

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Definisi Kinerja Pegawai

Menurut Barnawi dan Arifin (2012) dalam Sunarto (2020), “kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika”. Sedangkan menurut Riyadi (2011) dalam Hidayat dkk (2019) “Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan didasarkan atas kecakapan, pengalaman kesungguhan serta waktu”. Sedangkan yang terakhir menurut Mangkunegara (2017) dalam Pratama (2020) “menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

b. Teori kinerja Pegawai

Teori Keseimbangan menurut Wexley dan Yuki (1998) “Kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, 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 keseimbangan diatas memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal akan dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan pegawai. Berbagai indikator yang dapat mengakibatkan rasa keadilan tersebut menurut teori ini antara lain manfaat yang berarti bahwa seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat merasakan manfaatnya. Kinerja organisasi atau lembaga sangat dipengaruhi oleh kinerja individu, karena jika kinerja organisasi ingin diperbaiki tentunya kinerja individu perlu diperhatikan. Kemampuan seseorang dipengaruhi pemahamannya atas jenis pekerjaan dan keterampilan melakukannya, maka seseorang harus dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan.

c. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Prawirosentono (2019), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1) Efektivitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2) Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.

3) Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

4) Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

d. Indikator-indikator kinerja

Menurut Robbins (2019), indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu adalah :

1) Kualitas

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

2) Kuantitas

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 karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2. Disiplin Kerja

a. Definisi Disiplin Kerja

Menurut Priyono (2016) dalam Ekhsan (2019) “ Disiplin yang baik adalah disiplin diri. Banyak orang menyadari kemungkinan dibalik disiplin diri adalah peningkatan kemalasan dengan kesadaran dalam menerapkan aturan perusahaan atau badan yang tercermin maka tinggi kinerja pegawai juga akan meningkat ”. Menurut Setiyawan dan Waridin (2012) dalam Husain (2018) “Disiplin merupakan ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan”. Sedangkan yang terakhir menurut Sulistyono dan

Wijayanto (2015) dalam Alhusaini (2020) “disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak menolak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

b. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2019) bahwa hal yang mempengaruhi disiplin adalah:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besarnya kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin ‘dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah diterapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

c. Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2006) dalam Arda (2017)

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. 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 dengan sungguh sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) **Teladan pimpinan**

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, seperti berdisiplin, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Sebaliknya, apabila teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin) maka para bawahan pun akan kurang disiplin.

3) **Balas jasa**

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya, semakin besar balas jasa maka semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil maka kedisiplinan karyawan menjadi rendah.

Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4) **Keadilan**

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Seorang manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya.

3. **Motivasi Kerja**

a. **Definisi Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2010) dalam Hidayat(2019) Motivasi kerja adalah sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai kegiatan yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sedangkan menurut Handoko (2010) dalam Asmawiyah, dkk (2020) “Motivasi Kerja merupakan keadaan seseorang yang mendorong keinginan untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Hal tersebut diartikan bahwa motivasi kerja kerja yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai kepuasan”. Sedangkan yang terakhir menurut Wibowo (2010) dalam Wuwungan dkk (2020) motivasi

merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Elemen yang ada dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

b. Teori Motivasi Kerja

Teori motivasi harapan (*Expectancy Theory*) oleh Vroom (1994) menyatakan bahwa "Orang-orang akan termotivasi untuk melakukan hal-hal tertentu, jika mereka yakin bahwa dari prestasi itu mereka akan mengharapkan imbalan yang besar". Sebab terdapat kaitan yang erat antara motivasi seseorang melakukan sesuatu kegiatan dengan kinerja yang akan diperolehnya, artinya bila motivasinya rendah maka hasil kinerjanya kurang baik. Sebaliknya apabila motivasinya tinggi maka kinerjanya akan baik. Sehingga dengan adanya motivasi kerja yang diterapkan secara baik oleh pegawai di Perangkat Desa Kecamatan Pandanarum Kabupaten Banjarnegara maka kinerja pegawai akan meningkat.

c. Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Siagian, (2019) mengemukakan bahwa terdapat dua faktor

1) Faktor internal

Faktor yang timbul dari dalam diri karyawan antara lain: persepsi, harga diri harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, prestasi kerja yang dihasilkan.

2) Faktor eksternal

Faktor yang timbul dari luar diri karyawan antara lain: jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung, organisasi tempat bekerja, situasi lingkungan pada umumnya, sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya. Interaksi positif antara kedua kelompok tersebut pada umumnya menghasilkan tingkat motivasi yang tinggi.

d. Indikator-indikator motivasi kerja

Menurut Uno (2008) dalam Tarigan (2019) indikator motivasi yaitu :

1) Prestasi kerja

Prestasi yang mendorong dirinya untuk unggul dan sukses.

2) Penghargaan

Apresiasi atas tugas atau pekerjaan yang telah diselesaikan.

3) Tanggung jawab

Tanggung jawab dalam melakukan kerja pencapaian tugas dan kerja keras.

4) Hubungan kerja

Hubungan kerja yang positif dan baik dengan rekan kerja.

5) Kompensasi

Kompensasi berupa imbalan yang diterima di luar pendapatan tetap.

4. Kemampuan Kerja

a. Definisi Kemampuan Kerja

Menurut Sarworini (2007) dalam Madjid (2016) “Kemampuan sifat sejak lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugas. Kemampuan menunjukkan potensi orang dalam melaksanakan tugasnya dan merupakan perwujudan dari pengetahuan keterampilan yang dimiliki”. Sedangkan Blanchard dan Hersey (2013) dalam Wuwungan dkk (2020) “Kemampuan kerja merupakan keadaan pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya”. Sedangkan yang terakhir menurut Robbins (2008) dalam Tangkawarouw dkk (2019) “Setiap individu bisa memiliki kemampuan yang berbeda dan memanfaatkan pengetahuan tersebut untuk meningkatkan kemampuan seseorang melakukan pekerjaanya dengan baik”.

b. Teori kemampuan

Menurut Sutermeister (1976) menyatakan bahwa “Kemampuan berasal dari pengetahuan dan keterampilan, pengetahuan dipengaruhi pengalaman, pelatihan dan minat yang ada pada seseorang sedangkan keterampilan dipengaruhi oleh kepribadian, pendidikan, pengalaman dan minat. Kemampuan menekankan pengertian sebagai hasil dari apa yang telah dilaksanakan oleh pegawai dan kontribusi mereka terhadap perusahaan. Kemampuan kerja pegawai dihasilkan dari

pengetahuan dan keterampilan”. Sebab kemampuan kerja merupakan sentral dari keberhasilan mencapai kinerja yang dipengaruhi oleh pengetahuan dan keterampilan.

c. Faktor yang mempengaruhi Kemampuan Kerja

Faktor Kemampuan kerja menurut Nitisemito (2000) dalam Girsang (2022).

1) Keramahaman dalam menghadapi pimpinan

Dengan mempunyai sikap ramah, terampil dan cepat serta hasil kerja yang memuaskan akan memberikan daya tarik tersendiri bagi atasan.

2) Kelengkapan pengalaman kerja

Dengan adanya bermacam-macam jenis pengalaman kerja akan membantu kelancaran didalam menyelesaikan pekerjaan didalam suatu perusahaan.

d. Indikator Kemampuan Kerja

Menurut Winardi (2004) dalam Siswadhi (2020) indikator kemampuan kerja adalah:

1) Keterampilan (*skill*)

Keterampilan dan kecakapan karyawan sebagai akumulasi dari bakat dan kepribadian yang dimiliki oleh setiap karyawan. Bentuk dari indikator *skill* meliputi mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, kreatif, inovatif, dan memiliki kemampuan untuk menguasai bidang tertentu sesuai level jabatan.

2) Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan (*knowledge*) merupakan pengetahuan yang dimiliki sebagai hasil pendidikan, pengalaman, dan pelatihan di bidang kerjanya.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Tujuan dari penelitian terdahulu adalah untuk mengetahui hasil yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, serta sebagai perbandingan dan gambaran untuk mendukung penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2. 1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
1.	Pratiwi dan Bagia (2021) <i>Jurnal Manajemen dan Bisnis</i> Vol. 2 No. 1, Juli (2021) ISSN: 2685-5526	Variabel independen: Motivasi kerja (X1) Kemampuan Kerja (X2) Variabel dependen: Kinerja Pegawai (Y)	1. Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja pegawai 2. Kemampuan Kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja pegawai
2.	Shalahuddin (2017) <i>Jurnal Ilmiah Manajemen</i> Volume 1 Nomor 1, Januari 2017 ISSN: 1979-1127 E-ISSN: 2502-7433	Variabel independen: Disiplin Kerja (X1) Lingkungan kerja (X2) Variabel dependen: Kinerja Pegawai (Y)	1. Disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan

			terhadap kinerja pegawai
3.	<p>Anggreany (2019)</p> <p><i>Jurnal Katalogis, Volume 5 Nomor 1 Januari 2017 hlm 44-51</i></p> <p>ISSN 2302-2019</p>	<p>Variabel Independen: Kompetensi (X1) Motivasi (X2) Lingkungan Kerja (X3)</p> <p>Variabel Dependen: Kinerja Pegawai (Y)</p>	<p>1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <p>2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <p>3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p>
4.	<p>Ariani, dkk (2020)</p> <p><i>Jurnal Dimensi DIMENSI, VOL. 9, NO. 1 : 74-86 MARET 2020</i></p> <p>ISSN: 2085-9996.</p>	<p>Variabel independen: Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) Pengalaman Kerja.(X3)</p> <p>Variabel dependen: Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>1. Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja</p> <p>2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja</p> <p>3. Pengalaman secara parsial berpengaruh terhadap kinerja,</p>
5.	<p>Aromega dkk, (2019)</p> <p><i>Jurnal EMBA Vol. 7 No. 1 Januari 2019, Hal. 741-750</i></p> <p>ISSN 2303-1174</p>	<p>Variabel independen: Kompensasi (X1) Disiplin Kerja (X2)</p> <p>Variabel dependen: Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>1. Kompensasi secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>

6.	<p>Asmawiyah dkk (2020)</p> <p><i>Jurnal Mirai Management Terakreditasi Nasional Volume 5 No.2 2020</i></p> <p>e-ISSN: 2597-4084</p>	<p>Variabel independen: Motivasi Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2)</p> <p>Variabel dependen: Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
7.	<p>Athar (2020)</p> <p><i>Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Vol.5 No 1 Februari 2020</i></p> <p>P-ISSN 2527-7502 E-ISSN 2581 2165</p>	<p>Variabel Independen: Kepemimpinan (X1) Kedisiplinan (X2) Lingkungan Kerja (X3)</p> <p>Variabel Dependen: Kinerja Pegawai (Y)</p>	<p>1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <p>2. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <p>3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p>
8.	<p>Ayubi dan Ali (2020)</p> <p>Jurnal Ekuitas keuangan Volume 2, Nomer 1, Agustus 2020</p> <p>ISSN: 2685-869X</p>	<p>Variabel independen: Motivasi Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2)</p> <p>Variabel dependen: Kinerja Pegawai (Y)</p>	<p>1. Motivasi Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai</p> <p>2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja</p>
9.	<p>Chasanah dan Rustiana (2017)</p> <p><i>Jurnal Economic Education Analysis Vol 6, No 2 2017</i></p>	<p>Variabel independen: Kemampuan Kerja (X1) Fasilitas kerja (X2) Prinsip Prosedur kerja (X3)</p>	<p>1. Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai</p>

	<p><i>P-ISSN: 2252-6544</i> <i>E-ISSN: 2502-356X</i></p>	<p>Variabel dependen: Kinerja Pegawai (Y)</p>	<p>2. Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.</p> <p>3. Prinsip Prosedur Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai</p>
10.	<p>Efawati (2020)</p> <p><i>International Journal Administration, Business and Organization</i> Vol. 1 (3) 2020</p> <p>E-ISSN 2721-5652</p>	<p>Variabel independen: <i>Working conditions (X1)</i> Workability (X2) <i>Leadership (X3)</i></p> <p>Variabel independen: Employee Performance (Y)</p>	<p>1. <i>Working conditions simultaneously have a significant influence on employee performance</i></p> <p>2. Workability simultaneous have a significant influence on employee performance</p> <p>3. <i>Leadershipsimultane osly have a significant influence on employee performance</i></p>
11.	<p>Efendi, dkk (2019)</p> <p><i>Jurnal Matua Vol. 1 , No.1 , Maret 2019</i></p> <p><i>ISSN-P 2355-0376</i> <i>ISSN-E 2656-8322</i></p>	<p>Variabel independen: Kemampuan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2)</p> <p>Variabel dependen: Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>1. Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan</p>

12.	Ekhsan (2019). <i>Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan</i> Volume: 13 Nomor: 1 Tahun 2019 ISSN 1978-2586 EISSN 2597-4823	Variabel Independen: Motivasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
13.	Widyanata dan Senen (2016) Journal Of Bussines Managemen Education Vol. 1 No.2 Hal: 47-55 P-ISSN: 2715-3045 E-ISSN: 2715-3037	Variabel Independen: Lingkungan (X1) Kemampuan Kerja (X2) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	1. lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 2. kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
14.	Feel, dkk (2018) <i>Jurnal Penelitian Ipteks</i> Vol. 3 No. 2 Juli 2018, Hal 176-180 ISSN : 2459-9921	Variabel independen: Disiplin Kerja (X1) Budaya Organisasi (X2) Lingkungan Kerja (X3) Variabel dependen: Kinerja Pegawai (Y)	1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
15.	Ghozali (2017) <i>Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis</i> Vol 3, No1, Maret 2017, hal 130-137 ISSN : 2442-2560	Variabel independen: Motivasi Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) Kemampuan kerja(X3) Variabel dependen: Kinerja Pegawai (Y)	1. Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan signifikan terhadap Kinerja Pegawai 2. Kepuasan kerja berpengaruh secara

			<p>simultan signifikan terhadap Kinerja.</p> <p>3. Kemampuan Kerja berpengaruh secara simultan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.</p>
16.	<p>Harahap, Tirtayasa (2020)</p> <p><i>Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 3, No. 1, Maret 2020, 120-135</i></p> <p>ISSN 2623-2634 (online)</p>	<p>Variabel independen: Motivasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Kepuasan Kerja (X3)</p> <p>Variabel dependen: Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</p>
17.	<p>Hasmita (2020)</p> <p><i>HIRARKI : Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol. 2, No. 3 , 2020, pp: 24 – 33</i></p> <p>P-ISSN 2684-9666 E-ISSN 2684-8503</p>	<p>Variabel independen: Kemampuan Kerja (X1) Fasilitas Kerja (X2)Disiplin (X3) Prosedur Kerja (X4)</p> <p>Variabel dependen: Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>1. Kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>4. Prosedur kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>

<p>18.</p>	<p>Hidayah, Samsuri (2019)</p> <p>Jurnal Ekonomi dan Publik Vol. 15 No. 2 (Agustus 2019)</p> <p>ISSN : 1693-9549</p>	<p>Variabel independen: Motivasi Kerja (X1) Sikap Kerja (X2) Kepuasan Kerja (X3)</p> <p>Variabel dependen: Kinerja Karyawan (Y)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Sikap kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
<p>19.</p>	<p>Hustia (2020)</p> <p>Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 10, issue 1 Desember, 2020, Page 81-91</p> <p>e-ISSN: 2623-2081 p-ISSN: 2089-8177</p>	<p>Variabel independen: Motivasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Disiplin Kerja (X3)</p> <p>Variabel dependen: Kinerja Karyawan (Y)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
<p>20.</p>	<p>Ira dkk, (2020)</p> <p>Jurnal Stimykpn Vol. 1 No.1 April 2020</p> <p>ISSN: 2721-3102 (Online)</p>	<p>Variabel independen: Kompensasi (X1) Disiplin (X2) Lingkungan Kerja (X3)</p> <p>Variabel dependen: Kinerja Pegawai (Y)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Disiplin kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai.

			3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
21.	<p>Jufrizen (2021)</p> <p><i>Jurnal Sains Manajemen</i> Vol. 7 No. 1 Juni 2021</p> <p>E-ISSN 2443-0064 P-ISSN 2622-0377</p>	<p>Variabel independen: Fasilitas Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2)</p> <p>Variabel dependen: Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>1. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan.</p> <p>2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
22.	<p>Kadir dan Efrianti (2018)</p> <p><i>Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan.</i> Volume 2 Nomor 2, Edisi September 2018</p> <p>ISSN: 2549-3477</p>	<p>Variabel Independen: Kemampuan Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2)</p> <p>Variabel Dependen: Kinerja Pegawai (Y)</p>	<p>1. Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai</p> <p>2. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai</p>
23.	<p>Kusumayanti, dkk (2020)</p> <p><i>Jurnal Bening Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam</i> Vol 7, No 2, Tahun 2020</p> <p>P-ISSN: 2252-5262 E-ISSN: 2614-499</p>	<p>Variabel independen: Motivasi Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) Gaya Kepemimpinan (X4)</p> <p>Variabel dependen: Kinerja Pegawai (Y)</p>	<p>1. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> <p>2. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> <p>3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>

			4. Kepemimpinan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
24.	<p>Madjid (2016)</p> <p><i>Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomer 8, Agustus 2016, Hal:85-93</i></p> <p>ISSN: 2302-2019</p>	<p>Variabel independen: Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) (X1) Kemampuan Kerja (X2)</p> <p>Variabel dependen: Kinerja Pegawai (Y)</p>	<p>1. Tambahan penghasilan pegawai memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai</p> <p>2. Kemampuan Kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai</p>
25.	<p>Majaya dan Pasaribu (2019).</p> <p>Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 1, Maret 2019, 129-147</p> <p>ISSN: 129-147</p>	<p>Variabel independen: Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Pelatihan (X3)</p> <p>Variabel dependen: Kinerja Pegawai (Y)</p>	<p>1. Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> <p>2. Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> <p>3. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p>
26.	<p>Mayanti and Narlan (2020)</p> <p>Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 4 No. 3 December 2020</p> <p>ISSN 2579-4892</p>	<p>Variabel independen: Motivation (X1) Discipline (X2)</p> <p>Variabel dependen: Employee Performance (Y)</p>	<p>1. Motivation has a significant effect on the employee performance.</p> <p>2. Work discipline has a significant effect on the employee performance</p>

27.	Mufida, dkk (2021) <i>JIAGABI Vol. 10, No. 2, Agustus 2021, hal. 158-164</i> <i>ISSN 2302 – 7150.</i>	Variabel independen: Disiplin Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Variabel dependen: Kinerja Karyawan (Y)	1. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja memiliki hubungan positif dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
28.	Naa (2017) <i>Jurnal Renaissance Volume 2 No.02. Agustus 2017. Hal: 167-176</i> <i>E-ISSN : 2527-564X</i>	Variabel independen: Lingkungan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Pelatihan (X3) Variabel dependen: Kinerja Pegawai (Y)	1. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai 2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai 3. Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai
29.	Nauriningsih, dkk (2020) <i>Bisma: Jurnal Manajemen, Vol. 6 No. 2, Oktober 2020</i> <i>P-ISSN: 2476-8782</i>	Variabel independen: Kemampuan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Variabel dependen: Kinerja Karyawan (Y)	1. Kemampuan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan 2. Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan
30.	Novita, dkk (2021) <i>Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) Vol. 5 No. 2, 2021</i>	Variabel independen: Motivasi (X1) Reward (X2) Punishment (X3) Variabel dependen: Kinerja Karyawan (Y)	1. Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan pada performa pekerja

	<p><i>P-ISSN; 2541-5255</i> <i>E-ISSN: 2621-5306</i></p>		<p>2. Reward berpengaruh secara positif dan signifikan pada performa pekerja.</p> <p>3. Punishment berpengaruh secara positif dan signifikan pada performa pekerja.</p>
31.	<p>Oktaviani dan Darmo (2017)</p> <p><i>Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis</i> <i>Vol. 2, No. 3,</i> <i>Oktober 2017</i></p> <p><i>P-ISSN: 2527-7502</i> <i>E-ISSN: 2581-2165</i></p>	<p>Variabel independen: Pelatihan (X1) Motivasi kerja (X2)</p> <p>Variabel dependen: Kinerja Pegawai (Y)</p>	<p>1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> <p>2. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>
32.	<p>Patmanegara, dkk (2021)</p> <p><i>Jurnal Widya Manajemen,</i> <i>februari 2021, Vol. 3 (No. 1): Hal 70-85</i> <i>e-ISSN 2655-9501</i></p>	<p>Variabel independen: Motivasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Mediasi Semangat Kerja (X3).</p> <p>Variabel dependen: Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>1. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Lingkungan kerja pengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p> <p>3. Mediasi Semangat Kerja Berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p>
33.	<p>Rompas ,dkk (2018)</p> <p><i>Jurnal EMBA</i> <i>Vol. 6 No. 4,</i> <i>September 2018.</i> <i>Hal. 1978-1987</i></p> <p><i>ISSN: 2303-1174</i></p>	<p>Variabel independen: Gaya Kepemimpinan (X1) Pengawasan (X2) Disiplin Kerja (X3)</p> <p>Variabel dependen: Kinerja Pegawai (Y)</p>	<p>1. Gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.</p>

			<p>2. Gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai</p> <p>3. Pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> <p>4. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>
34.	<p>Sari dan Masruroh (2018)</p> <p><i>Jurnal Mahasiswa Administrasi</i> Vol. 02 No. 02, Oktober 2018</p> <p>e-ISSN: 2614-4220 ISSN: 2222-3333</p>	<p>Variabel independen: Motivasi (X1) Disiplin Kerja (X2)</p> <p>Variabel dependen: Kinerja Pegawai (Y)</p>	<p>1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> <p>2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> <p>3. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai</p>
35.	<p>Sembiring, Jufrizen, Tanjung (2021)</p> <p><i>MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen</i> Volume 4, Nomor 1, Maret 2021</p> <p>e-ISSN 2623-2634</p>	<p>Variabel independen: Kepuasan Kerja(X1) Motivasi (X2) Kemampuan (X3)</p> <p>Variabel dependen: Kinerja Pegawai (Y)</p>	<p>1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <p>2. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan</p>

			<p>terhadap kinerja pegawai</p> <p>3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai</p>
36.	<p>Setiawan, dkk (2021).</p> <p><i>Jurnal Ilmiah Teknik dan Manajemen Industri Universitas Kadir. Vol. 4 No. 2 April 2021, hal 132 – 140</i></p> <p>ISSN : 2622-1004</p>	<p>Variabel independen: Intensif (X1) Kepemimpinan (X2) Disiplin Kerja (X3)</p> <p>Variabel dependen: Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>1. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</p> <p>2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
37.	<p>Siahaan, Bahri (2019)</p> <p><i>Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol2, No. 1, Maret 2019, 16-30</i></p> <p>ISSN 623-2634</p>	<p>Variabel independen: Penempatan pegawai (X1) Motivasi (X2) Lingkungan Kerja (X3)</p> <p>Variabel dependen: Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>1. Penempatan pegawai secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai</p> <p>2. Motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai</p> <p>3. Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai</p>
38.	<p>Soffa, dkk (2019)</p>	<p>Variabel independen: Kemampuan Kerja (X1)</p>	<p>1. Kemampuan berpengaruh tidak</p>

	<p><i>Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)</i> Vol. 3 No.5 Mei (2019)</p> <p>ISSN: 2614-0365 E-ISSN 2599-087X</p>	<p>Motivasi (X2)</p> <p>Variabel dependen: Kinerja Pegawai (Y)</p>	<p>signifikan terhadap kinerja Pegawai</p> <p>2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai</p>
39.	<p>Sumardin dan Nabella (2020)</p> <p><i>Jurnal BENING Prodi Manajemen Volume 7 No. 2 Tahun 2020</i></p> <p>P-ISSN: 2252-5262 E-ISSN: 2614-499</p>	<p>Variabel independen: Disiplin (X1) Semangat Kerja (X2) Komunikasi (X3)</p> <p>Variabel dependen: Kinerja Pegawai (Y)</p>	<p>1. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai</p> <p>2. Semangat kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai</p> <p>3. Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai</p>
40.	<p>Sunarto (2020)</p> <p><i>KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, Volume 8, No. 1, Juni 2020.</i></p> <p>ISSN : 2339 – 0689, E-ISSN : 2406-8616</p>	<p>Variabel independen: Gaya Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Disiplin Kerja (X3)</p> <p>Variabel dependen: Kinerja Karyawan(Y)</p>	<p>1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <p>2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <p>3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p>
41.	<p>Susanto (2018)</p> <p><i>Jurnal Ilmiah FE-UMM Vol. 12 (2018) No.2</i></p>	<p>Variabel independen: Efikasi Diri (X1) Disiplin Kerja (X2) Pelayanan (X3)</p>	<p>1. Efikasi diri berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai.</p>

	<p>ISSN Cetak 1978-6573 ISSN Online 2477-300X</p>	<p>Variabel dependen: Kinerja Pegawai (Y)</p>	<p>2. Disiplin Kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. 3. Pelayanan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.</p>
42.	<p>Sutanjar dan Saryono (2019) <i>Journal Of Management Review</i> Volume 3, No. 2 Hal. 321-325 ISSN-P: 2580-4135 ISSN-E 2579-812X</p>	<p>Variabel independen: Motivasi (X1) Kepemimpinan (X2) Disiplin (X3)</p> <p>Variabel dependen: Kinerja Pegawai (Y)</p>	<p>1. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai 2. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 3. Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.</p>
43.	<p>Tangkawarouw, Lengkong,. Lumintang (2019) <i>Jurnal EMBA</i> Vol.7 No.1 Januari 2019, Hal. 371 – 380 ISSN 2303-1174</p>	<p>Variabel independen: Lingkungan Kerja (X1) Kemampuan Kerja (X2)</p> <p>Variabel dependen: Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Kemampuan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
44.	<p>Utami dan fauziah (2020) <i>Jurnal CAN (Change Agen For Managen)</i> Vol 4 No 2, Oktober 2020 ISSN: 2621-0975 P-ISSN: 2622-3856</p>	<p>Variabel independen: Disiplin Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Pelatihan Kerja (X3)</p> <p>Variabel dependen: Kinerja Pegawai (Y)</p>	<p>1. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja 2. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai</p>

			3. Pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja
45.	<p>Wuwungan, Nelwan, Uhing, (2020)</p> <p><i>Jurnal EMBA Vol.8 No.1 Januari 2020, Hal. 75 – 84</i></p> <p>ISSN 2303-1174</p>	<p>Variabel independen: Kemampuan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2)</p> <p>Variabel dependen: Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>1. Kemampuan Kerja dan Motivasi secara simultan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>2. Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada karyawan</p> <p>3. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p>

C. Kerangka pemikiran dan pengembangan hipotesis

Kerangka pemikiran adalah suatu bagian terpenting, karena memiliki fungsi sebagai penuntun untuk memahami cara berfikir dalam penelitian ini. Selain sebagai gambaran penelitian, kerangka pemikiran dapat digunakan sebagai gambaran umum dari mekanisme penelitian sehingga dalam memahami alur berpikir dalam penelitian tentang Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perangkat Desa Kecamatan Pandanarum Kabupaten Banjarnegara.

1. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai, pernyataan ini diperkuat dengan adanya pendapat dari Sulistyono dan Wijayanto (2015) dalam Alhusaini (2020) “Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Harumanu (2018), Shalahuddin (2018), Cliton (2018), Sumardin dan Nabela (2020), Utami dan Fauziah (2020), Athar (2020) dalam penelitiannya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Siagian (2019) “motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan”.

Teori motivasi yang diterapkan menggunakan teori motivasi harapan (*Expectancy Theory*) oleh Vroom (1994) menyatakan bahwa “Orang-orang akan termotivasi untuk melakukan hal-hal tertentu, jika mereka yakin bahwa dari prestasi itu mereka akan mengharapkan imbalan yang besar”. Sebab terdapat kaitan yang erat antara motivasi seseorang

melakukan sesuatu kegiatan dengan kinerja yang akan diperolehnya, artinya bila motivasinya rendah maka hasil kerjanya kurang baik. Sebaliknya apabila motivasinya tinggi maka kerjanya akan baik. Sehingga dengan adanya motivasi kerja yang diterapkan secara baik oleh pegawai di Perangkat Desa Kecamatan Pandanarum Kabupaten Banjarnegara maka kinerja pegawai akan meningkat.

Hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh oleh Sari dan Masruroh (2018), Sutanjal dan Saryono (2019), Kusumayanti, dkk (2020), Abner (2017), Anggreany (2017) dalam penelitiannya bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

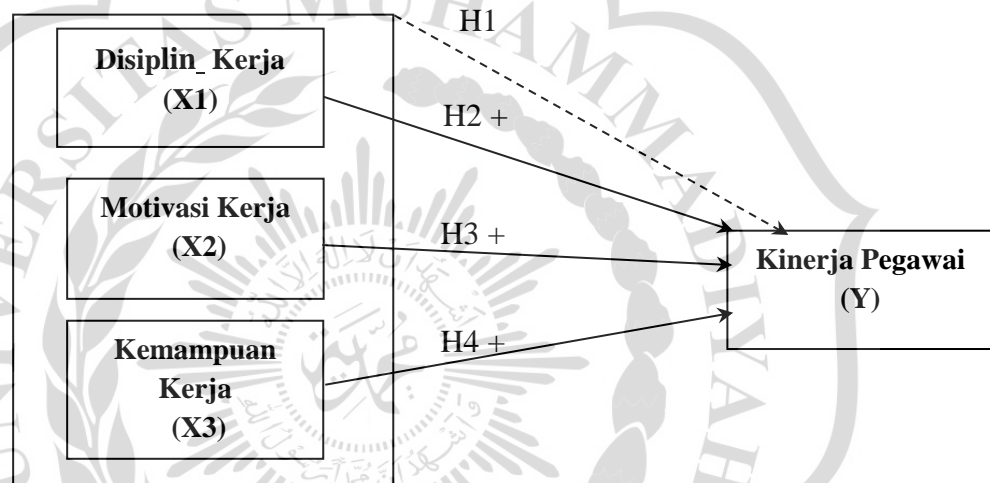
3. Hubungan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2008) dalam Tangkawarouw dkk (2019) “Setiap individu bisa memiliki kemampuan yang berbeda dan memanfaatkan pengetahuan tersebut untuk meningkatkan kemampuan seseorang melakukan pekerjaanya dengan baik”.

Menurut Sutermeister (1976) menyatakan bahwa “Kemampuan berasal dari pengetahuan dan keterampilan, pengetahuan dipengaruhi pengalaman, pelatihan dan minat yang ada pada seseorang sedangkan keterampilan dipengaruhi oleh kepribadian, pendidikan, pengalaman dan minat. Kemampuan menekankan pengertian sebagai hasil dari apa yang telah dilaksanakan oleh pegawai dan kontribusi mereka terhadap perusahaan. Kemampuan kerja pegawai dihasilkan dari pengetahuan dan keterampilan”. Sebab kemampuan kerja merupakan sentral dari

keberhasilan mencapai kinerja yang dipengaruhi oleh pengetahuan dan keterampilan.

Hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ghozali (2017), Kadir dan Efrianti (2018), Pratiwi (2021), Chasanah dan Rustiana (2017), Madjid (2016) dalam penelitiannya bahwa Kemampuan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja Pegawai.



Gambar 2. 1

Kerangka pemikiran

Keterangan Gambar:



D. Hipotesis Penelitian

H1 : Disiplin kerja, motivasi kerja dan kemampuan kerja secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H3: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H4 : Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

