

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Pegawai (Y)

a. Teori Kinerja Pegawai

Teori penetapan tujuan atau Goal Setting Theory yang awalnya dikemukakan oleh Locke (1968) dalam Wagiyono et al., (2020) menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua buah cognition yaitu *content (values)* dan *intentions* (tujuan). Orang telah menentukan goal atas perilakunya di masa depan dan goal tersebut akan mempengaruhi perilaku yang sesungguhnya terjadi. Perilakunya akan diatur oleh ide (pemikiran) dan niatnya sehingga akan mempengaruhi tindakan dan konsekuensi kerjanya. Umumnya pemimpin menerima penetapan tujuan sebagai hal yang sangat berarti untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja pegawai.

Goal merupakan sesuatu yang diinginkan seseorang secara sadar. Sesungguhnya penentuan sasaran (*goal*) adalah sesuatu yang sederhana, namun jika tidak di rencanakan dengan matang maka perencanaan tersebut sulit untuk dijalankan. Adanya penentuan sasaran (*goal*) yang spesifik, seseorang akan mampu membandingkan apa yang

telah dilakukan dengan sasaran (*goal*) itu sendiri, dan kemudian menentukan dimana posisinya saat itu. *Goal setting* mengizinkan individu untuk melihat hasil kerja yang dilakukan dan bisa membandingkan pekerjaan yang dilakukan di masa lalunya. Sehingga akan menimbulkan motivasi tersendiri bagi individu untuk berusaha menjadi lebih baik. Adanya hal tersebut akan memberikan penilaian yang baik lagi untuk kompetensi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan akan menimbulkan kepuasan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya.

b. Definisi Kinerja Pegawai

Menurut Sulistiyani & Rosidah (2018) kinerja seseorang adalah kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Selain itu menurut Priansa (2014) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Sedangkan menurut Kasmir (2016) kinerja karyawan juga merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugasnya dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Zainal et al., (2015) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Maryati (2021) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang dibebankan kepada dirinya dalam

organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang berikan organisasi pada priode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja T. Siagian & Khair, (2018).

Menurut Nabawi (2019) kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan Pratama & Wismar'ain (2018). Selain itu menurut Subroto (2017) kinerja merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam sebuah organisasi. Menurut Effendy & Fitria (2019) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, yang dimulai dari proses awal sampai akhir sebagai hasil yang didapat.

Berdasarkan definisi dari para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh oleh seorang pegawai setelah melaksanakan tugasnya baik secara kualitas dan kuantitas dalam suatu organisasi dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

c. Faktor – Faktor Kinerja

Menurut Kasmir (2016) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja, baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

1) Kemampuan dan keahlian

Kemampuan dan keahlian harus dimiliki oleh semua karyawan organisasi. Semakin tinggi kemampuan dan keahlian karyawan maka karyawan akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar sesuai dengan yang telah ditetapkan. Kemampuan dan keahlian akan berdampak pada kinerja seseorang.

2) Pengetahuan

Individu yang mempunyai pengetahuan yang memadai tentang pekerjaan akan memberikan *output* pekerjaan yang baik, sedangkan jika individu tidak memiliki pengetahuan yang memadai maka *output* – nya juga rendah. Artinya, pengetahuan yang memadai tentang pekerjaan akan mempermudah individu untuk menjalankan pekerjaannya. Sebaliknya, apabila individu tidak memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, individu tersebut tidak akan menjalankannya dengan baik dan tentunya ini akan berdampak pada kinerjanya.

3) Rancangan kerja

Rancangan pekerjaan akan berguna untuk memudahkan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Suatu pekerjaan yang memiliki

rancangan yang bagus akan memudahkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut secara cepat dan tepat, dan sebaliknya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

4) Kepribadian

Kepribadian merupakan keseluruhan total cara seseorang individu bereaksi dan berintegrasi dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh – sungguh, penuh tanggung jawab, sehingga kinerjanya juga baik. Sebaliknya orang yang memiliki kepribadian yang buruk akan bekerja secara tidak sungguh – sungguh dan kurang bertanggung jawab yang pada akhirnya berdampak pada kinerja yang kurang baik.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah dorongan individu untuk menjalankan sesuatu. Jika seseorang mempunyai dorongan yang kuat dari dalam dirinya maupun dari luar, maka seseorang akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Seseorang yang termotivasi melakukan pekerjaan maka kinerjanya juga semakin meningkat. Sebaliknya, apabila motivasi seseorang untuk melakukan sesuatu itu rendah, maka kinerjanya juga semakin rendah.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang dalam mengelola dan mengatur bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada dirinya. Perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing akan membuat karyawan senang mengikuti perintahnya dan akan berdampak pada peningkatan kinerja. Demikian sebaliknya, jika perilaku pemimpin tidak menyenangkan tidak mengayomi, tidak mendidik dan membimbing, akan menurunkan kinerja bawahannya. Jadi kepemimpinan akan punya dampak terhadap kinerja karyawan.

7) Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah kepada bawahannya. Pada praktiknya gaya kepemimpinan dapat diterapkan sesuai dengan kondisi suatu organisasi. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin akan berdampak pada kinerja karyawan.

8) Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan atau nilai – nilai yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi. Nilai – nilai tersebut mengatur hal – hal yang berlaku dan harus diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh semua anggota organisasi. Semakin patuh anggota organisasi untuk menjalankan nilai – nilai yang ditentukan oleh organisasi, maka akan semakin kuat budaya organisasi yang ada

dalam organisasi tersebut dan ini akan mempengaruhi kinerja karyawan atau organisasi secara positif.

9) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan senang atau perasaan suka tidak suka dari seseorang setelah melakukan pekerjaan. Jika karyawan merasa senang untuk bekerja akan berdampak positif terhadap kinerja.

10) Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan tempat karyawan bekerja. Karyawan yang setia atau loyal akan selalu mempertahankan kebiasaan kerjanya, tanpa terganggu oleh gangguan dari luar organisasi. Dengan loyalitas yang tinggi, karyawan akan senantiasa terdorong untuk terus bekerja menjadi lebih bagus dengan merasa bahwa organisasi seperti miliknya sendiri.

11) Komitmen

Komitmen menunjukkan kepatuhan karyawan untuk menjalankan pekerjaannya. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan, membuat karyawan berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya.

12) Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh – sungguh. Kedisiplinan karyawan yang tinggi akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

13) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik.

d. Aspek – Aspek Kinerja

Menurut Smith dalam Nurdin, et al., (2020) menyatakan bahwa kinerja berhubungan dengan tiga aspek pokok, yaitu:

- 1) Aspek perilaku menunjuk pada usaha – usaha yang dilakukan dalam upaya mencapai tujuan tertentu, dan perilaku individu memberikan hasil terhadap pekerjaan.
- 2) Aspek hasil menunjuk pada aktivitas perilaku.
- 3) Afektivitas organisasi menunjuk pada hasil kerja organisasi yang menekankan pada proses.

e. Dimensi Kinerja

Menurut Wirawan (2013) dalam Parashakti & Setiawan (2019) mengelompokkan dimensi kinerja karyawan menjadi tiga jenis: hasil kerja,

perilaku kerja, dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan.

Kelompok – kelompok tersebut adalah:

1) Hasil Kerja

Kuantitas serta kualitas kerja dari karyawan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Hasil kerja dalam bentuk barang dan jenis yang dapat diukur jumlah atau kuantitas dan kualitasnya. Indikator yang digunakan adalah kecepatan dalam melaksanakan tugas dan efektivitas melaksanakan tugas.

2) Perilaku kerja

Ketika berada di tempat kerja dan melaksanakan pekerjaannya, karyawan melakukan dua jenis perilaku kerja dan perilaku pribadinya. Indikator yang digunakan adalah disiplin kerja, profesionalisme, dan kerja sama.

3) Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Sifat ini adalah sifat pribadi yang diperlukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Indikator yang digunakan adalah keterampilan, pengetahuan, dan kejujuran.

f. Indikator – Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2008) dalam Widyawati & Karwini (2018) terdapat enam kriteria untuk mengukur kinerja karyawan:

1) Kualitas, yaitu taraf/tingkat baik buruknya/derajat sesuatu. Kualitas dinyatakan salah satu ukuran yang dapat dipadankan dengan angka.

Kualitas kerja merupakan salah satu unsur yang dievaluasi dalam menilai kinerja karyawan selain perilaku seperti dedikasi, kesetiaan, kepemimpinan, kejujuran, kerjasama, loyalitas dan Partisipasi karyawan.

- 2) Kuantitas, yaitu segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau dapat dipadankan dengan angka.
- 3) Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas, yaitu jangkauan usaha suatu program sebagai suatu sistem dengan sumber daya dan sarana tertentu untuk memenuhi tujuan dan sasarnya tanpa melumpuhkan cara dan sumber daya itu serta tanpa memberi tekanan yang tidak wajar terhadap pelaksanaannya.
- 5) Kemandirian, yaitu sikap yang memungkinkan seseorang untuk bertindak bebas, melakukan sesuatu atas dorongan sendiri dan untuk kebutuhannya sendiri tanpa bantuan dari orang lain.
- 6) Komitmen kerja, yaitu derajat dimana karyawan mau percaya sepenuhnya, mau menerima tujuan-tujuan perusahaan serta mau untuk tetap tinggal dan tidak akan meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu yang lama.

2. Kompetensi (X1)

a. Definisi Kompetensi

Menurut Busro (2018) bahwa kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, keterampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Menurut Zainal et al., (2015) kompetensi adalah sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan *perform* yang diterapkan.

Menurut Asmalah & Sudarso (2019) kompetensi di tempat kerja merujuk pada pengertian kecocokan seseorang dengan pekerjaannya. Namun dalam konteks pekerjaan, kompetensi memiliki dua makna yang berbeda, tergantung kerangka referensi organisasinya. Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (*superior performer*) di tempat kerja. Sedangkam menurut Sutrisno (2016) dalam Ardiansyah & Sulistiyowati (2018) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan

tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Berdasarkan definisi para ahli diatas dapat di simpulkan bahwa kompetensi adalah suatu pengetahuan dan keterampilan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

b. Jenis – Jenis Kompetensi

Jenis kompetensi menurut Spencer dan Spencer (1993) dalam Permanasari (2017), mengklasifikasikan menjadi tiga, yaitu:

- 1) Kompetensi intelektual adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu (dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman professional, pemahaman kontekstual, dan lain-lain) yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual.
- 2) Kompetensi emosional adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan secara objektif sehingga pola emosinya relatif stabil ketika menghadapi berbagai permasalahan di tempat kerja.
- 3) Kompetensi sosial adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan untuk membangun simpul-simpul kerja sama dengan orang lain ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja.

c. Faktor Kompetensi

Michael Zwell dalam Wibowo (2017) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor pendorong yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1) Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan.

2) Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki.

3) Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman 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 pada 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.

d. Karakteristik Kompetensi

Menurut Asmalah et al.(2019)Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan

atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (superior performer) di tempat kerja. Menurut definisi ini, kompetensi terdiri dari beberapa jenis karakteristik yang berbeda, yang mendorong perilaku. Fondasi karakteristik ini terbukti dalam cara seseorang berperilaku di tempat kerja.

e. Dimensi Kompetensi

Terdapat Dimensi Kompetensi menurut Edison (2017) dalam Soetrisno & Gilang (2018) menjelaskan bahwa untuk memenuhi unsur kompetensi, seorang pegawai atau karyawan harus memenuhi unsur-unsur yaitu:

1) Pengetahuan (*Knowledge*)

Memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan atau dari pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.

2) Keahlian (*Skill*)

Memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian, selain ahli, ia harus memiliki kemampuan (*ability*) memecahkan masalah dan menyelesaikan dengan cepat dan efisien.

3) Sikap (*Attitude*)

Menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, ini merupakan elemen penting bagi usaha jasa atau pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan atau organisasi.

f. Indikator Kompetensi

Indikator kompetensi menurut Spencer dan Spencer (1994) dalam Utami et al. (2018):

- 1) Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidangspesifik dan kompetensi yang kompleks.
- 2) Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau keterampilan tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berfikir analisis dan konseptual.
- 3) Konsep Diri adalah sikap, nilai-nilai atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
- 4) Ciri Diri adalah karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi dan informasi
- 5) Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau

diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.

3. Disiplin Kerja (X2)

a. Definisi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma - norma sosial yang berlaku. Menurut Kusumayanti et al., (2020) disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Mangkuprawira (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan – peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi – sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja adalah suatu ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan didalam organisasi untuk mencapai perilaku yang dapat dikendalikan Azhari & Supriyatin (2020). Menurut Zainal et al., (2015) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan definisi para ahli diatas dapat di simpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap peraturan yang ada, baik peraturan tertulis dan peraturan tidak tertulis didalam suatu organisasi tertentu.

b. Faktor Disiplin Kerja

Menurut Harahap & Tirtayasa (2020) terdapat faktor disiplin kerja adalah :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi, karyawan yang menerima kompensasi memadai akan bekerja dengan sebaik– baiknya begitupun sebaliknya.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, pimpinan dijadikan contoh para bawahannya dalam mentaati peraturan yang ada.
- 3) Ada tidaknya aturan yang pasti yang dapat dijadikan pegangan, akan lebih baiknya jika suatu peraturan dibuat tertulis.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, jika terdapat karyawan yang melanggar peraturan maka pimpinan harus menindak tegas.
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan, seorang pemimpin yang bertanggungjawab akan melakukan pengawasan terhadap bawahannya.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, pimpinan perhatian tidak terhadap kondisi para bawahannya saat melakukan pekerjaan.

- 7) Diciptakan kebiasaan–kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, saling menghormati satu sama lain, memberikan pujian kepada karyawan, ijin dengan rekan kerja jika akan meninggalkan tempat kerja.

c. Jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2013) dalam Prasetyo & Marlina (2019), terdapat dua jenis bentuk disiplin kerja yaitu :

- 1) Disiplin Preventif

Adalah supaya untuk menggerakkan karyawan untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar karyawan bekerja disiplin. Cara preventif dimaksudkan untuk karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan – peraturan organisasi, pimpinan organisasi bertanggung jawab untuk membangun iklim organisasi yang mengarah pada penerapan disiplin yang preventif.

- 2) Disiplin Korektif

Adalah suatu upaya penggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin koreksi, karyawan yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar karyawan tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan dalam Arda (2017) terdapat beberapa indikator disiplin kerja, diantaranya adalah sebagai berikut :

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh – sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan pimpinan

Pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3) Balas jasa

Balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Karyawan sulit berdisiplin baik selama kebutuhan – kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4) Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5) Pengawasan yang melekat

Pengawasan yang melekat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Pengawasan yang melekat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

6) Sanksi hukuman

Berat/ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang

indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

- 7) Ketegasan Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.
- 8) Hubungan kemanusiaan hubungan – hubungan baik bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

4. Lingkungan Kerja (X3)

a. Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Schultz & Schultz (2006) dalam Maryati (2021) lingkungan kerja merupakan suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri – ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai yang terkait dengan terjadinya perubahan – perubahan psikologis karena hal – hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus

diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton, serta kelelahan. Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja fisik sebagai keseluruhan keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di tempat kerja pegawai yang dapat mempengaruhi baik langsung maupun tidak langsung terhadap pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan Maryati (2021). Selain itu menurut Kasmir (2016) lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.

Lingkungan kerja menurut Elizar & Tanjung (2018) merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Selain itu menurut Putra et al., (2017) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dalam melaksanakan tugasnya sehari – hari. Lingkungan kerja menurut Sihaloho & Siregar (2019) merupakan salah satu tempat yang paling sering dilakukan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan aktivitasnya sehari – hari. Menurut Nabawi (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas – tugas yang di bebaskan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat di peroleh. Lingkungan

kerja menurut Hanafi & Yohana (2017) adalah melibatkan semua aspek yang bertindak dan bereaksi pada tubuh dan pikiran dari karyawan.

Berdasarkan definisi para ahli diatas dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai saat melaksanakan pekerjaannya.

b. Faktor – Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Sihombing dalam Aoliso & Lao (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor – faktor sebagai berikut :

1) Fasilitas Kerja

Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk, seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, dan kekurangan ventilasi.

2) Gaji dan Tunjangan

Gaji yang tidak sesuai harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.

3) Hubungan Kerja

Kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan atau hasil.

c. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011) dalam Hasibuan & Bahri (2018) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

- 1) Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat bekerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.
- 2) Lingkungan kerja non fisik, lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator – indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011) dalam Naa (2017) adalah :

- 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Penerangan atau cahaya sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas akan memperlambat

pekerjaan, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2) Temperature atau suhu udara ditempat kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

3) Kelembaban udara ditempat kerja

Kelembaban udara kerja hendaknya berada pada kondisi nyaman. Kelembaban pada kondisi nyaman akan mempermudah penguapan keringat sewaktu bekerja. penguapan keringat tersebut akan mengambil panas dari tubuh, sehingga suhu tubuh dapat dijaga tetap pada suhu badan normal.

4) Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

5) Kebersihan ditempat kerja

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan sekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

6) Tata warna ditempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

7) Dekorasi ditempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

8) Kebisingan ditempat kerja

Tempat kerja yang bising dapat mengganggu pekerja. Apabila tingkat kebisingan ditempat kerja jauh dibawah ambang batas yang ditentukan, maka pekerja dapat bekerja dengan tenang, mudah

berkonsentrasi, berfikir lebih jernih tanpa diganggu oleh pengeluaran tenaga ekstra untuk mengatasi kebisingan.

9) Keamanan ditempat kerja

Keamanan kerja adalah suatu usaha untuk menjaga dan melindungi pekerja dan fasilitas atau aset yang dimiliki, baik yang berada di dalam kantor maupun diluar kantor.

5. Kepuasan Kerja (X4)

a. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Zainal et al., (2015) mengemukakan bahwa teori kepuasan kerja adalah:

Teori Dua Faktor (*Two factor theory*). Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan pekerjaan itu bukan satu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor – faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari : pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies (hygiene factors)* adalah faktor – faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari : gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan setatus. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi

dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini menandai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

b. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Priansa (2014) merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang atau suka, atau tidak suka, sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan atau sebagai persepsi sikap mental, sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Selain itu menurut Mangkunegara (2013) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dari pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya.

Menurut Robbins and Judge (2015) kepuasan kerja adalah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atau karakteristik – karakteristiknya. Menurut Kasmir (2016) kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan senang atau perasaan suka tidak suka dari seseorang setelah melakukan pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan perasaan yang dimiliki oleh seorang pegawai tentang apa yang dirasakan pegawai, perasaan tersebut berupa perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan mereka Maryati (2021). Selain itu menurut Siagian & Khair (2018) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Kepuasan kerja menurut Citrawati & Khuzaini (2021) merupakan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya. Kepuasan kerja menurut Azhari & Supriyatin (2020) adalah bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Selain itu menurut Tantono (2019) kepuasan kerja adalah suatu perasaan karyawan yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif di dalam perusahaan.

Berdasarkan definisi para ahli diatas dapat di simpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan atas penilaian senang atau tidak senang seseorang mengenai pekerjaannya apakah telah memenuhi harapan dan kebutuhannya.

c. Faktor – Faktor Kepuasan Kerja

Robbins (2016) dalam Maryati (2021) mengatakan bahwa kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain:

1) Kerja yang menantang secara mental

Individu akan menyukai pekerjaan yang memberi peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan dan timbal balik (*feedback*) tentang seberapa baik pekerjaannya. Hal ini akan membuat pekerjaan lebih menantang secara mental. Pekerjaan yang kurang menantang akan menimbulkan kebosanan, tetapi yang terlalu menantang juga dapat menimbulkan frustrasi dan perasaan gagal yang dirasakan oleh pegawai.

2) Penghargaan yang sesuai

Seorang pegawai menginginkan sistem bayaran yang adil, tidak ambigu, dan selaras dengan harapan pegawai. Bayaran akan dianggap adil apabila bayaran tersebut sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar bayaran masyarakat, sehingga memungkinkan akan terciptanya rasa kepuasan yang dirasakan oleh pegawai.

3) Kondisi yang mendukung

Seorang pegawai dalam bekerja akan membutuhkan kenyamanan pribadi dalam bekerja dan kemudahan menjalankan pekerjaan yang baik. Lingkungan kerja yang mendukung ini seperti tata ruang, kebersihan ruang kerja, fasilitas dan alat bantu, temperature, dan tingkat kebisingan.

4) Kolega yang suportif

Pegawai memperoleh sesuatu yang lebih dari uang atau prestasi yang rill dari pekerjaan, tetapi karyawan juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Perlakuan dari atasan akan menjadi faktor penentu kepuasan yang utama. Oleh karena itu, perlu diterapkan rasa saling menghargai, loyal dan toleran antar pegawai, sikap terbuka, serta keakraban antar pegawai.

d. Dampak Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja akan terlihat dalam sikap positif pekerja atas segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja terhadap pekerjaannya. Dampak

kepuasan kerja menurut Priansa (2014) dalam Maryati (2021) adalah sebagai berikut :

1) Kinerja

Beberapa peneliti telah meneliti dampak kepuasan kerja terhadap kinerja, baik kepuasan kerja berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja. Apabila karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik maka organisasi menghargai produktivitasnya tersebut.

2) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

OCB disebut juga sebagai perilaku ekstra – peran. Perilaku ini adalah perilaku pegawai untuk membantu rekan kerja atau organisasi tempat pegawai tersebut bekerja. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh seseorang akan berpengaruh terhadap perilaku ekstra – peran yang dilakukan pegawai.

3) Perilaku yang menghindari

Perilaku yang menghindari antara lain ketidakhadiran dan pindah kerja. Perilaku tersebut merupakan perilaku yang tidak memuaskan. Pegawai yang merasa tidak puas cenderung berperilaku menghindar dengan cara permanen yaitu berhenti atau keluar dari tempat karyawan tersebut bekerja.

4) *Burnout*

Burnout adalah *emotional distress* atau situasi psikologi yang dialami dalam bekerja. *Burnout* lebih dikenal dengan perilaku emosi yang

dalam bekerja. Gejala – gejala yang dialami pegawai meliputi kelelahan emosi dan motivasi kinerja yang rendah.

5) Kesehatan mental dan fisik

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kesehatan mental dan fisik yang dirasakan oleh pegawai. Level jabatan dan persepsi dari pegawai menuntut penggunaan efektif dai kecakapan – kecakapan mereka berkaitan dengan sektor kesehatan mental dan fisik.

6) Perilaku kontraproduktif

Perilaku ini dilakukan pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Bentuk dari perilaku ini adalah penyerangan yang dilakukan oleh pegawai kepada rekan kerja lainnya, organisasi dan adanya pencurian yang dilakukan oleh pegawai di tempat kerja.

7) Kepuasan hidup

Saling mempengaruhi antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan merupakan faktor penting untuk memahami reaksi pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan hidup berhubungan dengan perasaan seseorang tentang kehidupan secara keseluruhan.

e. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Widodo (2015) dalam Nabawi (2019) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Gaji yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

- 2) Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- 3) Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
- 4) Atasan, yaitu seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara kerja atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
- 5) Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.
- 6) Lingkungan kerja yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu telah membuktikan hubungan antara kompetensi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja, berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berikut adalah tabel hasil penelitian terdahulu :

Table 2.1

Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
1.	Ading Sunarto, Derita Qurbani, Shelby Virby (2020) Jurnal Ilmiah Manajemen Forkama ISSN (print) : 2598- 9545 & ISSN (online) : 2599-171X Vol.4, No.1, November 2020 Halaman : 1 – 13	Pengaruh Kompetensi (X1) Disiplin Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Yusuf Ardiansyah, Lisa Harry Sulistiyowati (2018) Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, Vol 2, (1), 2018, Hal. 91-100 e-ISSN 2579-9401, p- ISSN 2579-9312	Kompetensi (X1) Kecerdasan Emosional (X2) Kinerja Pegawai (Y)	1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
3.	Ni Kadek Ayu Dwiyanti, Komang Krisna Heryanda, Gede Putu Agus Jana Susila (2019) Bisma: Jurnal Manajemen Vol. 5 No. 2, Oktober	Kompetensi (X1) Motivasi (X2) Kinerja Karyawan (Y)	1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

	2019 P-ISSN: 2476-8782		karyawan
4.	Helena Purnama Sari, Murtadlo, Ismet Basuki (2019) Perspektif Ilmu Pendidikan Vol. 33 No. 1 April 2019 P – ISSN : 1411 – 5255 e – ISSN : 2581 – 2297	Kompetensi (X1) Motivasi Kerja (X2) Insentif (X3) Kinerja pegawai (Y)	1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
5.	Sudarmin Manik, Nova Syafrina (2018) Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis Vol. 11. No.1, Maret 2018: hal 1 – 6 EISSN : 2442 – 9813 ISSN : 1829 – 9822	Kompetensi (X) Kinerja Pegawai (Y)	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
6.	Sufyati HS dan Mila Risa Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Vol. 5, No 3 Oktober 2020: Hal 399-408 P – ISSN 2527–7502 E – ISSN 2581 – 2165	Kepemimpinan (X1) Kompetensi (X2) Beban Kerja (X3) Lingkungan Kerja (X4) Kinerja Karyawan (Y)	1. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. Lingkungan kerja

			berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Muhammad Andi Prayogi, Muhammad Taufik Lesmana, dan Lukman Hakim Siregar (2019) Festifal Riset Manajemen dan Akutansi ISSN : 2614-6681(CETAK) ISSN : 2656 – 6362 (ON-LINE)	Kompetensi (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y)	1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
8.	Kumendong Aimella Cesilia, Bernhard Tewel, dan Joy E. Tulung (2017) Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 426 – 434 ISSN 2303-1174	Disiplin Kerja (X1) Perencanaan Karir (X3) Kompetensi (X2) Kinerja Karyawan (Y)	1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Perencanaan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Kompetensi tidakberpengaruh terhadap kinerja karyawan.
9.	Yohanes Susanto1, Sukoco2 Jurnal Media Ekonomi (JURMEK) Vol. 24, No. 2 Agustus 2019 p--ISSN: 1693-4768, e-ISSN: 2656-8861	Kompetensi (X1) Komitmen Kerja (X2) Motivasi (X3) Kinerja Pegawai (Y)	1. Kompetensi tidakberpengaruh terhadap kinerja Pegawai. 2. Komitmen kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Motivasi berpengaruh

			positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
10.	Jufrizen, Fadilla Puspita Hadi (2021) Jurnal Sains Manajemen Volume 7 No 1, Juni 2021, E-ISSN 2443-0064 dan P-ISSN 2622- 0377	Fasilitas Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Motivasi Kerja (M) Kinerja Karyawan (Y)	1. Fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
11.	Fregrace Meissy Purnawijaya (2019) Jurnal Agora Vol. 7, No. 1 (2019)	Disiplin kerja (X1) Fasilitas Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
12.	Tine Yuliantini, Suryatiningsih Jurnal Sosial dan Humaniora Volume 6, Nomor 2, Tahun 2021 pISSN : 2460-4208 eISSN : 2549-7685	Disiplin Kerja (X1) Beban Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.
13.	Wahyu Setyawibowo dan Anita Silvianita, S.E.,M.S.M. (2017) e-Proceeding of	Kepuasan Kerja (X1) Kinerja Karyawan (Y)	Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

	Management Vol.4, No.1 April 2017 Page 609 ISSN : 2355-9357		
14.	Fitra Margaret (2017) Jurnal Kolegial Vol. 5, No. 1 ISSN 2088 – 5644	Pengawasan (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	1. Pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
15.	Mutia Arda (2017) Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis Vol. 18 No. 1, 2017, 45-60 ISSN : 1693-7619 (print) ISSN: 2580-4170 (online)	Kepuasan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan.
16.	Evi Citrawati (2021) Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 10, Nomor 3 Maret 2021 e-ISSN: 2461-0593	Kepuasan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Komitmen Organisasi (X3) Kinerja karyawan (Y)	1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
17.	Yosef Ferry Pratama dan Dian Wismar'ain	Pelatihan (X1) Lingkungan Kerja (X2)	1. Pelatihan berpengaruh positif signifikan

	(2018) <i>Business Management Analysis Journal</i> (BMAJ) Vol. 1 No. 1 – Oktober 2018 ISSN 2623-0690 (Cetak)	Kinerja Karyawan (Y)	terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
18.	Yuli Yantika, Toni Herlambang, dan Yusron Rozzaid (2018) Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia Vol. 4 No. 2 Desember 2018 Hal. 174-188 p-ISSN :2443-2830 e- ISSN: 2460-9471	Lingkungan Kerja (X1) Etos Kerja (X2) Disiplin Kerja(X3) Kinerja Karyawan (Y)	1. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
19.	Yuliya Ahmad, Bernhard Tewal dan Rita N. Taroreh (2019) Jurnal EMBA Vol.7 No.3 Juli 2019, Hal. 2811 – 2820 ISSN 2303-1174	Stress Kerja (X1) Beban Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (X4)	1. Stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
20.	Sandra Aris Wagiyono, Abadi Sanosra dan Toni Herlambang (2020) JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan	Lingkungan kerja (X1) Kompetensi (X2) Komitmen Organisasi (Y1) Kinerja Pegawai (Y2)	1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Kompetensi

	Bisnis Indonesia) Vol. 10 No. 2 Desember 2020 Hal. 152-163 e-ISSN:2541-2566 p-ISSN:2088-916X		berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
21.	Indra Purnama Putra, Wayan Sitiari, dan I Made Sara (2017) AGADHITA:Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 4, No 2 September 2017 Hal 89-100 DOI: 10.22225/jj.4.2.308.8 9-100	Pelatihan (X1) Motivasi (X2) Lingkungan Kerja (X3) Semangat Kerja (Y1) Kinerja Karyawan (Y2)	1. Pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja. 2. Pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. 4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 5. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja. 6. Lingkungan Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

22.	Siti Maisarah Hasibuan dan Syaiful Bahri (2018) Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 1, No. 1 September 2018, 71-80 ISSN 2623-2634 (online) DOI: https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243	Kepemimpinan (X1) Lingkungan Kerja (X2) Motivasi Kerja (X3) Kinerja (Y)	1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Motivasi kerja berpegaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
23.	Yulinda dan Rozzyana (2017) <i>Journal Of Applied Managerial Accounting</i> Vol. 2, No. 1 Maret 2018 Hal. 26-40 ISSN: 2548-9917	Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
24.	Wa Ode Abi, Syamsul Ridjal dan Syamsul Alam (2018) <i>Bongaya Journal for Research in Management</i> Volume 1 Nomor 1 April 2018 Hal 14-28 e-ISSN: 2615-8876	Kepemimpinan (X1) Kompetensi (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Pegawai (Y)	1. Kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Lingkungan kerja berpengaruh

			positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai,
25.	Rizka Azhari (2020) Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 9, Nomor 6 Juni 2020 e-ISSN: 2461-0593	Kepuasan Kerja(X1) Disiplin Kerja (X2) Motivasai Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
26.	Suhroji Adha, Didi Wandi dan Yanto Susanto (2019) Jurnal Ekonomi Vokasi Vol. 2, No 1 Januari 2019 ISSN 2622-4240	Kepuasan Kerja (X1) Kinerja Pegawai (Y)	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
27.	Edo Tanton (2019) Jurnal Manajemen Volume 5, Nomor 2 Juli – Desember 2019 p – ISSN : 2301-6256 e - ISSN : 2615-1928	Kepuasan Kerja (X1) Pengawasan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
28.	Desy Purnamasari dan Muhammad Ilham Alimuddin	Kepuasan kerja (X) Kinerja	Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap

	(2019) Movere Journal Vol 1 No. 2 Juli 2019 Hal 201-210	Karyawan (Y)	kinerja karyawan.
29.	Deni Candra Purba, Victor P.K Lengkong, Sjendry Loindong (2019) Jurnal EMBA Vol.7 No.1 Januari 2019, Hal. 841 – 850 ISSN 2303-1174	Kepuasan kerja (X1) Motivasi kerja (X2) Disiplin kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	1. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
30.	Kepi Kusumayanti, Sri Langgeng Ratnasari, dan Lukmanul Hakim (2020) Jurnal Bening Volume 7 No. 2 Tahun 2020 P-ISSN 2252-5262 E-ISSN 2614-499	Motivasi Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) Gaya kepemimpinan (X4) Kinerja Pegawai (Y)	1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 4. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
31.	Slamet Widodo, S.E., M.M (2019) Jurnal Manajemen Tools	Budaya Organisasi (X1) Kepuasan Kerja (X2)	1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

	Vol. 11 No. 1 Juni 2019 ISSN: 2088-3145	Kinerja Pegawai (Y)	2. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
32.	Riut Iptian, Zamroni, Riyanto Efendi (2020) <i>International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding</i> Volume 7, Issue 8 September, 2020 Pages: 145-152 ISSN 2364-5369	Work Discipline (X1) <i>Compensation(X2)</i> Employee Performance (Y)	1. <i>Work discipline has a positive and significant effect on employee performance.</i> 2. <i>Compensation has a positive and significant effect on employee performance.</i>
33.	Abdul Razak, Sarpan Sarpan, Ramlan Ramlan (2018) <i>International Review of Management and Marketing</i> ISSN: 2146-4405	<i>Leadership style (X1)</i> Work Discipline (X2) <i>Compensation (X2)</i> Employee Performance (Y)	1. <i>Leadership style has a do not significantly influence employee performance,</i> 2. <i>Work discipline has a positive and significant effect on employee performance.</i> 3. <i>Compensation a do not significantly influence employee performance.</i>

Sumber : Berbagai Jurnal Diolah, (2021)

C. Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis

Berikut ini merupakan kerangka pemikiran yang mendasari untuk keseluruhan kegiatan yang dilakukan peneliti di perangkat desa

Kecamatan Mrebet. Setelah apa yang sudah diuraikan dalam tinjauan pustaka, peneliti mempunyai kerangka pemikiran yang dapat digunakan sebagai strategi dan pendekatan untuk bisa memecahkan permasalahan yang ada. Diharapkan juga hal ini dapat menjawab masalah dalam penelitian yang berupa mengetahui pengaruh kompetensi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap perangkat desa yang ada di wilayah Kecamatan Mrebet. Secara sistematis hubungan variabelnya di gambarkan sebagai berikut:

1. Pengaruh kompetensi (X1), disiplin kerja (X2), lingkungan kerja (X3) dan kepuasan kerja (X4) terhadap kinerja karyawan dengan variabel kinerja pegawai (Y)

Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja dengan asumsinya bahwa kompetensi suatu karakteristik dasar dari seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, pengalaman, kecakapan, sikap, dan perilaku dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan pekerjaannya Susanto & Sukoco (2019). Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dengan asumsinya merupakan suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis Kusumayanti et al., (2020).

Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dengan asumsinya bahwa kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga

baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan Elizar & Tanjung (2018). Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dengan asumsinya bahwa perasaan karyawan yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif di dalam perusahaan Tantonno (2019).

Adanya pengaruh kompetensi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai didukung penelitian Sunarto et al., (2020) yang menyatakan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Peneliti Arda (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti lain Azhari & Supriyatin (2020) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh antar variabel kompetensi (X1) dengan variabel kinerja pegawai (Y)

Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja dengan asumsinya bahwa setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi, kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerja tinggi, prestasi kerja dalam setiap proses sumber daya manusia. Wibowo (2013) dalam Hasnah (2018)

Adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sunarto et al., (2020), Ardiansyah & Sulistiyowati (2018), Dwiyantri et al., (2019), Sari et al., (2019), Manik & Syafrina (2018), Sufyati & Risa (2018), Prayogi et al., (2018), Wagiyono et al., (2020), Abi et al., (2018) menyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai.

3. Pengaruh variabel disiplin kerja (X2) dengan variabel kinerja pegawai (Y)

Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dengan asumsinya bahwa ketaatan pegawai terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam suatu perusahaan atau organisasi atas dasar adanya kesadaran dan keinsafan bukan paksaan. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa menjadi bagian dari organisasi, sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku. Untuk mencapai kinerja yang baik perusahaan perlu menyiapkan alat untuk mendukung terlaksananya suatu pekerjaan, sehingga karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan disiplin dan penuh rasa tanggung jawab, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik. Nurdin et al., (2020)

Adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sunarto et al., (2020), Prayogi et al., (2018), Cesilia et al., (2018), Jufrizen & Hadi (2021), Purnawijaya

(2019), Prasetyo & Marlina (2019), Ardan (2017), Yantika et al., (2018), Azhari & Supriyatin (2020), Kusumayanti et al., (2020), Razak et al., (2018), Iptian et al., (2020) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai.

4. Pengaruh variabel lingkungan kerja (X3) dengan variabel kinerja pegawai (Y)

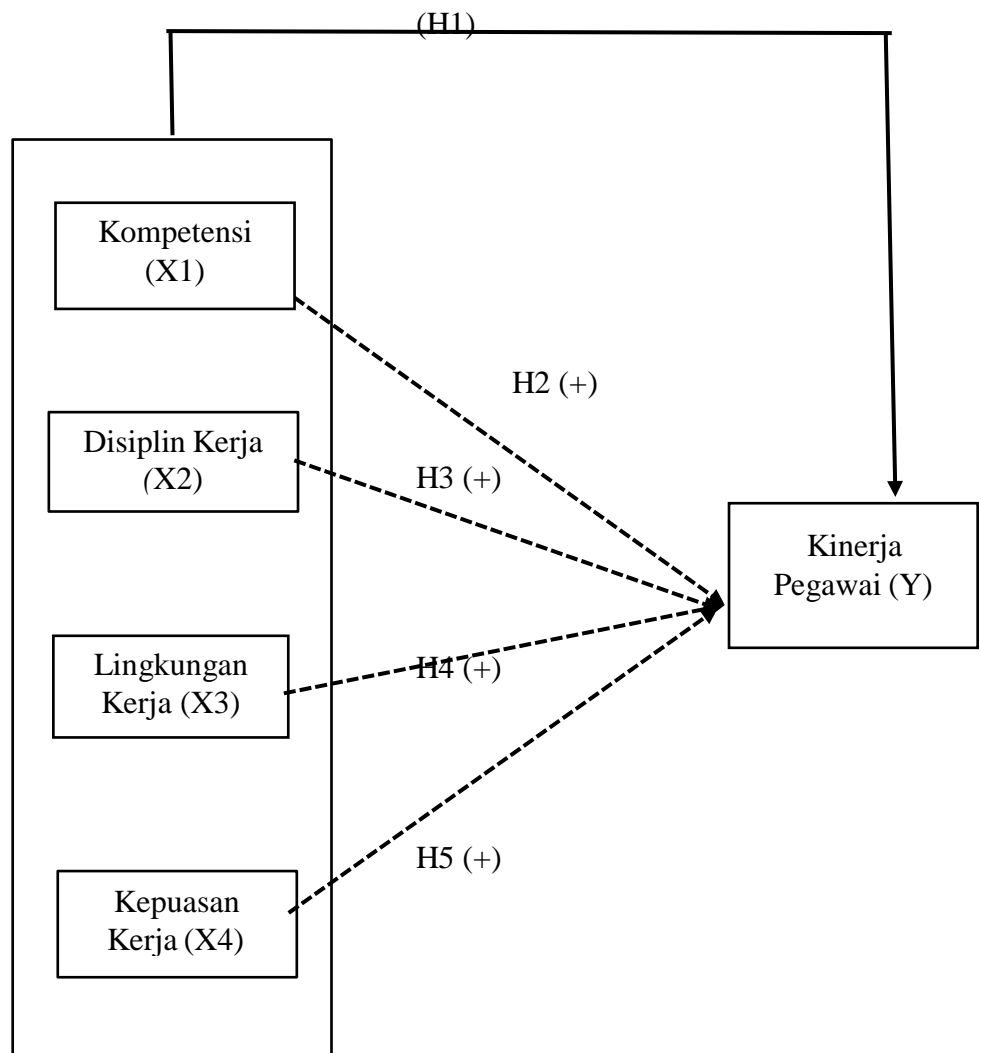
Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dengan asumsinya bahwa lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja Kasmir (2016). Lingkungan kerja yang baik, aman dan nyaman akan meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai didukung penelitian yang dilakukan oleh Pratama & Wismar'ain, (2018), Sunarto et al., (2020), Sufyati & Risa (2018), Yantika et al., (2018), Ahmad et al., (2019), Wagiyono et al., (2020), Putra et al., (2017), Hasibuan & Bahri (2018), dan Abi et al., (2018) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. Pengaruh variabel kepuasan kerja (X2) dengan variabel kinerja pegawai (Y)

Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dengan asumsinya bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan yang dimiliki oleh seorang pegawai tentang apa yang dirasakan pegawai, perasaan tersebut berupa perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan mereka (Maryati, 2021). Kepuasan kerja juga berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja, pendidikan dan beban kerja. Hal ini menunjukkan kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai didukung penelitian yang dilakukan oleh Setyawibowo & Silvianita (2020), Arda (2017), Citrawati & Khuzaini, (2021), Azhari & Supriyatin (2020), Adha et al., (2019), Tantono, (2019), Purnamasari & Alimuddin (2019), Agung & Ratnawili (2020) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai.



Gambar

2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan

Pengaruh secara simultan



Pengaruh secara parsial



Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori dan telah digunakan dalam kerangka pemikiran, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H1 : Kompetensi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perangkat desa Kecamatan Mrebet.

H2 : Kompetensi, secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perangkat desa Kecamatan Mrebet.

H3 : Disiplin kerja, secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perangkat desa Kecamatan Mrebet.

H4 : Lingkungan kerja, secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perangkat desa Kecamatan Mrebet.

H5 : Kepuasan kerja, secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perangkat desa Kecamatan Mrebet.