

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja Pegawai**

###### **1.1 Definisi Kinerja Pegawai**

Menurut Rivai dan Basri dalam Bintoro dan Daryanto (2017) Kinerja adalah hasil tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sinambela dalam syahida dkk (2018) Kinerja adalah pelaksanaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawab sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan

perpaduan dari hasil kerja yaitu apa yang harus dicapai oleh seseorang dan kompetensi termasuk bagaimana mencapainya.

## **1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain :

### **1. Fasilitas Kantor**

Fasilitas kantor merupakan sarana yang menunjang seorang karyawan untuk melakukan aktifitas kerjanya dengan baik dan apabila perusahaan anda tidak dapat memberikan fasilitas yang memadai, tentu saja hal ini akan menurunkan kinerja karyawan anda. Jika anda adalah seorang *Start-up* yang baru saja memulai usaha, akan lebih baik jika hal ini dijelaskan terlebih dahulu diawal perekrutan karyawan sehingga mereka tahu dan siap bekerja dengan kondisi fasilitas yang kurang memadai.

### **2. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk anda perhatikan, karena hamper 80% karyawan resign jika lingkungan kerja mereka tidak baik. Lingkungan kerja yang baik memiliki ruang kerja yang cukup luas, penerangan yang sempurna dan temperatur udara yang sesuai dengan luas ruangan kerja karyawan anda. Jika ada salah satu fasilitas tersebut rusak, langsung segera diperbaiki agar kinerja kerja mereka tidak

menurun dan mereka tetap nyaman dalam melakukan aktifitas kerja mereka sehari-hari.

### 3. Prioritas Kerja

Berikan prioritas kerja yang jelas. Karyawan akan merasa kebingungan jika anda memberikan tugas kepada mereka tetapi tidak memberikan skala prioritas yang jelas. Supaya karyawan anda dapat bekerja dengan tenang dan tidak didesak oleh waktu.

### 4. Supportive Boss

Sebagai atasan yang baik anda harus mau mendengarkan pendapat dan pemikiran karyawan anda. Berikan dukungan kepada mereka untuk mengemukakan pendapat dan ide-ide baru pada saat *meeting*, ajak mereka untuk terlibat dalam proyek yang sedang anda kerjakan.

### 5. Bonus

Sebagian besar karyawan akan bekerja dengan senang hati bila pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan. Penghargaan terhadap karyawan bisa dimulai dari hal yang sederhana seperti pujian dari atasan atau bahkan berupa bonus. Pemberian penghargaan tersebut ada baiknya jika disaksikan oleh karyawan anda yang lain, tujuannya untuk memicu rasa kompetisi agar mereka dapat bekerja lebih baik lagi.

### 1.3 Indikator Kinerja

Ada lima indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut Robbins dan De Cenzo, dalam Awal dan Syamsir (2019). antara lain:

1. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan.

2. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu

tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap kantor.

Jadi, Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kemandirian.

## **2. Komitmen Organisasi**

### **2.1 Definisi Komitmen Organisasi**

Menurut Nawawi dalam Jamil (2019) mengemukakan bahwa komitmen merupakan suatu keputusan atau perjanjian seseorang dengan dirinya sendiri untuk melakukan atau tidak melakukan, berhenti atau meneruskan suatu perbuatan atau kegiatan. Selanjutnya mereka menjelaskan komitmen merupakan penetapan dalam diri seseorang untuk menerima atau menolak satu atau lebih tujuan dan menuntut perbuatan atau kegiatan.

Sedangkan Menurut Jamil (2019) komitmen adalah suatu kesediaan, keterikatan hati, kepedulian, rasa tanggung jawab, loyalitas, semangat untuk mengembangkan diri, perjanjian pada diri sendiri seseorang untuk mengabdikan diri, terlibat aktif dalam melaksanakan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan sungguh-

sungguh dan penuh rasa tanggung jawab yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah perjanjian di mana seorang pegawai mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tertentu dan sikap loyalitas pegawai terhadap organisasinya dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada pegawai dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab, serta merupakan suatu proses mengekspresikan, keinginan dan keyakinan berdasarkan kesepakatan yang telah ditentukan untuk mencapai tujuan organisasi.

## **2.2 Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Sopiah dalam Latief dkk (2019) menyatakan ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan, konflik, peran, dan tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi (sentralisasi/desentralisasi), kehadiran serikat pekerja.

4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi.

### **2.3 Indikator Komitmen Organisasi**

Menurut Allen dan Meyer dalam Purnama dkk (2020) mengelompokkan komitmen organisasi dalam tiga indikator yaitu :

1. Komitmen afektif (affective commitment).

kepercayaan yang dibangun pada nilai-nilai organisasi serta adanya keterikatan yang kuat antar emosional yang dimiliki dengan kepercayaan tersebut.

2. Adanya peningkatan karier peningkatan karier tentu yang diinginkan seluruh anggota organisasi

3. Memiliki rasa percaya yang tinggi pada organisasi tempat di mana ia bekerja

4. Senantiasa setia dan mengabdikan dirinya hanya untuk mengembangkan organisasi Tingkat keinginan.

5. Komitmen kelanjutan (continuance commitment).

Kesadaran yang dimiliki setiap individu terlepas dari emosional yang dimiliki semata, karena para anggota telah menerawang lebih jauh akan kerugian yang bisa mereka alami ketika hendak meninggalkan organisasi tempat di mana ia bekerja.

#### 6. Komitmen normatif (Normative Commitment).

Berbeda dengan afektif dan berkelanjutan, normatif ini merupakan tata aturan yang memang seharusnya diterapkan pada organisasi mengingat tidak semua organisasi mampu memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi.

### 3. Disiplin Kerja

#### 3.1 Definisi Disiplin Kerja

Menurut Sinungan dalam Ariani dkk(2020) disiplin kerja sebagai sikap mental yang tercermin dalam tindakan atau perilaku individu, kelompok atau komunitas dalam bentuk kepatuhan atau kepatuhan terhadap peraturan yang ditetapkan oleh Pemerintah atau etika, norma, dan aturan yang berlaku di masyarakat untuk tujuan tertentu. Menurut Sutrisno dalam wahyu (2019) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Sedangkan menurut Rivai dalam wahyu disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan atau kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar

mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku, serta kesanggupan pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari dari larangan. Ditentukan dalam peraturan yang telah ditetapkan sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk mentaati semua peraturan yang telah ditetapkan.

### 3.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Rivai dalam Iskandar (2018) Jenis kedisiplinan ada empat macam sebagai berikut:

1. Disiplin *retributive*

Disiplin *retributive* yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif yaitu berusaha membantu pegawai mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.

3. *Presfektif* hak-hak individu

*Presfektif* hak-hak individu yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.

4. *Presfektif* utilitarian

*Presfektif* utilitarian yaitu berfokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

### 3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan dalam Iskandar (2018) Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan.

Tujuan dan kemampuan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan di capai harus jelas dan di tetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.

Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang di bebaskan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan bersungguh-sungguh.

2. Teladan Pimpinan.

Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan akan ikut baik.

3. Balas Jasa.

Balas jasa atau gaji, kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi.

4. Keadilan.

Keadilan yang di jadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan terciptanya kedisiplinan yang baik. Manajer yang baik dalam memimpin selalu berusaha

bersikap adil terhadap semua pegawai. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

### **3.4 Indikator Disiplin Kerja**

Indikator yang digunakan dalam variabel ini adalah Rivaidalam Ariani dkk (2020):

1. Kehadiran (1) Karyawan meminta izin apabila terlambat datang ke kantor. (2) Karyawan meminta izin apabila tidak dapat masuk kerja. .
2. Ketaatan pada peraturan kerja (1) Karyawan tidak membawa pulang peralatan perusahaan (2) Karyawan bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan jika melanggar peraturan tersebut.
3. Ketaatan pada standar kerja (1) Karyawan bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan. (2) Karyawan melakukan semua pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan perusahaan.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi (1) Karyawan selalu fokus dalam bekerja. (2) Karyawan berhati-hati dalam setiap menggunakan peralatan perusahaan.
5. Bekerja Etis. (1) Karyawan bersikap sopan selama di dalam kantor. (2) Karyawan memiliki etika yang baik selama berada didalam kantor.

Jadi, Perangkat desa yang bersedia memenuhi semua peraturan serta melaksanakan semua tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun terpaksa. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang kerja tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu, mematuhi semua peraturan pemerintahan desa dan norma-norma sosial yang berlaku.

#### **4. Kepuasan Kerja**

##### **4.1 Definisi Kepuasan Kerja**

Menurut Robins dalam Hutabarat dkk (2019) menyatakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) menunjukkan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan sikap kepuasan tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja, seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja yang tinggi menandakan bahwa sebuah organisasi telah dikelola dengan baik dengan manajemen yang efektif. Sedangkan menurut Riggio dalam Hutabarat dkk (2019) kepuasan kerja banyak didefinisikan sebagai perasaan dan perilaku individu berkenaan dengan pekerjaannya.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya.

## **4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Mangkunegara dalam Latief dkk (2019) bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

### **1. Faktor Pegawai**

yaitu, kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.

### **2. Faktor Pekerjaan**

yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

## **4.3 Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Wexley dan Yukl dalam Awal dan syamsir (2019) mengemukakan ada tujuh indikator kepuasan kerja antara lain:

### **1. Kompensasi.**

Imbalan yang diterima pegawai merupakan faktor penting bagi kepuasan kerja pegawai. Imbalan yang terlalu kecil membuat pegawai tidak puas, demikian juga terhadap pemberian gaji yang tidak adil.

### **2. Supervisi.**

Perilaku atasan dalam melakukan pengawasan terhadap pegawai sangat diperhatikan oleh pegawai. Pengawasan yang

dilakukan dengan memperhatikan dan mendukung kepentingan pegawai akan berdampak terhadap kepuasan kerja pegawai.

3. Pekerjaan itu sendiri.

Sifat dari pekerjaan yang dihadapi oleh pegawai dalam organisasi yakni *skill variety*, *task identity*, *task significance*, *autonomy*, dan *feedback*, akan memberikan pengaruh yang berbeda-beda terhadap kepuasan kerja pegawai.

4. Hubungan dengan rekan kerja.

Interaksi antara pegawai dalam organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai tersebut. Secara individu rekan kerja yang bersahabat dan mendukung akan memberikan kepuasan kerja pegawai lainnya.

5. Kondisi kerja.

Kondisi kerja yang bersih dan tertata rapi akan membuat pekerjaan lebih mudah dilakukan pegawai dan hal ini pada akhirnya memberikan dampak terhadap kepuasan pegawai.

6. Kesempatan memperoleh perubahan status.

Bagi pegawai yang memiliki keinginan besar untuk mengembangkan dirinya, maka kebijakan promosi yang adil yang diberlakukan organisasi akan memberikan dampak puas kepada pegawai.

## 7. Keamanan kerja.

Rasa aman didapatkan pegawai dari adanya suasana kerja yang menyenangkan, tidak ada rasa takut akan suatu hal yang tidak pasti dan tidak ada kekhawatiran akan diberhentikan secara tiba-tiba.

Jadi, kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional yang positif atau dapat menyenangkan dari suatu jumlah penghargaan yang diterima pekerja dari berbagai aspek dari pekerjaannya yang meliputi kompensasi, supervise, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, kondisi kerja, kesempatan memperoleh perubahan status dan keamanan kerja.

### B. Hasil Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Penulis & Tahun	Variabel yang Digunakan	Hasil
1	Ariani, Saputri & Suhendar, 2020	<b>X1 : Disiplin Kerja</b> <b>X2 : Iklim Organisasi</b> <b>X3 : Komitmen Organisasi</b> Variabel terikat : <b>Y: Produktifitas Kinerja Guru</b>	a. Disiplin kerja <b>berpengaruh positif dan signifikan</b> terhadap produktifitas kerja guru. b. Komitmen organisasi <b>berpengaruh positif dan signifikan</b> terhadap produktifitas kinerja guru.
2	Syahida & Suryani, 2018	<b>X1 : Disiplin Kerja</b> <b>X2 : Lingkungan Kerja Fisik</b> <b>X3 : Motivasi Kerja</b> Variabel terikat : <b>Y: Kinerja Perangkat</b>	Disiplin kerja <b>berpengaruh positif dan signifikan</b> terhadap kinerja perangkat desa.

		<b>Desa</b>	
3	Endratno & Agnes, 2019	<b>X1 : Disiplin Kerja</b> X2 : <i>Personal Engagement</i> X3 : <i>Servant Leadership</i> Variabel terikat : <b>Y: Kinerja Perangkat Desa</b>	Disiplin kerja <b>tidak berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja perangkat desa.
4	Wijayanti, Kuncoro & Pramodia, 2018	<b>X1 : Disiplin Kerja</b> X2 : Motivasi Kerja Variabel terikat : <b>Y: Prestasi Kerja Perangkat Desa</b>	Disiplin kerja <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap prestasi kerja perangkat desa.
5	Iskandar, 2018	<b>X1 : Kedisiplinan Kerja</b> X2 : Kompensasi Variabel terikat : <b>Y : Prestasi Kerja Perangkat Desa</b>	Disiplin mempunyai <b>pengaruh yang signifikan</b> terhadap prestasi kerja pegawai.
6	Jamil, 2019	<b>X1 : Komitmen</b> X2 : Lingkungan Kerja <b>X3 : Disiplin Kerja</b> Variabel terikat : <b>Y : Kinerja Pegawai</b>	a Komitmen Organisasi <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja b. Disiplin kerja <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja
7	Hutabarat, Sianturi & Sihombing, 2019	X1 : Lingkungan <b>X2 : Kepuasan Kerja</b> Variabel terikat : <b>Y: Kinerja Pegawai</b>	Kepuasan kerja <b>berpengaruh positif dan signifikan</b> terhadap kinerja pegawai.
8	Awal & Syamsir, 2019	<b>X1 : Kepuasan Kerja</b> Variabel terikat : <b>Y : Kinerja Aparatur Pemerintah Desa</b>	Kepuasan kerja <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja aparatur pemerintah desa.
9	Candrayanto, Widyanti & Kurniaty, 2016	X1 : Iklim Organisasi <b>X2 : Disiplin Kerja</b> Variabel terikat : <b>Y : Kinerja Pegawai</b>	Disiplin kerja <b>berpegaruh signifikan</b> terhadap kinerja pegawai.
10	Hafid dan Kurnia, 2019	X1 : Budaya Organisasi <b>X2 : Komitmen</b>	Komitmen organisasi <b>berpengaruh positif</b>

		<b>Organisasi</b> X3 : Lingkungan Kerja Varabel terikat : <b>Y : Kinerja Pegawai</b>	<b>dan signifikan</b> terhadap kinerja pegawai
11	Purnama, Wahono dan Khalikussabir, 2020	X1 : Budaya Organisasi X2 : Motivasi <b>X3 : Komitmen Organisasi</b> Variabel terikat : <b>Y : Kinerja</b>	Komitmen organisasi <b>berpengaruh positif</b> terhadap kinerja
12	Iskandar, Windartini & Suharmiyati, 2019	X1 : Kompensasi <b>X2 : Disiplin Kerja</b> Variabel terikat : <b>Y : Kinerja Perangkat Desa</b>	a Disiplin kerja <b>mempunyai pengaruh signifikan</b> terhadap kinerja perangkat desa.
13	Wahyu, Lie, Efendi & Simatupang. 2019	<b>X1 : Komitmen</b> Variabel terikat : <b>Z : Disiplin Kerja</b> Y: Kinerja Pegawai	a. komitmen organisasi <b>berpengaruh positif dan signifikan</b> terhadap disiplin kerja b. Disiplin kerja <b>berpengaruh positif dan signifikan</b> terhadap kinerja
14	Runtulalo, Lopian & Tawas, 2018	X1 : Karakteristik Individu X2 : Iklim Organisasi <b>X3 : Disiplin Kerja</b> Variabel terikat : <b>Y : Kinerja Pegawai</b> Z : Motivasi Kerja	Disiplin kerja <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja pegawai.
15	Supraptini, Suddin, Triastity, 2016	X1 : Lingkungan Kerja <b>X2 : Disiplin Kerja</b> X3 : Motivasi Variabel terikat : <b>Y : Kinerja Karyawan</b>	Disiplin kerja <b>berpengaruh positif dan signifikan</b> terhadap kinerja karyawan.
16	Tanjung, 2020	<b>X1 : Kepuasan Kerja</b> X2 : Lingkungan Kerja X3 : Kepeimpinan X4 : Stres Kerja Variabel terikat : <b>Y1 : Kinerja Pegawai</b>	Kepuasan kerja <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja pegawai.
17	Sularso, 2017	<b>X1 : Komitmen Organisasi</b> <b>X2 : Disiplin Kerja</b> Variabel terikat :	komitmen organisasi dan disiplin kerja <b>berpengaruh positif</b> terhadap kinerja dan

		<b>Y1 : Kinerja Pegawai</b> <b>Y2 : Kepuasan Karier</b>	kepuasan
18	Winarni & Rahmaningtyas, 2020	X1 : Gaya Kepemimpinan X2 : Motivasi Kerja X3 : Kompetensi <b>X4 : Komitmen Organisasi</b> Variabel terikat : <b>Y : Kinerja Perangkat Desa</b>	Komitmen Organisasi <b>berpengaruh positif dan signifikan</b> terhadap kinerja
19	Wijayanti, 2017	X1 : Iklim Organisasi X2 : Etos Kerja <b>X3 : Disiplin Kerja</b> Variabel terikat : <b>Y : Efektifitas Kinerja</b>	Disiplin kerja <b>tidak berpengaruh positif</b> terhadap efektifitas kerja.
20	Akbar, Musadieg, dan Mukzam. 2020	<b>X1 : Komitmen Organisasi</b> Variabel terikat : <b>Y : Kinerja Karyawan</b>	Komitmen organisasi <b>berpengaruh positif dan signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
21	Arifa & Muhsin, 2018	<b>X1 : Disiplin Kerja</b> X2 : Kepemimpinan X3 : Lingkungan Kerja Variabel terikat : Y1 : Motivasi Kerja <b>Y2 : Kinerja</b>	Disiplin kerja <b>berpengaruh positif dan signifikan</b> terhadap kinerja melalui motivasi kerja.
22	Nurhidayad, Purba, 2019	<b>X1 : Discipline</b> X2 : <i>Compensation</i> X3 : <i>Training Development</i> Variabel terikat : <b>Y : Employee Performance</b>	<i>Discipline is a good predictor for effective performance for effective of employee performance.</i>
23	Windy, dkk 2018	X1 : <i>Workforce Diversity</i> <b>X2 : Job Satisfaction</b> Variabel terikat : <b>Y : Employee Performance</b>	<i>Job satisfaction take effect positive towards the performance the employee.</i>

### **C. Kerangka Pemikiran**

- a. Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa

Menurut Veithzal dalam Bintoro dan Daryanto (2017) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam penelitian Sularso (2017) dan Jamil (2019) menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa.

- b. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja perangkat desa

Menurut Sutrisno dalam Wahyu (2019) komitmen merupakan sikap loyalitas pekerja terhadap organisasinya dan juga merupakan suatu proses mengekspresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasi. Dalam penelitian Jamil (2019), Wahyu dkk (2019), Hafid (2019), Winarni (2020) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

- c. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa

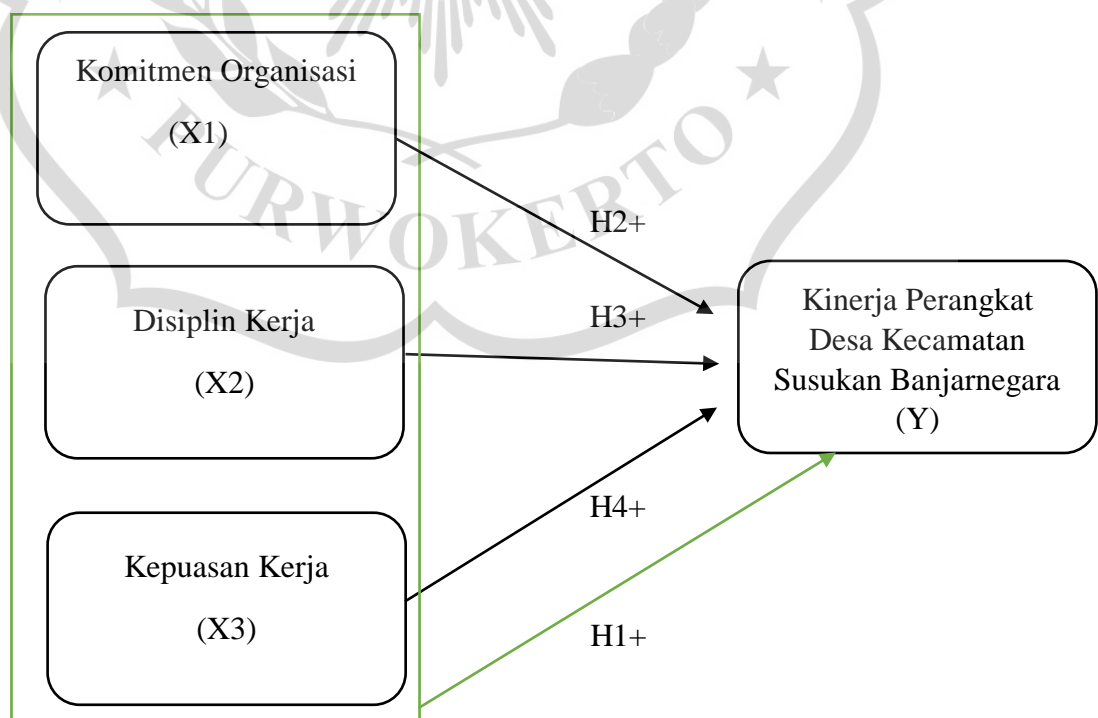
Sinambela (2019) disiplin kerja merupakan setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah. Dalam penelitian Iskandar

dkk (2019), Supraptini (2016), Syahida (2018) Menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

d. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima (Stephen P. Robbins dalam Bintoro dan Daryanto, 2017). Dalam penelitian Hutabarat dkk (2019), Tanjung (2020), Awal dan Syamsir (2019). menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan kajian landasan teori dan hasil penelitian terdahulu maka kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



#### **D. Hipotesis**

H1: Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa Kecamatan Susukan Banjarnegara.

H2: Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa Kecamatan Susukan Banjarnegara.

H3: Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa Kecamatan Susukan Banjarnegara.

H4: Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa Kecamatan Susukan Banjarnegara.

