

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Teori Kinerja

Wexley dan Yukl (1997) dalam Sinambela (2016) kinerja merupakan implementasi dari teori berkesinambungan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (benefit) dan terdapat rangsangan (inducement) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (reasonable). Teori berkesinambungan diatas memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal akan dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan karyawan. Berbagai indikator yang dapat mengakibatkan rasa keadilan tersebut menurut teori ini antara lain manfaat yang berarti bahwa seseorang karyawan pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat merasakan manfaatnya, selanjutnya seseorang karyawan juga harusnya memperoleh rangsangan dari berbagai pihak terkait dalam bentuk pemberian motivasi sehingga mereka dapat terpacu untuk melakukan tugas-tugasnya, dan pekerjaan yang dilakukan harus adil dan masuk akal, dalam artian bahwa diantara sesama karyawan haruslah terdapat keadilan pembagian tugas dan insentif yang diperoleh

2. Kinerja Pegawai

a. Definisi Kinerja

Kinerja pegawai dalam sebuah organisasi memiliki peranan yang sangat penting untuk dapat membantu organisasi dalam

mencapai Visi dan Misi yang telah ditetapkan perusahaan. Penilaian kinerja selalu mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja mereka, dan penyelia juga memberikan karyawan 4 umpan balik, pengembangan, dan insentif yang diperlukan untuk membantu orang yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik (Dessler 2017)

Menurut Sedarmayanti (2017) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang yang diberikan kepada seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi, secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai moral dan etika. Oleh karena itu, tujuan organisasi perlu di capai melalui kinerja yang baik dan optimal. Sedangkan menurut Hasibuan (2016) menyebutkan kinerja sebagai suatu sikap cakap, pengalaman dan sungguh – sungguh untuk mencapai tugas dan pekerjaan yang diberikan sebagai suatu hasil yang di capai karyawan. Menurut Kasmir (2016) kinerja merupakan suatu hasil dari karyawan untuk mampu dan berhasil menyelesaikan pekerjaan berupa tugas dan tanggung jawab selama ini bekerja atau selama waktu dan periode tertentu. Pengukuran kinerja dapat dilihat dari kemampuan karyawan secara bak dan bertanggung jawab untuk mencapai target kerja. Berdasarkan pengertian – pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dilakukan dengan menghasilkan sesuatu sesuai kemampuan yang dimiliki masing – masing pegawai.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sutrisno (2016) yaitu:

1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, makin ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisiensi bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing – masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

c. Indikator – Indikator Kinerja

Menurut Affandi (2018) indikator – indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1) Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2) Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya

4) Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku

5) Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada disekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit

6) Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum

7) Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8) Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan

9) Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

d. Pentingnya Kinerja

Menurut Rivai dan Bisri (2005) dalam Sinambela (2016) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standart, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan

perusahaan dapat tercapai. Kinerja pegawai sangatlah perlu sebab dengan kinerja akan diketahui seberapa jumlah kemampuan mereka dalam melaksanakan tugasnya yang dibebankan kepadanya. (Sinambela, 2016)

3. Disiplin Kerja

a. Definisi Disiplin Kerja

Menurut Supomo dkk, (2018) menyatakan disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati berbagai peraturan dan norma yang telah ditetapkan organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diamanahkan kepadanya. Hal tersebut akan mendorong semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga berdampak terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Sutrisno (2016) menyatakan disiplin kerja adalah karyawan harus mampu dan bersedia untuk mengikuti, menaati, dan mematuhi seluruh aturan kerja yang ditegakkan oleh perusahaan. Jika karyawan memiliki disiplin kerja yang baik maka segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan dan tujuan perusahaan akan diperoleh lebih cepat. Sedangkan menurut Faida(2019) disiplin kerja menggambarkan rasa rela dan patuh terhadap seluruh norma dan kebijakan perusahaan, yang mana jika melakukan kesalahan maka

akan bersedia menerima hukuman. Menurut Hasibuan (2016) disiplin kerja dapat membantu menyukseskan tujuan perusahaan. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik juga, dan sebaliknya kurangnya disiplin kerja karyawan membuat pekerjaan yang dilakukan akan semakin terlambat. Sehingga tujuan perusahaan akan menjadi terlambat pula dan tujuan perusahaan akan semakin susah untuk dicapai. Berdasarkan pengertian – pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah perilaku yang baik dalam rasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan kesadaran dirinya untuk bersedia mentaati peraturan yang telah ditetapkan.

b. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016), terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja, antara lain :

- 1) Hubungan Kemanusiaan, hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan, baik hubungan vertikal maupun horizontal, hal ini akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman yang dapat memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan.
- 2) balas jasa, balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan, apabila kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka

akan semakin baik pula. Artinya semakin besar balas jasa maka semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil maka kedisiplinan karyawan menjadi rendah.

- 3) Tujuan dan kemampuan, tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan atau anggota. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal secara cukup menantang bagi kemampuan seseorang. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan pada anggota harus sesuai dengan kemampuan anggota bersangkutan agar dia bekerja sungguh sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya
- 4) Teladan pimpinan, Teladan Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan yang baik, kedisiplinan bawahan pun ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.
- 5) Keadilan, keadilan ikut mendorong terwujudnya disiplin kerja karyawan, karena ego dan sifat manusia yang merasa dirinya penting dan meminta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
- 6) Waskat, Waskat (pengadilan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan disiplin karyawan dalam perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja

bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk. Jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

7) Sanksi, hukuman sanksi hukuman sangat berperan penting dalam memelihara disiplin karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

8) Ketegasan, ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi disiplin karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan

c. Bentuk – bentuk disiplin kerja

Menurut Ilahi (2017) bentuk – bentuk disiplin kerja antara lain yaitu:

1) *Self imposed discipline* (disiplin yang timbul dari dirinya)

Disiplin yang timbul dari diri sendiri, kepuasan kerja, sehingga kepuasan juga mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam perusahaan. Yang artinya jika kepuasan kerja karyawan tinggi semakin tinggi pula disiplin karyawan tersebut. Dan sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan rendah maka disiplin karyawan tersebut juga rendah.

2) *Comand discipline* (Disiplin berdasarkan perintah)

Disiplin ini timbul karena adanya peraturan atau sanksi yang diberlakukan di dalam organisasi. Tetapi disiplin disini ialah disiplin yang tidak ada niaytan dari seorang karyawan, melainkan hanya paksaan dan hanya mengikuti peraturan yang ada, agar tidak dikenakan surat teguran dari pihak Human Resiurce.

d. Pelaksanaa Disiplin kerja

Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tat tertib yang akan menjadi rambu – rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Menurut Alam (2020) peraturan – peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin antara lain :

- 1) Peraturan jam masuk, pulan dan jam istirahat
- 2) Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan
- 3) Peraturan cara – cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain
- 4) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

e. Indikator – indicator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2012) dalam Marpaung, dkk (2019) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator diantaranya adalah sebagai berikut :

- 1) Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab.
- 2) Kesiadaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.
- 3) Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan
- 4) Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan.
- 5) Tata tertib, dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat.

4. Kompetensi

a. Definisi Kompetensi

★ Merupakan salah satu komponen penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Menurut Sutrisno (2016) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang di dukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Kompetensi dapat di definisikan pula sebagai sesuatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan Spencer (1993) dalam Sutrisno (2016).

Menurut Sela, dkk (2018) kompetensi merupakan seperangkat perilaku atau perbuatan seseorang yang meliputi kemampuan umum, keterampilan dan pengetahuan tentang kebijaksanaan aturan dan pedoman pelaksanaan tugas, dapat diamati dan diteliti. Sedangkan menurut Widiari, dkk (2017) kompetensi ialah suatu kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap pekerjaan tersebut. Kompetensi merupakan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik.

Konsep kompetensi harus ada “Kriteria Pembanding” untuk membuktikan bahwa elemen kompetensi mempengaruhi baik buruknya kinerja seseorang. Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang ada hubungan sebab akibat dengan prestasi kerja yang luar biasa atau dengan efektivitas kerja. Secara umum kompetensi lebih menekankan pada perilaku produktif yang harus dimiliki serta di peragakan oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan agar dapat berprestasi dalam pekerjaannya. Selain itu kompetensi pegawai juga menjadi salah satu factor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu kompetensi harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dengan adanya kompetensi yang telah dimiliki dapat membantu para pegawai di dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

b. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kompetensi

Menurut Zwell dalam Wibowo (2016) faktor – faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah sebagai berikut :

1) Kepercayaan dan Nilai

Kepercayaan dan nilai dalam faktor yang mempengaruhi kompetensi itu tercermin dari sikap dan perilaku seseorang. Sikap dan perilaku tersebut sudah melekat pada diri seseorang. Seseorang yang tidak kreatif dan tidak inovatif dalam pekerjaan cenderung seseorang tersebut tidak dapat bersikap untuk menemukan sesuatu yang baru dan menantang bagi dirinya.

2) Keahlian dan Keterampilan

Dalam aspek keahlian atau keterampilan dalam kompetensi memegang peranan yang sangat penting dalam perusahaan. Keahlian atau keterampilan seseorang menjadi faktor penentu suksesnya kompetensi yang dimiliki seseorang. Untuk keahlian atau keterampilan seseorang dapat dilakukan dengan cara dilatih, dipraktikan serta dikembangkan dalam bidang yang sesuai. Pengembangan keahlian atau keterampilan yang berhubungan dengan kompetensi dapat meningkatkan kecakapan seseorang dalam perusahaan.

3) Pengalaman

Adapun pengalaman seseorang yang dapat mempengaruhi faktor kompetensi. Dimana seseorang yang mengalami banyak pengalaman dalam suatu bidang pekerjaan dapat meningkatkan kompetensi

dibandingkan dengan orang yang tidak memiliki pengalaman. Dengan adanya pengalaman seseorang dapat menemukan sesuatu hal yang baru dalam bidangnya yang perlu dipelajari, dikembangkan untuk meningkatkan kompetensi seseorang berdasarkan pengalaman yang diperoleh.

4) Karakteristik Personal

Karakteristik personal yang diartikan sebagai karakteristik kepribadian seseorang. Karakteristik kepribadian seseorang dapat berpengaruh terhadap kompetensi. Setiap orang mempunyai kepribadian yang berbeda – beda. Dari kepribadian seseorang tersebut dapat dilihat dari kegiatan sehari – hari. Apakah seseorang tersebut memiliki sifat yang pemaarah atau penyabar, rajin atau pemalas. Dengan karakteristik personal yang dimiliki seseorang dapat meingkatkan maupun menghambat terbentuknya kompetensi seseorang tergantung sifat seseorang. Kepribadian seseorang dapat berubah meskipun dapat diubah, tetapi cenderung tidak mudah.

5) Motivasi

Motivasi seseorang terhadap suatu pekerjaan akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap karyawan dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kompetensi. Jadi, dengan adanya motivasi karyawan dapat meningkatkan kompetensi seseorang dalam suatu bidang, karena motivasi tersebut memberikan manfaat yang positif terhadap kompetensi.

6) Isu-isu Emosional

Isu-isu emosional yang mempengaruhi kompetensi. Dalam artian isu-isu tersebut adalah suatu hambatan emosional yang dapat membatasi terbentuknya kompetensi seseorang antara lain ketakutan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, perasaan malu atau kurangnya percaya diri terhadap suatu hal, selalu berfikir negative terhadap seseorang. Demikian hambatan emosional dapat dicegah dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang positif, memilih teman bicara atau rekan kerja yang sesuai sehingga kompetensi individu dapat terbentuk serta mengembangkan kompetensinya sesuai dengan kemampuan.

7) Kapasitas Intelektual

Artinya seseorang akan berpengaruh terhadap penguasaan kompetensi. Kompetensi seseorang tergantung pada tingkat kemampuan berfikir yang berbeda-beda. Perbedaan tingkat kemampuan berfikir seseorang dalam kompetensi akan berpengaruh pada pengambilan keputusan dalam perusahaan dan mengatasi berbagai konflik yang terjadi. Dapat disimpulkan bahwa kapasitas intelektual tersebut mengacu pada bagaimana seseorang dapat mengelola tingkat kemampuan berfikirnya dalam mengembangkan kompetensi individu di dalam perusahaan.

c. Indikator – indikator Kompetensi

Menurut Wibowo (2016) memberikan penjelasan masing – masing indikator kompetensi adalah sebagai berikut :

1) Keterampilan (Skill)

Merupakan kemampuan yang menunjukkan system atau urutan perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja. Dalam hal ini keterampilan juga dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas tertentu dalam sebuah bidang yang sesuai dengan standart kerja dan target dalam perusahaan.

2) Pengetahuan

Adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. Karyawan harus mengetahui dan memahami ilmu-ilmu pengetahuan atau informasi dibidang masing-masing.

3) Konsep diri (sikap)

Adalah sikap yang dimiliki seorang karyawan harus profesionalisime dalam menyelesaikan tugasnya dengan rasa percaya diri dan yakin akan pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

4) Sifat (Trait)

Karakteristik yang relative konstan pada tingkah laku seseorang. Setiap karyawan mempunyai watak (sifat) yang berbeda beda dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.

5) Motif

Adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang yang menyebabkan suatu tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

5. Komitmen Organisasi

a. Definisi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah salah satu identifikasi yang menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan akan menyetujui visi dan misi yang diterapkan dalam operasionalnya dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Menurut Kristine, (2017) komitmen organisasi merupakan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Menurut Novita *et al* (2016) menyatakan komitmen yang tinggi membuat karyawan menjadi lebih setia dan bekerja keras untuk mencapai tujuan serta kemajuan perusahaan.

Menurut Mekta (2016) mendefinisikan Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi. Komitmen organisasi dapat tumbuh dari ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral, nilai – nilai dalam perusahaan serta kemauan dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan. Komitmen Organisasi mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi. Selain itu Haris (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi sebagai kepercayaan karyawan menerima tujuan – tujuan organisasi dan memilih tetap bertahan dan tidak meninggalkan organisasi.

Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas dapat dikemukakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu sikap kesediaan karyawan untuk tetap ada di organisasi tersebut dengan menunjukkan loyalitasnya.

b. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Mowde dkk (2018) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen seseorang terhadap organisasi adalah :

- 1) Usia dan masa kerja, Usia dan masa kerja berkorelasi positif dengan komitmen
- 2) Tingkat Pendidikan, makin tinggi tingkat Pendidikan individu, makin banyak pula harapannya yang mungkin tidak dapat dipenuhi atau tidak sesuai dengan organisasi tempat dimana ia bekerja.
- 3) Jenis kelamin, Wanita pada umumnya menghadapi tantangan yang lebih besar dengan pencapaian kariernya, sehingga komitmennya lebih tinggi.
- 4) Peran individu tersebut di organisasi, hasil studi Morris dan Sherman menunjukkan bahwa adanya hubungan negative antara peran yang tidak jelas dan komitmen terhadap organisasi.
- 5) Faktor lingkungan pekerjaan akan berpengaruh terhadap sikap individu pada organisasi.

c. Indikator Komitmen Organisasi

Busro (2018) dalam Tania dkk (2020) menyebutkan bahwa, Tiga komponen komitmen organisasi yang harus diperhatikan saat mengembangkan instrumen yaitu:

- 1) Komponen afektif terdiri dari indikator-indikator: karakteristik personal, karakteristik struktur organisasi, karakteristik hubungan kerja, pengalaman kerja, kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi, kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi.
- 2) Komponen kontinu terdiri dari indikator-indikator keuntungan bila seseorang tetap tinggal sebagai anggota organisasi, dan kerugian bila ia meninggalkan organisasi.
- 3) Komponen normatif meliputi indikator-indikator: sosialisasi (budaya, keakraban antar anggota), dan investasi di dalam organisasi

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Kajian – kajian mengenai Disiplin Kerja, kompetensi dan komitmen organisasi kinerja karyawan oleh beberapa peneliti terdahulu menghasilkan penelitian sebagai berikut :

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Defrizal, dkk (2018) Jurnal Visionist Vol.7 No.2 ISSN : 1411 -4186	Variabel Dependen Kinerja Karyawan Variabel Independen Disiplin Kerja Kompetensi	1. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur 2. Kompetensi

No	Nama dan Tahun Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
	http://jurnal.ubl.ac.id/index.php/jmv/article/view/1734		berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur
2.	Turnip, dkk (2020) Jurnal Manajemen Vol,6 No. 2 P-ISSN : 2301-6256 e- ISSN : 2615-1928 https://www.ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/118	Variabel Dependen Kinerja Karyawan Variabel Independen Motivasi Pelatihan Disiplin Kerja	1. Disiplin Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. PDAM Tirtanadi Cabang SEI Agul Medan
3.	Ajimat, dkk (2018) Jurnal Ekonomi Efektif Vol.1 No.1 ISSN : 2622 – 8882 E-ISSN : 2622 – 9935 http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/view/1997	Variabel Dependen Kinerja Karyawan Variabel Independen Disiplin Kerja	1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pegawai sekretaria depoti bidang pengembangan destinasi pariwisata
4.	Larasati (2021) Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol. 10 No.5 e- ISSN : 2461-0593 http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/4021	Variabel Dependen Kinerja Karyawan Variabel Dependen Motivasi Kepuasan Kerja Disiplin Kerja	1. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Panca Alam Jaya Tuban
5.	Bawelle, dkk (2016) Jurnal EMBA Vol.4 No.5 ISSN 2303-1174 https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/14120	Variabel Dependen Kinerja Karyawan Variabel Dependen Etos Kerja Gairah Kerja Disiplin Kerja	1. Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BRI Cabang Tahuna
6.	Tamba, dkk (2018) Jurnal Administrasi	Variabel Dependen Kinerja Karyawan	1. Disiplin Kerja berpengaruh secara

No	Nama dan Tahun Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
	Bisnis Vol. 7 No.1 ISSN : 2338-9605 https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/21124	Variabel Dependen Disiplin Kerja Loyalitas Karyawan	parsial terhadap kinerja karyawan PT. Colombindo Perdana Cabang Manado
7.	Sari (2018) Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan Vol.9 No.2 ISSN 2086-5031 E-ISSN 2615-3300 https://doi.org/10.31317/jmk.9.2.54-76.2018	Variabel Dependen Kinerja Karyawan Variabel Independen Komitmen Organisasi Disiplin Kerja	1. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi 2. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi
8.	Sudirjo (2015) Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang Vol. 4 No. 3 ISSN : 2302-2252 http://jurnal.untagsmg.ac.id/index.php/sa/article/viewFile/162/224	Variabel Dependen Kinerja Karyawan Variabel Independen Komitmen Organisasi Motivasi Kapabilitas Kepuasan Kera	1. Secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Malang
9.	Josiah (2018) Jurnal Ilmu Manajemen Saburai Vol.4 No.1 ISSN : 2621-7937 https://doi.org/10.24967/jmb.v4i1.750	Variabel Dependen Kinerja Karyawan Variabel Independen Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Fisik	1. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat.
10.	Sudja, dkk (2021) Values Vol.2 No. 2 e- ISSN :2721-6810 http://ejournal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/2676	Variabel Dependen Kinerja Karyawan Variabel Independen Iklim Kerja Disiplin Kerja Kompetensi	1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Sumba Barat

No	Nama dan Tahun Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
			2. Kompetensi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumba Barat
11.	Gunartin, dkk(2021) JENIUS Vo.4 No.2 p-ISSN :2581-2769 e-ISSN :2598-9502 http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v4i2.9086	Variabel Dependen Kinerja Karyawan Variabel Independen Etos Kerja Disiplin Kerja	1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan kota Bogor
12.	Kambara (2020) Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa Vol.4 No.2 e-ISSN : 2599-0837 http://dx.doi.org/10.48181/jrbmt.v4i2.10489	Variabel Dependen Kinerja Karyawan Variabel Independen Komitmen Organisasi	1. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kota Serang
13.	Putri, dkk (2017) Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana ISSN : 2337-3067 https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/download/31696/19264	Variabel Dependen Kinerja Karyawan Variabel Independen Komitmen Organisasi Budaya Organisasi Kepuasan Pengguna Simda	1. Komitmen Organisasi berpengaruh positif pada Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah
14.	Juwita, dkk (2019) Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara Vol.2 No.2 E-ISSN : 2654-4326 http://ejournal.stiedewantara.ac.id/index.p	Variabel Dependen Kinerja Karyawan Variabel Independen Komitmen Organisasi Implementasi Budaya Organisasi	1. Komitmen Organisasi berpengaruh Signifikan terhadap kinerja Kaeryawan Bank Syariah Lantabur

No	Nama dan Tahun Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
	hp/JMD/article/view/350		
15.	Lawu, dkk (2020) Equilibrium Vol. 9 No.1 e-ISSN 2684-9313 p-ISSN 2088-7485 http://www.journal.stiem.ac.id/index.php/jureq/article/view/485	Variabel Dependen Kinerja Karyawan Variabel Independen Komitmen Organisasi Human Capital	1. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Frisian Flag
16.	Irwansyah, dkk (2019) Jurnal Bisnis dan Pembangunan Vol.8 No.2 E-ISSN 2541-187X https://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/bisnispembangunan/article/view/7921	Variabel Dependen Kinerja Karyawan Variabel Independen Kepemimpinan Transformasional Komitmen Organisasi Motivasi	1. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara
17.	Fauzi, dkk (2020) Jurnal Distribusi Vol.8 No.2 p-ISSN 0853-9571 e-ISSN 2477-1767 https://core.ac.uk/download/pdf/337441669.pdf	Variabel Dependen Kinerja Karyawan Variabel Independen Kompetensi Kepemimpinan Disiplin Kerja	1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima 2. Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima
18.	Tjahyanti, dkk (2020) Media Bisnis Vol.12 No.2 P-ISSN 2085-3105 http://jurnaltsm.id/index.php/MB		1. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Human Resources Facility Management Direktorat 2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Human Resources

No	Nama dan Tahun Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
			Facilty Management
19.	Mulyasari (2018) Journal of management Vol. 2 No.2 ISSN-P 25804138 ISSN-E 2579-812X http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview	Variabel Dependen Kinerja Karyawan Variabel Independen Kecerdasan Emosional Kompetensi	1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai penyuluh Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan
20.	Triastuti (2018) Journal of management Review Vol.2 No.2 ISSN-P 2580-4138 ISSN-E 2579-812X http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview	Variabel Dependen Kinerja Karyawan Variabel Independen Lingkungan Kerja Kompetensi Iklim Organisasi	1. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja
21	Tanjung, dkk (2018) Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol.1 No.1 ISSN 2623-2634 http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO	Variabel Dependen Kinerja Karyawan Variabel Independen Pelatihan Kompetensi Lingkungan Kinerja	1. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana daerah Kabupaten Deli Serdang
22	Tabrani, dkk (2018) Jurnal Magister Manajemen Vol. 2 No.1 ISSN 2302-0199 http://www.e-repository.unsyiah.ac.id/JMM/article/view/10242	Variabel Dependen Kinerja Pegawai Variabel Independen Komitmen Integritas Kompetensi	1. Komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai KIP Aceh 2. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai KIP Aceh
23	Cessilia, dkk (2017) Jurnal EMBA Vol.5 No. 2 ISSN 203-1174 https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/19153	Variabel Dependen Kinerja Karyawan Variabel Independen Disiplin Kerja Perencanaan Karir Kompetensi	1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor pelayanan Pajak Pratama Manado 2. Kompetensi tidak

No	Nama dan Tahun Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
			berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama
22	Sulistiyowati, dkk (2018) Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen Vol. 2 No.1 e-2579-9401 p-2579-9312 https://core.ac.uk/download/pdf/229999318.pdf	Variabel Dependen Kinerja Karyawan Variabel Independen Kompetensi Kecerdasan Emosional	1. Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
23	Karo, dkk (2019) Jurnal Mutiara Manajemen Vol.4 No.1 e-ISSN 2579-759X http://114.7.97.221/index.php/JMM/article/view/744	Variabel Dependen Kinerja Karyawan Variabel Independen Kompetensi Kompensasi	1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Nusantara Bona Pasogit
24	Tanjung, dkk (2020) Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol.3 No.2 e-ISSN 2623-2634 http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO	Variabel Dependen Kinerja Pegawai Variabel Independen Kompetensi Pelatihan Pengembangan Karir	1. Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu
25	Safwan, dkk (2019) Jurnal Administrasi Publik ISSN 2088-527X ISSN 2548-7787 http://ojs.uma.ac.id/index.php/jap	Variabel Dependen Kinerja Karyawan Variabel Independen Komitmen Organisasi Kepuasan Kerja	1. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
26	Novitasari, dkk (2020) Jurnal Mirai Management Vol. 5 No.2	Variabel Dependen Kinerja Karyawan Variabel Independen Budaya Organisasi	1. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT

No	Nama dan Tahun Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
	https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai	Komitmen Organisasional Motivasi Kerja	XXX
27	Sumaraw, dkk (2018) Jurnal Emba Vol. 6 No.1 ISSN 2303-1174 https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/18697	Variabel Dependen Kinerja Karyawan Variabel Independen Kompetensi Komitmen Organisasi Kompensasi	1. Kompetensi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Marga Dwitaguna Manado 2. Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mangga Dwitaguna Manado
28	Wahyudi (2019) Scientific Journal Of Reflection Vol. 2 No. 3 p-ISSN 2615-3009 e-ISSN 2621-3389 https://doi.org/10.37481/sjr.v2i3.84	Variabel Dependen Kinerja Karyawan Variabel Dependen Disiplin Kerja Motivasi	1. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
29	Tirtayasa, dkk (2018) Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol. 1 No. 1 ISSN 2623-2634 http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO	Variabel Dependen Kinerja Karyawan Variabel Independen Budaya Organisasi Motivasi Kompetensi	1. Kompetensi secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan di pengolahan PKS Sawit Langka PT. Perkebunan Nusantara
30	Aryaningtyas (2019) Jurnal Manajemen dan Sains ISSN 2541-6234 DOI 10.33087/jmas.v4i2.101	Variabel Dependen Kinerja Karyawan Variabel Independen Kepribadian Proaktif Kompetensi Budaya Organisasi	1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Bintang Empat di Kota Semarang
31	Suwarto, dkk (2020) Vol. 14 No.1 ISSN 1978-6573	Variabel Dependen Kinerja Karyawan Variabel	1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Nama dan Tahun Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
	http://fe.ummetro.ac.id/ejournal/index.php/JM/article/view/442	Independen Kompetensi Motivasi Budaya	UPTD Puskesmas Purbolinggo Lampung Timur
32	Haryati (2020) Jurnal Economic Resources Vol. 2 No.2 ISSN 2620-6196 https://www.jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/JER/article/view/428	Variabel dependen Kinerja Karyawan Variabel Independen Disiplin Kerja	1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Abadi Smilynks di Jakarta
33	Worang, dkk (2019) Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 8 No.2 p-ISSN 2338-9605 e-2655-206X https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/23509	Variabel Dependen Kinerja Karyawan Variabel Independen Motivasi Disiplin Kerja	1. Secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Tomohon
34	Kharismasyah, dkk (2019) Jurnal Manajemen Vo. 13 No.2 ISSN 1978-6573 http://fe.ummetro.ac.id/ejournal/index.php/JM/article/view/394	Variabel Dependen Kinerja Karyawan Variabel Independen Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Kepuasan Kerja	1. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Instituti Pendidikan 2. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Instituti Pendidikan

Sumber : Berbagai Jurnal, 2021

C. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Teori yang berkaitan dengan Disiplin Kerja yaitu teori *Opponent – Proses Theory* yang dikembangkan oleh *Lady* (1978) dalam Gibson (1996) yang menyatakan pada upaya seseorang dalam mempertahankan keseimbangan emosionalnya. Maksudnya, perasaan puas tidak puas merupakan masalah emosional. Rasa puas atau tidak puas seseorang sangat ditentukan oleh sejauh mana penghayatan emosional orang tersebut terhadap situasi dan kondisi yang dihadapi. Bila situasi dan kondisi yang dihadapi dapat memberikan keseimbangan emosional maka orang tersebut akan merasa puas. Sebaliknya bila situasi dan kondisi yang dihadapi menimbulkan ketidak stabilan emosi maka orang tersebut akan merasa tidak puas.

Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini di dukung oleh penelitian dari Defrizal, dkk (2018), Larasati (2021), Sari (2018), Gunartin, dkk (2021), Cessilia, dkk (2017), Wahyudi (2019), Tjahyanti, dkk (2020), Gunartin, dkk (2021), Haryati (2020), Kharismasyah, dkk (2019) yang menyatakan bahwa Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Teori yang berkaitan dengan Kompetensi yaitu teori *ERG Alderfer*. Teori ini menyatakan terdapat tiga tingkatan (Alderfer, 1972, dalam Gibson, 1996) sebagai berikut : (1) Eksistensi, kebutuhan – kebutuhan manusia akan makanan, uara, gaji, air, kondisi kerja. (2) keterkaitan kebutuhan – kebutuhan akan adanya hubungan social dan interpersonal

yang baik. (3) Pertumbuhan : kebutuhan – kebutuhan individu untuk memberikan kontribusi pada orang lain atau organisasi dengan memberdayakan kreativitas, potensi dan kemampuan yang dimilikinya.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu Defrizal, dkk (2018), Fauzi, dkk (2020), Tanjung, dkk (2018), Karo, dkk (2019), Tanjung, dkk (2020), Mulyasari (2018), Suwanto, dkk (2020), Tirtayasa, dkk (2018), Suwanto, dkk (2020) yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

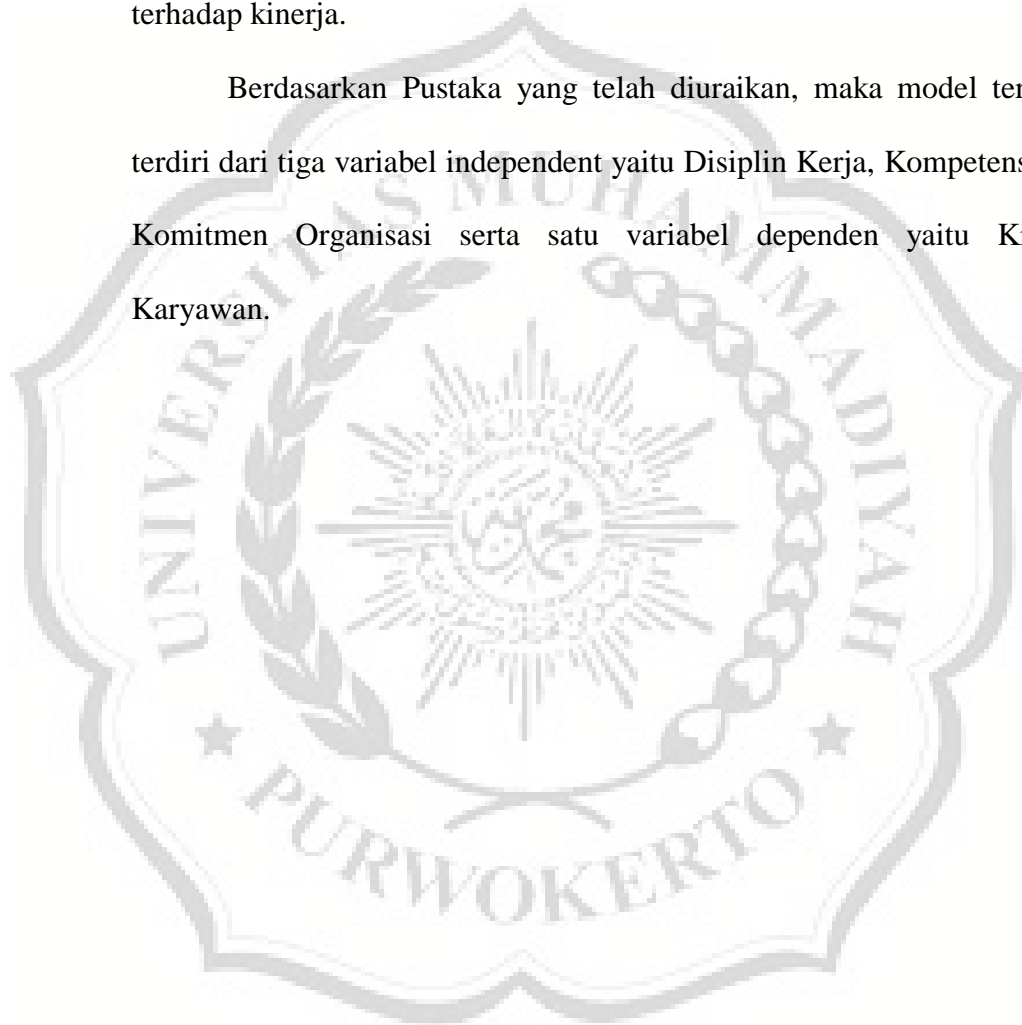
3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai

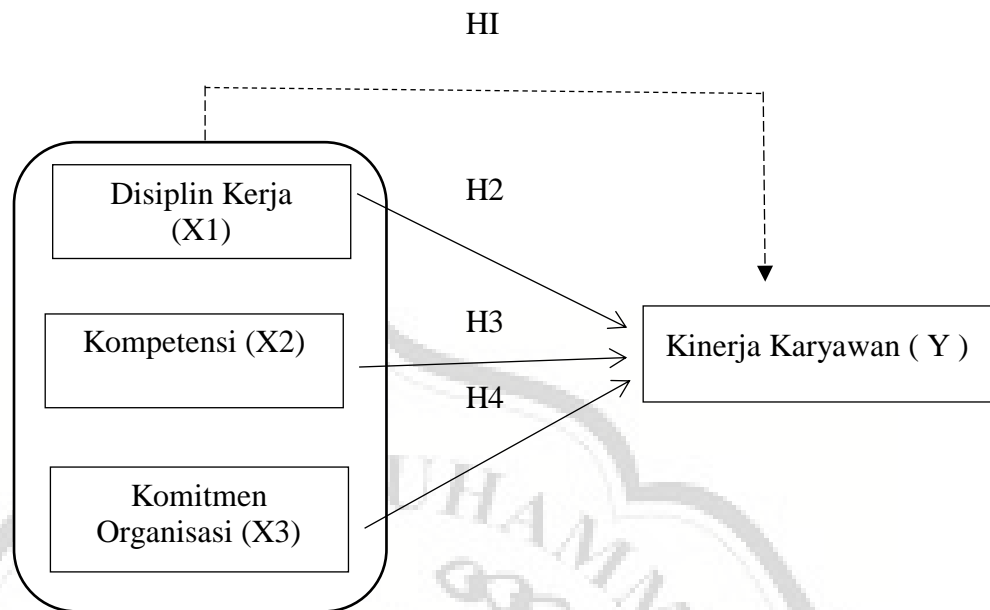
Berdasarkan teori dari Allen & Meyer (1991) yaitu Komitmen afektif (*affective commitment*) keinginan pegawai yang ingin mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi karena adanya keterikatan emosional dalam suatu organisasi. Dimensi ini merupakan dimensi yang sering dibahas dalam kajian mengenai perilaku organisasi. Komitmen normatif (*normative commitment*) keinginan pegawai untuk bertahan sebagai anggota dalam suatu organisasi karena adanya keharusan untuk patuh. Komitmen normatif disebut juga sebagai komitmen moral. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) keinginan pegawai untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi karena mempertimbangkan keuntungan jika bertahan dan kerugian jika berpindah.

Hasil penelitian dari Kambara (2020), Juwita, dkk (2019), Lawu, dkk (2020), Irwansyah, dkk (2019), Safwan, dkk (2019), Novitasari, dkk (2020), Kharismasyah, dkk (2019) menyatakan komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sesuai dengan

pernyataan “tidak berpikir ingin keluar dari tempat kerja” hal ini merupakan visi dan misi karyawan yang positif kepada perusahaan demi mewujudkan tujuan perusahaan itu sendiri. Sehingga penelitian tersebut menghasilkan satu kesimpulan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan Pustaka yang telah diuraikan, maka model tersebut terdiri dari tiga variabel independent yaitu Disiplin Kerja, Kompetensi dan Komitmen Organisasi serta satu variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.





Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan:

- : Hubungan secara parsial
 - - - - - → : Hubungan secara simultan

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian diatas kerangka pemikiran, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

- H1 : Disiplin Kerja, Kompetensi dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- H2 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
- H3 : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
- H4 : Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.