuk dapat mencapai kesuksesan dalam suatu organisasi maka dapat dicapai menggunakan cara memaksimalkan *utilitas principals* dan manajemen. Teori *stewardship* ini memiliki implikasi terhadap penelitian ini karena dengan ini kita dapat menjelaskan eksistensi pemerintahan daerah sebagai lembaga yang ada di kota Bandar Lampung khususnya untuk dapat dipercaya, memberikan pelayanan yang terbaik, dapat menerima banyak aspirasi dan masukan dari para masyarakat, serta mampu memberikan fasilitas yang baik kepada kota Bandar Lampung secara maksimal.

## **2.2 Gaya Kepemimpinan**

Definisi Pemimpin bagi berdasarkan melaporkan kalau pemimpin merupakan seorang yang mempunyai keahlian sebab kecakapan-kecakapan pribadinya dengan ataupun tanpa penaikan formal yang bisa pengaruhi kelompok yang dikepalainya supaya mengerahkan upaya bersama kearah pencapaian dengan sasaran-sasaran tertentu”. (Sekretariat & Kabupaten, 2022) Pada dasarnya gaya kepemimpinan merupakan norma yang diadopsi seorang kala berupaya pengaruhi orang lain ataupun banyak orang. Kenaikan kinerja pada sesuatu organisasi bisa dituju dengan mengambil gaya kepemimpinan yang pas dimana salah satu kriterianya berguna untuk mengevaluasi daya gunanya kepemimpinan ialah dengan metode memandang keahlian dalam mengambil keputusan.

Sebaliknya ada pula tata cara kuno yang menekuni kepemimpinan antara lain ialah dengan metode menekuni ciri kepemimpinan. Fiedler dalam (Prasiska, 2022). menciptakan teori kontingensi kepemimpinan awal yang populer Ia mengadopsi tata cara yang mencocokkan pemimpin dengan suasana keadaan di mana suasana keadaan tersebut dikira hendak sukses.

Teori kepemimpinan ini mempunyai tujuan guna memaparkan bagaimana sikap pemimpin dalam pengaruhi motivasi serta prestasi kerja para pegawai didalam area kerja yang berbeda (Paramita, 2017) Keahlian guna mengendalikan pegawai atau sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut guna menggapai tujuan organisasi ialah salah satu upaya yang wajib dicoba oleh tiap organisasi Dalam sisi lain kepemimpinan dimaknai selaku Aksi pengaruhi perilaku serta sikap para pegawai, perihal ini pula bisa membolehkan mereka untuk bekerja sama, sehingga bisa membentuk kerja sama yang harmonis bersumber pada efisiensi serta daya guna supaya memperoleh informasi produktivitas kerja yang bersumber pada hasil yang sudah ditetapkan (Arifin, dkk. 2017:143). Jenis ataupun Berbagai Gaya Kepemimpinan Bagi Berdasarkan Robbins dalam Fahmi, dkk (2014,p.95). Ada 3 berbagai gaya kepemimpinan, selaku berikut :

1. Gaya kepemimpinan Direktif. Gaya kepemimpinan yang memiliki ikatan yang positif dengan kepuasan serta harapan pegawai..
2. Gaya kepemimpinan Suportif. Gaya kepemimpinan suportif member atensi kepada para pegawai, supaya memperlihatkan atensi terhadap kesejahteraan karyawan serta menghasilkan atmosfer yang bersahabat dalam unit kerja karyawan.
3. Gaya Kepemimpinan Partisipasif. gaya kepemimpinan yang memohon serta memakai anjuran dari para pegawai dalam rangka mengambil suatu keputusan.

Selain itu pula dalam dunia organisasi terutama pada pemerintahan daerah khususnya pemerintah daerah kota Bandar Lampung, untuk mengukur suatu gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi maka kita perlu adanya mellakukan pengukuran dengan beberapa aspek pengukuran, yang diantaranya yaitu sikap

kejujuran dalam bekerja, komitmen yang dimiliki individu dengan perusahaan, kepatuhan dan ketaatan terhadap SOP yang berlaku, sikap leader yang baik kepada para pegawai, sikap keterbukaan dan memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk dapat memberikan masukan dan juga aspirasi kepada pimpinan perusahaan untuk kemajuan dan perkembangan perusahaan yang jauh lebih baik lagi. Serta menghargai dan juga mengapresiasi setiap kinerja dan loyalitas yang diberikan pegawai kepada organisasi tersebut dengan baik sehingga perusahaan dapat berkembang dan menjadi lebih baik.

### **2.3 Kompetensi**

Kompetensi merupakan perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, nilai, dan perilaku yang tercermin dalam kebiasaan berpikir dan bertindak (Mulyasa, 2013:66). Kompetensi adalah hubungan terpadu yang unik antara pengetahuan, keterampilan berperilaku, dan nilai-nilai yang diwujudkan dalam pola pikir dan pola tindakan. (Arifin 2011:113). Ketika ada ukuran keterampilan yang relevan dengan penelitian ini, yaitu pengetahuan, keterampilan perilaku (Spencer & Spencer (dalam Kandula, 2013:6). Sebaliknya penanda kompetensi yang keterampilannya terkait dengan riset ini ialah Pengetahuan konseptual, pengetahuan prosedural, keahlian manajerial, keahlian teknis, keahlian sosial, inisiatif dalam menolong rekan kerja, keramahan (Spencer & Spencer (dalam Kandula, 2013:6). Bersumber pada penjelasan tentang penafsiran kompetensi bagi berdasarkan para pakar diatas, disintesis kompetensi ialah perpaduan antara pengetahuan, keahlian perilaku serta nilai-nilai dalam pola berpikir serta pola aksi seorang yang menciptakan pekerjaan yang efisien serta ataupun kinerja yang unggul di tempat kerja, tercermin dari dimensi-dimensi: pengetahuan, keahlian perilaku dengan indikator-indikator: pengetahuan konseptual, pengetahuan prosedural, keahlian manajerial, keahlian teknis, keahlian sosial, inisiatif dalam menolong rekan kerja, mempunyai keramahan dalam bekerja.

Karena menurut Wibowo (2016) kompetensi pada pegawai sangatlah dibutuhkan dan menjadi salah satu faktor yang dapat mendukung terbentuknya kinerja pegawai yang baik dan tertata dalam suatu organisasi. Kompetensi diartikan sebagai suatu kemampuan dan keadaan untuk dapat melakukan dan menjalankan suatu kewajiban dalam pekerjaan atau suatu tugas yang dimiliki dengan suatu landasan keterampilan dan ilmu pengetahuan yang baik serta didukung oleh sikap dan sifat kerja yang diharuskan dari pekerjaan tersebut. Selain itu dalam hal ini kompetensi juga dianggap sangat penting karena dengan adanya sebuah kompetensi yang dimiliki setiap individu dalam suatu organisasi, maka hal ini akan menimbulkan ketangkasan dalam individu untuk mengembangkan diri dan juga perkembangan organisasi tersebut. Untuk mengukur suatu kompetensi maka, saya menggunakan beberapa pendekatan mengenai pengalaman dan pengetahuan dalam bekerja, kepercayaan diri, kemampuan dalam memecahkan masalah, mengatasi adanya perbedaan pendapat, keinginan dan juga ide, profesionalitas kerja, memiliki keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan, serta skill berkomunikasi yang baik. Kompetensi seseorang sangat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja merupakan suatu hasil dari proses yang berlangsung yang pada dasarnya mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi.

Kinerja dapat dikatakan sukses apabila terdapat pengaturan yang jelas dalam pelaksanaannya. Manajemen kinerja adalah manajemen tentang bagaimana menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Pada dasarnya, hubungan antara kompetensi dengan kinerja sangat erat. Hal ini tampak pada hubungan keduanya yaitu hubungan sebab akibat (*causally related*). Hubungan kompetensi karyawan dengan kinerja menurut Spencer, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan karyawan apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (*the right man on the right job*). Kompetensi jika dikaitkan dengan kinerja karyawan, diharapkan dapat memprediksikan perilaku seseorang dan pada akhirnya dapat memprediksi kinerja karyawan tersebut.

## 2.4 Integritas

Bagi Berdasarkan Jacobs (2004), Integritas menekankan tidak berubah-ubah moral, keutuhan individu ataupun kejujuran. Bagi Berdasarkan Butler serta Cantrell (1984, di dalam Hosmer, 1995) mengartikan integritas selaku reputasi bisa dipercaya serta jujur dari seorang guna menarangkan sebutan keyakinan di dalam konteks organisasi. Integritas ialah perihal yang menyangkut totalitas serta keutuhan dalam kehidupan seorang Hingga berarti untuk seorang guna mempertahankan integritasnya. Demikian pula halnya dengan orang yakin yang wajib mempunyai integritas cocok dengan kebenaran firman Tuhan. Integritas bisa dipercaya kalau nampak dari karakternya. bertanggung jawab, mempunyai konsistensi dalam perkataan, mempertahankan kejujuran, rendah hati serta lain sebagainya. Kata integritas berasal dari bahasa latin yakni dari kata „Integer“ yang berarti „lengkap“ atau „utuh“.

Jika diartikan dari asal katanya tersebut, maka integritas dapat diartikan sebagai suatu usaha yang utuh dan lengkap yang dilandasi dengan kejujuran, kualitas, serta konsistensi karakter dari seseorang tersebut (Basri, skk., 2019). Integritas tidak jarang diartikan sebagai konteks perilaku, karena dalam hal ini perilaku integritas seringkali berkesinambungan dengan mora dan juga etika. Integritas pula pada dasarnya bersifat konsisten dan teguh sehingga tidak mudah untuk dirubah atau digoyahkan. Integritas pula sesuai dengan penjelasan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 mengenai nilai prestasi kerja pegawai negeri sipil, pasal 12 ayat 1 huruf b, dimana didalamnya tertera untuk berperilaku sesuai dengan nilai moral dan etika didalam suatu organisasi.

Selain itu pula integritas sering diartikan sebagai personal yang memiliki aura positif dalam diri individu sehingga kualitas dalam dirinya dapat terlihat dengan baik dan nyata. Karena dengan adanya integritas maka seseorang akan bersikap loyal dalam bekerja, jujur, serta memiliki standar prestasi kerja yang tinggi, yang ditunjang dengan kecerdasan, jenjang pendidikan serta pelatihan – pelatihan yang

sering diikuti oleh setiap individu dalam organisasi tersebut. Maka melalui integritas ini beberapa indikator yang menjadi tolak ukur yaitu mengenai tanggung jawab atas pekerjaan dalam suatu organisasi tersebut, kepercayaan terhadap tim dan diri sendiri, memiliki komitmen yang baik, kreatif dan memiliki ide yang baik untuk kemajuan dan perkembangan suatu organisasi tersebut, memiliki kejujuran dan juga kebijaksanaan.

## **2.5 Kinerja Pegawai**

Bagi Berdasarkan Uha (2013:214) kinerja organisasi merupakan suatu guna dari hasil-hasil pekerjaan/kegiatan yang terdapat dalam industri yang dipengaruhi oleh aspek intern serta ekstern dalam suatu organisasi guna menggapai tujuan yang diresmikan Ada pula tujuan yang diresmikan sepanjang periode waktu tertentu. Kinerja ialah prestasi kerja, ialah menyamakan hasil kerja yang bisa dilihat secara nyata dengan standar kerja yang sudah diresmikan oleh sesuatu organisasi. Kinerja ialah konsep yang utama dalam suatu organisasi yang menampilkan seberapa panjang tingkatan keahlian penerapan tugas-tugas organisasi dalam rangka pencapaian tujuan.. Kinerja karyawan ialah tingkatan keberhasilan karyawan dalam melakukan tugas serta tanggung jawabnya. Riset ini mengambil rujukan bagi berdasarkan Uha (2103) sebab hasil kerja yang sudah dicapai oleh seseorang karyawan dikala melaksanakan sesuatu pekerjaan serta bisa dievaluasi tingkatan kinerjanya. Berbagai penafsiran kinerja diatas bisa disimpulkan, kalau pada prinsipnya kinerja ialah hasil pekerjaan yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai didalam suatu industri ataupun lembaga dalam melaksanakan tugasnya yang bertujuan supaya bisa menggapai hasil yang di idamkan maupun yang sudah diresmikan oleh suatu *industry*.

Kinerja organisasi selalu menjadi perhatian dari berbagai sudut pandang konsumen dan masyarakat, terutama dalam bidang pemerintahan daerah Kota Bandar Lampung, hal ini dikarenakan untuk meningkatkan kualitas dalam bekerja dan memotivasi pegawai untuk terus meningkatkan kompetensi dan juga integritas yang mereka miliki masing – masing dalam dunia bekerja. Dalam hal

ini pula dengan adanya pengukuran kinerja pegawai ini dapat dilihat dan dipertimbangkan melalui memperhatikan ketepatan waktu dalam bekerja, memberikan budaya organisasi dan lingkungan kerja yang positif, capaian dalam target bekerja, kemampuan diri dalam bekerja, ketelitian dan loyalitas dalam bekerja. Karena dengan adanya hal ini kita dapat mengetahui sampai dimana tingkat kualitas yang kita miliki dalam diri dalam pekerjaan sehingga kita dapat mengupgrade skill dalam bekerja atau bahkan kita dapat memberikan aura baik kepada para pegawai yang lain dan terhadap lingkungan kerja.

## 2.6 Penelitian Terdahulu

Dalam rangka penentuan fokus penelitian, peneliti telah membandingkan dengan penelitian terdahulu guna mendukung materi yang akan dibahas. Terdapat beberapa penelitian yang telah membahas mengenai Peran kepemimpinan , lingkungan kerja , kompetensi , integritas terhadap Kinerja Pegawai.

**Tabel 1**

**Penelitian Terdahulu**

No	Penelitian	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Endiet Jaloe Prasetiyo, Sri Langgeng Ratnasari, dan Lukmanul Hakim ( 2020 )	Analisis Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Indenpenden : Gaya Kepemimpinan (X1) Komitmen Organisasi (X2) Budaya Organisasi (X3) Lingkungan Kerja	Ada pengaruh tidak signifikan pada variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan Variabel Komitmen Organisasi,

			(X4)  Variabel :  Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan  Kata Lain Variabel X1,X2, X3,X4 Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Variabel Y.
2	Ticha Nurda Fitri, Syamsir ( 2022 )	Pengaruh Kompetensi Karyawan Lingkungan Kerja Teknologi Informasi dan Motivasi Kerja di Arsip Pengelolaan	Independen :  Kompetensi Karyawan (X1)  Lingkungan Kerja (X2)  Teknologi Informasi (X3)  Motivasi Kerja (X4)  Variabel :	Hasil Penelitiannya Menunjukkan Bahwa Kompetensi Pegawai Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai.  Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja

			Kinerja Pegawai (Y)	karyawan. Teknologi informasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai Motivasi kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3	Insyani Almar, Syamsul Alam, Harlindah Harniati Arfan ( 2022 )	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Luwu	Independen : Gaya Kepemimpinan (X1) Kompetensi (X2) Variabel : Kinerja Pegawai (Y) Disiplin Kerja Pegawai (Y2)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai dan Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, serta disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.  Serta yang terakhir yaitu

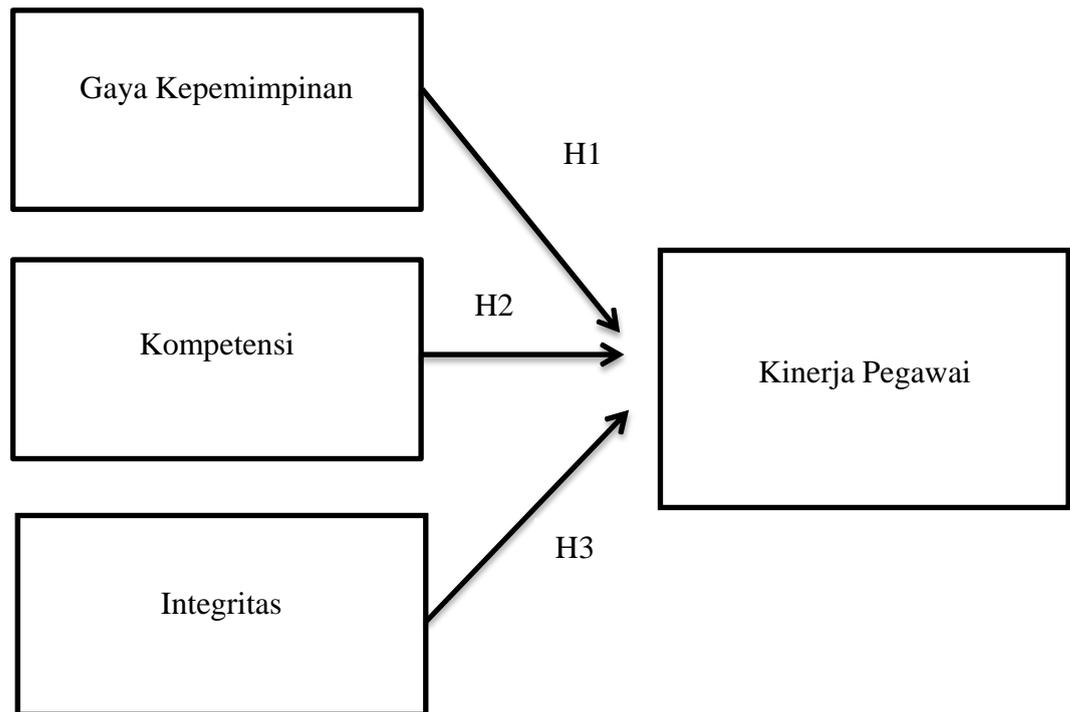
				Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Berpengaruh terhadap Kinerja pegawai melalui disiplin kerja.
4	Heri Gunawan & SuryonoEfendi ( 2022 )	Analisis pengaruh kompensasi, budaya kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi intrinsik serta dampaknya pada kinerja karyawan PT. Sentra Strategis Indonesia (SSI) Jakarta Selatan	Independen : pengaruh kompensasi (X1) Budaya Kerja (X2) Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3) Variabel : Motivasi intrinsik serta dampaknya pada kinerja karyawan (Y)	Pengaruh kompensasi, budaya kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi intrinsik serta dampaknya pada kinerja berpengaruh positif dan signifikan.
5	Astri Ayu Purwati & Indra Wijaya ( 2019 )	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas, Kompetensi, Dan	Independent : Kepemimpinan Transformasional (X1)	1.kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan

		Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Golden Riau Jaya Pekanbaru	Integritas ( X2) Kompetensi (X3) Komitmen Organisasi (X4)  Variabel : Kinerja Karyawan (Y)	terhadap kinerja karyawan 2.integritas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3.Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 4.komimen organisasi bepengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
--	--	--	---	---

## 2.7 Kerangka Pemikiran

Gambar 2

Kerangka Pikiran



## 2.8 Bagunan Hipotesis

### 2.8.1 Hubungan Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan merupakan norma yang diadopsi seorang kala berupaya pengaruhi orang lain ataupun banyak orang. gaya kepemimpinan pula yakni yakni Seorang yang mempunyai keahlian sebab kecakapan-kecakapan pribadinya dengan ataupun tanpa penaikan formal yang bisa pengaruhi kelompok yang dikepalainya supaya mengerahkan upaya bersama kearah pencapaian dengan sasaran-sasaran tertentu. Hingga dari itu, guna menggapai kinerja pegawai yang baik hingga disudah sangat jelas dibutuhkannya pemimpin yang mempunyai metode ataupun gaya

kepemimpinan yang pas Sehingga bisa membuat para karyawan merasa aman serta bisa melaksanakan tugas serta tanggungjawabnya supaya jauh lebih optimal Sebab bisa jadi tanpa kita sadari perihal ini jadi salah satu aspek bahawa kepemimpinan pula pengaruhi kinerja pegawai.

Dimana dalam perihal ini bila berhubungan dengan riset ini, gaya pemimpin dalam mengelola sesuatu organisasi sangat lah mempunyai nilai serta kedudukan yang lumayan baik Dari hasil penemuan para pakar tersebut pula bisa disimpulkan kalau ciri kepemimpinan mempengaruhi terhadap kinerja pegawai, ( Waridin & Masrukhin, 2016). Dengan kata lain, kala seseorang pemimpin mempunyai serta mempraktikkan gaya kepemimpinan yang baik serta bijaksana hingga rasa aman serta bahagia juga hendak timbul dalam jiwa serta hati para pegawai, sehingga dalam perihal ini pula hendak membuat para pegawai jadi lebih aman serta bisa berkerja dengan baik serta secara maksimal dalam melaksanakan tugas serta kewajibannya. gaya kepemimpinan mempengaruhi terhadap kinerja pegawai, perihal ini didukung pula oleh periset yang sudah menciptakan kalau Gaya Kepemimpinan mempengaruhi positif terhadap kinerja pegawai. Ada pula hipotesis yang digunakan dalam riset ini iyalah selaku berikut :

**H1 : Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.**

### **2.8.2 Hubungan kompetensi terhadap Kinerja Pegawai**

Kompetensi adalah kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, nilai, dan perilaku yang tercermin dalam kebiasaan berpikir dan bertindak sebagai keterampilan juga dianggap sebagai hubungan struktural yang khas antara pengetahuan, keterampilan berperilaku, dan nilai yang tercermin dalam pola pikir dan pola tindakan. ini ialah Pengetahuan konseptual, pengetahuan produseral, keahlian manajerial, keahlian teknis, keahlian sosial, inisiatif dalam menolong rekan kerja, keramahan. Hasil ini

didukung oleh teori yang dikemukakan oleh kreitren serta kinicki ( 2003 ) yang melaporkan kalau kompetensi pegawai dipengaruhi secara langsung oleh kinerja pegawai dalam bekerja berbentuk pengetahuan/ keahlian kerja orang Maksudnya kompetensi mempunyai ikatan pengaruh positif terhadap kompetensi pegawai. Terus menjadi besar kompetensi hingga terus menjadi besar pula kompetensi pegawai. Serta begitupula kebalikannya

Kompetensi mempengaruhi terhadap kinerja pegawai, perihal ini didukung pula oleh periset yang sudah menciptakan kalau kompetensi mempengaruhi positif terhadap kinerja pegawai. Ada pula hipotesis yang digunakan dalam riset ini iyalah selaku berikut :

**H1 : Diduga Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.**

### **2.8.3 Hubungan Integritas terhadap Kinerja Pegawai**

Integritas menekankan tidak berubah-ubah moral, keutuhan individu ataupun kejujuran. integritas pula dikira selaku reputasi yang bisa dipercaya serta jujur dari seorang guna menarangkan sebutan keyakinan di dalam konteks organisasi. Integritas pula dikira selaku perihal yang menyangkut totalitas serta keutuhan dalam kehidupan seorang Hingga berarti untuk seorang buat mempertahankan integritasnya. Demikian pula halnya dengan banyak orang percayai kalau yang wajib mempunyai seorang ialah integritas yang cocok dengan kebenaran. Integritas yang bisa dipercaya serta nampak dari karakternya.bertanggung jawab, mempunyai konsistensi dalam perkataan, mempertahankan kejujuran, rendah hati serta lain sebagainya. Perihal ini didukung oleh penemuan riset jayanti ( 2020 ) yang membuktikan kalau integritas sangat pengaruhi kinerja pegawai, tidak berubah-ubah Bagi Berdasarkan Gea ( 2014 ) buat mempunyai keahlian yang bisa dipercaya dibidangnya, dengan donasi