

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

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

##### **1. Komitmen Organisasi**

###### **a. Definisi**

Menurut (Mathis dan Jackson, 2000 dalam Poerwaningrum dan Sudirjo, 2016) komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetapi tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Sementara itu menurut Marsoit dkk (2017) komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin terus berpartisipasi secara aktif dalam organisasi tersebut.

Menurut Hatmoko (2006) dalam Sukowati dkk, (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi melalui penerimaan sasaran, nilai atau kemampuan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi. Kemudian menurut (Samsudin, 2006 dalam Sukowati dkk, 2018) komitmen organisasi merupakan proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok agar mereka mau melaksanakan suatu yang telah ditetapkan.

Menurut Sutrisno (2018: 296) komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas pekerja terhadap organisasinya dan juga merupakan suatu proses mengepresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasi. Luthas (1992) dalam Sutrisno (2018: 292) yang menyatakan komitmen

organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi. Jewell dan Siegall (1998) dalam Sutrisno (2018: 292) komitmen kerja dapat didefinisikan sebagai derajat hubungan individu memandang dirinya sendiri dengan pekerjaannya dalam organisasi tertentu.

Komitmen juga dapat didefinisikan sebagai jaminan dan janji baik secara eksplisit maupun implisit dari keberlangsungan hubungan antara partner dalam pertukaran Schur (dalam Gunlach, 1995). Komitmen juga berarti keinginan yang abadi untuk memelihara hubungan yang bernilai (Zaltaman dan Dashpande, 1992 dalam Sutrisno, 2018: 292). Komitmen keanggotaan secara umum dapat didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan psikologis anggota pada organisasi tertentu (Summer dan Acito, 2000 dalam Sutrisno, 2018: 292).

Menurut Robbins dan Judge, 2008 dalam Sukowati dkk, (2018), komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi adalah derajat di mana karyawan mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin terus berpartisipasi secara aktif dalam organisasi tersebut.

## **b. Indikator Komitmen Organisasi**

Menurut Sukowati dkk (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki 3 dimensi sebagai berikut:

### **1) Komitmen yang Berkelanjutan**

Komitmen yang berkelanjutan dapat didefinisikan sebagai keterikatan anggota secara psikologis pada organisasi karena biaya yang dia tanggung sebagai konsekuensi keluar organisasi, dengan indikator-indikator sebagai berikut : memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi dan memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi (Summer dan Acito, 2000).

### **2) Komitmen Normatif**

Komitmen normatif adalah ketertarikan anggota secara psikologis dengan organisasi karena kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi, dengan indikator-indikator sebagai berikut : kemauan kerja dan tanggung jawab memajukan organisasi (Summer dan Acito, 2000).

### **3) Komitmen Afektif**

Komitmen afektif adalah tingkat ketertarikan secara psikologis dengan organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi, dengan indikator-indikator sebagai berikut : merasa bahagia dalam organisasi dan loyalitas terhadap organisasi (Summer dan Acito, 2000).

## 2. Pelatihan

### a. Definisi

Menurut (Tilaar dan Suryadi, 2001 dalam Gala dkk, 2017) pelatihan adalah suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku dan ketrampilan serta pengetahuan dari pegawai sesuai dengan keinginan organisasi. Kemudian menurut (Siagian, 2008 dalam Sahanggamu dan Mandey, 2019) pelatihan adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan tehnik dan metode tertentu secara konseptual dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan ketrampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang.

Menurut Kasmir (2010: 126) pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Menurut Mathis dan Jackson (2006) dalam Goni (2015) mendefinisikan pelatihan adalah proses bagi karyawan untuk memperoleh kemampuan yang mendukung bagi penyelenggaraan kerja. Sementara itu menurut Dessler (2011) dalam Goni (2015) pelatihan berarti memberikan ketrampilan yang dibutuhkan bagi karyawan baru atau karyawan yang sudah ada untuk menyelenggarakannya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses kegiatan yang direncanakan dengan serangkaian cara yang

bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja seseorang dalam melakukan pekerjaannya.

#### **b. Teori Dua Faktor Frederick Herzberg**

Pentingnya pelatihan adalah menimbulkan kepuasan kerja, motivasi dan komitmen pada perusahaan/ organisasi yang akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Memudahkan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya dengan mudah dan efektif. Teori dua faktor Frederick Herzberg. Menurut Frederick Herzberg yang dikutip oleh Hasibuan (2014:228), mengemukakan *Herzberg's two factors motivation theory* atau teori motivasi dua faktor atau teori motivasi kesehatan atau faktor higienis. Menurut teori ini motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk mengembangkan kemampuan. Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu:

##### **1) Faktor *Motivator***

Faktor motivator ini dapat mengacu seseorang untuk bekerja lebih baik dan bergairah. Aspek yang termasuk kategori ini antara lain: pengakuan dari orang lain, peluang untuk berprestasi, tantangan dan tanggung jawab. Terpenuhinya faktor ini, menyebabkan orang merasa puas, tetapi bila tidak terpenuhi, tidak akan mengakibatkan ketidakpuasan.

## 2) Faktor *Hygiene*

Faktor *Hygiene* adalah faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini menurut Herzberg merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Misalnya orang lapar akan makan, kemudian lapar lagi, lalu makan lagi dan seterusnya.

### c. Faktor yang mempengaruhi Pelatihan

Menurut Kasmir (2015: 144) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pelatihan diantaranya sebagai berikut :

#### 1. Peserta pelatihan

Calon peserta pelatihan merupakan faktor utama berhasil tidaknya suatu pelatihan dan pengembangan. Artinya perusahaan harus benar-benar menyeleksi para calon karyawan yang akan dilatih.

#### 2. Instruktur/pelatih

Instruktur atau staf pelatih adalah mereka yang akan memberikan materi pelatihan dan membentuk perilaku karyawan.

#### 3. Materi pelatihan

Materi pelatihan merupakan materi atau bahan ajar yang akan diberikan kepada peserta pelatihan. Kedalaman materi yang akan diberikan tentu akan menambah pengetahuannya peserta menjadi lebih baik, demikian pula sebaliknya.

#### **4. Lokasi pelatihan**

Lokasi pelatihan merupakan tempat untuk memberikan pelatihan, apakah diluar perusahaan atau didalam perusahaan.

#### **5. Lingkungan pelatihan**

Pengaruh dari lingkungan seperti kenyamanan tempat pelatihan yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai tentu akan memberikan hasil yang positif. Disamping faktor kenyamanan dalam hal faktor lingkungan juga dipengaruhi keamanan disekitar lokasi.

#### **6. Waktu pelatihan**

Waktu pelatihan yang dimaksud adalah waktu yang akan dimulai sebelum pelatihan sampai berakhirnya suatu pelatihan.

#### **d. Indikator Pelatihan**

Menurut Triton (2005) dalam Bintoro dkk (2019) menyatakan bahwa pelatihan memiliki 6 indikator sebagai berikut:

##### **a. Tujuan**

Tujuan pelatihan dapat dikatakan harapan yang telah ditetapkan, tepatnya penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan.

##### **b. Sasaran pelatihan**

Sasaran pelatihan harus dapat ditetapkan dengan kriteria yang tepat dan terstruktur.

### **c. Pelatih**

Mengingat pelatihan berpatokan pada peningkatan *skill*. Maka para pelatih yang terpilih untuk memberikan materi pembelajaran harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memupuni sesuai dengan bidangnya, profesional dan berkompeten.

### **d. Metode**

Metode pelatihan akan lebih menjamin berjalannya kegiatan pelatihan SDM yang efektif apabila sesuai dengan tipe materi dan kemampuan peserta pelatihan.

### **e. Materi**

Pelatihan sumber daya manusia memerlukan materi atau kurikulum yang telah ditetapkan dengan berorientasi pada pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh organisasi.

### **f. Peserta latihan**

Peserta latihan tentunya harus diseleksi terlebih dahulu berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang telah ditetapkan diselenggarakan oleh organisasi.

## **3. Disiplin kerja**

### **a. Definisi disiplin kerja**

Menurut (Handoko, 2013 dalam Maskum dan Muninghar , 2019) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Sedangkan menurut Sinambela (2019: 335) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi

dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2016: 193) mendefinisikan disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut (Rivai dan Sagala, 2013 dalam Balansa dkk, 2017) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu kesadaran dan kesediaan seorang karyawan atau pegawai dalam suatu organisasi dalam mentaati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan agar tujuan dalam organisasi tersebut tercapai.

#### **b. Teori Disiplin kerja**

Teori disiplin kerja menurut Rivai dan Sagala (2013) dalam Santoso (2017) yaitu aturan tungku panas. Menurut pendekatan ini, tindakan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog. Pendekatan ini menyegerakan tindakan disipliner, lalu memberikan peringatan (warning) sebelum terjadinya tindakan indiscipliner, memberikan hukum yang konsistens dan hukuman tersebut tanpa membeda-bedakan siapa yang melanggar atau melaukan tindakan indiscipliner.

### **Aturan tungku panas (*hot stove rule*)**

Pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog dengan menyentuh sebuah tungku panas, yakni :

- 1) Membakar dengan segera. Tindakan disiplin akan diambil, tindakan itu harus dilaksanakan segera sehingga individu memahami alasan tindakan tersebut. Berjalannya waktu, orang memiliki dimensi meyakinkan mereka sendiri bahwa dirinya tidak salah yang cenderung sebagian menghapuskan efek-efek disiplin yang terdahulu.
- 2) Harus dilaksanakan segera. Berjalannya waktu, orang memiliki tendensi meyakinkan mereka sendiri bahwa dirinya tidak salah yang cenderung sebagian menghapuskan efek disiplin yang terdahulu.
- 3) Memberi peringatan. Hal ini penting untuk memberikan peringatan sebelumnya bahwa hukuman akan mengikuti perilaku yang tidak dapat diterima. Pada saat seseorang bergerak semakin dekat dengan tungku panas, mereka diperingatkan oleh panasnya tungku tersebut bahwa mereka akan terbakar jika mereka menyentuhnya. Oleh karena itu, ada kesempatan menghindari terbakar jika mereka memilih demikian.
- 4) Memberikan hukuman yang konsisten. Tindakan disiplin harus konsisten ketika setiap orang melakukan tindakan yang sama akan dihukum yang berlaku. Seperti pada tungku panas, setiap orang

yang menyentuhnya dengan tingkat tekanan yang sama, dan pada periode waktu yang sama akan terbakar pada tingkat yang sama pula.

- 5) Membakar tanpa membeda-bedakan. Tindakan disipliner harusnya tidak membeda-bedakan. Tungku panas akan membakar setiap orang yang menyentuhnya, tanpa memilih-milih.

### c. Pendekatan Disiplin Kerja

Terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner menurut Rivai & Sagala (2013:826-831) dalam Santoso (2017) : aturan tungku panas (hot stove rule), tindakan disiplin progresif (progressive discipline), dan tindakan disiplin positif (positive discipline).

#### 1. Aturan tungku panas

Menurut pendekatan ini, tindakan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog. Pendekatan ini menyegerakan tindakan disipliner, lalu memberikan peringatan (warning) sebelum terjadinya tindakan indisipliner, memberikan hukuman yang konsisten dan hukuman tersebut tanpa membeda-bedakan siapa yang melanggar atau melakukan tindakan indisipliner.

#### 2. Disiplin progresif

Tindakan ini banyak sekali diadaptasi oleh perusahaan di era globalisasi ini. Dalam penerapannya setiap pelaku pelanggaran yang melakukan pengulangan, akan dijatuhkan hukuman semakin berat. Misalkan seorang karyawan pemalsuan jam kehadiran, pertama dia

diberikan teguran lisan, jika masih dilakukan, karyawan tersebut diberikan surat peringatan, dan semakin sering dilakukan karyawan itu akan diberikan sanksi dan hukuman yang berat. Dengan kata lain tindakan ini dilakukan bertahap dan masih memberikan kesempatan dalam memperbaiki diri.

### **3. Disiplin positif**

Dalam konsep disiplin positif percaya bahwa hukuman sering kali hanya membuat mereka takut, dan bahkan membenci hukuman itu sendiri dan bahkan nantinya mencari cara agar dapat memalsukan tindakannya. Maka dari itu tindakan disiplin positif mendorong karyawan memantau perilaku mereka sendiri dan memungku konsekuensi yang nantinya akan mereka tanggung yang diakibatkan dari tindakan mereka sendiri.

#### **d. Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja**

Menurut Bejo Siswanto (2005) dalam Sinambela (2019: 356) berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor disiplin kerja diantaranya sebagai berikut :

##### **1. Frekuensi kehadiran**

Salah satu tolok ukur untuk mrengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atai rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

## **2. Tingkat kewaspadaan**

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

## **3. Ketaatan pada standar kerja**

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

## **4. Ketaatan pada peraturan kerja**

Ketaatan pada peraturan kerja yang dimaksudkan yaitu untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

## **5. Etika kerja**

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

### **e. Jenis disiplin kerja**

Menurut Mangkunegara (2001) dalam Sinambela (2019: 336) menyebutkan terdapat dua jenis bentuk disiplin kerja yaitu :

#### **1. Disiplin preventif**

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk

menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja berdisiplin. Cara preventif dimaksudkan untuk pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi.

## **2. Disiplin korektif**

Disiplin korektif adalah suatu upaya untuk penggerakan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dalam mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

### **f. Indikator disiplin kerja**

Indikator disiplin guru menurut Maskum (2019) adalah sebagai berikut :

#### **1. Ketaatan**

Indikator ketaatan merupakan indikator yang diukur dari persepsi responden mengenai ketepatan kehadiran datang ke kantor

#### **2. Komitmen pada lembaga**

Indikator komitmen pada lembaga merupakan indikator yang diukur berdasarkan kecintaan terhadap organisasi/sekolah.

## 4. Kinerja

### a. Definisi

Menurut Maskum dan Muninghar (2019) kinerja guru adalah suatu hasil yang dicapai seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kemudian menurut Sinambela (2019: 480) kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Sementara itu menurut Robbins dalam Sinambela (2019: 480) menyebutkan bahwa kinerja di artikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah di tetapkan bersama. Untuk itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama untuk dijadikan sebagai acuan. Menurut Withmore dalam sinambela (2019: 482), menjelaskan bahwa kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian hasil akhir kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang dapat bermanfaat bagi dirinya maupun organisasi guna mewujudkan tujuan organisasi.

## **b. Teori kinerja**

Menurut Wexly dan Yukl dalam Sinambelam (2019) kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila mendapatkan manfaat (benefit) dan terdapat rangsangan (inducement) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (reasonable).

## **c. Faktor yang mempengaruhi kinerja**

Menurut Kasmir (2015: 189) menyebutkan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut:

### **1. Kemampuan dan keahlian**

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

### **2. Pengetahuan**

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

### **3. Rancangan kerja**

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan

memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan secara tepat dan benar.

#### **4. Kepribadian**

Artinya kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang berbeda satu dengan yang lainnya. Jadi kepribadian atau karakter akan mempengaruhi kinerja.

#### **5. Motivasi kerja**

Motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan) maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

#### **6. Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

#### **7. Gaya kepemimpinan**

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

#### **8. Budaya organisasi**

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang

berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

#### **9. Kepuasan kerja**

Merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum atau sesudah melakukan suatu pekerjaan.

#### **10. Lingkungan kerja**

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

#### **11. Loyalitas**

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.

#### **12. Komitmen**

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Kepatuhan juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

#### **13. Disiplin kerja**

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat

berupa waktu, mislanya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

**d. Indikator Kinerja**

Menurut Maskum (2019) indikator kinerja sebagai berikut :

1. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar
2. Kemampuan mengajar dikelas
3. Kemampuan mengadakan hubungan pribadi

**B. Hasil Penelitian Terdahulu**

Data penelitian terdahulu tersaji pada Tabel 2.1 berikut ini:

**Table 2.1  
Penelitian Terdahulu**

No	Penenili dan Tahun	Variabel yang digunakan	Hasil
1.	Indah, R.K (2018)	Variabel Bebas <b>a. Pelatihan</b> <b>b. Komitmen guru</b>  Variabel Terikat <b>Kinerja Guru</b>	a. Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. b. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.
2.	Patricia M. Sahanggamu dan Silvy L. Mandey (2019)	Variabel bebas <b>a. Pelatihan Kerja</b> b. Motivasi <b>c. Disiplin Kerja</b>  Variabel Terikat <b>Kinerja Karyawan</b>	<b>a.</b> Pelatihan secara parsial berpengaruh tergadap kinerja pegawai <b>b.</b> Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai
3.	Shella, Ferri, Fitri Yani Saeky,	Variabel bebas <b>a. Pelatihan</b>	a. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan

	Hidayanti dan Yovie Ernanda Putri (2019)	<b>b. Disiplin Kerja</b>  Variabel Terikat <b>Kinerja Karyawan</b>	terhadap kinerja karyawan pada. b. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Sukowati, Afrizal dan Wargianto (2018)	Variabel Bebas <b>a. Pelatihan</b> <b>b. Disiplin kerja</b> <b>c. Komitmen organisasi</b>  Variabel Terikat <b>Kinerja karyawan</b>	a. Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. b. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan c. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja.
5.	Andi Farid Noor Ahmad, Siti Haerani, Nurjanah Hamid dan Andi Reni (2019)	Variabel Bebas a. Budaya organisasi <b>b. Komitmen organisasi</b> c. Kepuasan kerja  Variabel Terikat <b>Kinerja guru</b>	Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
6.	Abdul Kholik Amirulloh Zein dan Hady Siti Hadijah (2018)	Variabel Bebas a. <b>Komitmen organisasi</b> b. Motivasi kerja  Variabel Terikat <b>Kinerja guru</b>	Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru.
7.	Sumarsih (2018)	Variabel Bebas a. Budaya organisasi <b>b. Komitmen organisasi</b>  Variabel Terikat <b>Kinerja guru</b>	Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru.
8.	Hesti Eko Poerwaningrum dan Frans Sudirjo (2016)	Variabel Bebas a. Kepemimpinan b. Budaya organisasi <b>c. Komitmen organisasi</b> d. Kepuasan kerja	Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

		Variabel Terikat <b>Kinerja</b>	
9.	Indri Novayanti Gala, H. Achmad Ramadhan dan Amram Rede (2017)	Variabel Bebas a. <b>Pelatihan</b> b. Motivasi  Variabel Terikat <b>Kinerja guru</b>	Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
10.	Leornado William Goni, Adolfina dan Jacky Sumarauw (2015)	Variabel Bebas a. <b>Pelatihan</b> b. Penempatan kerja c. Kompensasi  Variabel Terikat <b>Kinerja karyawan</b>	Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
11.	Farhan Hakim Rosidin dan Teguh Widodo (2018)	Variabel Bebas a. Motivasi berprestasi b. <b>Disiplin kerja</b>  Variabel Terikat <b>Kinerja guru</b>	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
12.	Bambang Siswanto (2019)	Variabel Bebas a. Motivasi Kerja b. <b>Disiplin kerja</b> Variabel Terikat <b>Kinerja karyawan</b>	Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
13.	Hazairin Habe (2018)	Variabel Bebas a. Motivasi b. <b>Disiplin kerja</b> Variabel Terikat <b>Kinerja guru</b>	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
14.	Yuni Andari dan Darsin (2017)	Variabel Bebas a. Lingkungan Kerja b. Motivasi Kerja c. <b>Disiplin Kerja</b>  Variabel Terikat <b>Kinerja Pegawai</b>	Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
15.	Ali Maskum, Nugroho Mawardi Wibowo dan Muninghar (2019)	Variabel Bebas a. Kemampuan manajerial b. <b>Disiplin Kerja</b> c. Kompetensi Guru	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

		Variabel Terikat <b>Kineja Guru</b>	
16.	Deiby Chirista Ruru, Lotj Kawet dan Rita Taroreh (2017)	Variabel Bebas <b>a. Disiplin</b> b. Motivasi c. Pengembangan Karir  Variabel Terikat <b>Kinerja Pegawai</b>	Disiplin kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja.
17.	Novita Wahyu Setyawati, Nur Ade Aryani dan Endah Prawesti Ningrum (2018)	Variabel Bebas a. Stres Kerja <b>b. Disiplin Kerja</b>  Variabel Terikat <b>Kinerja Karyawan</b>	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
18.	Anwar Prabu Mangkunegara dan Abdul Waris (2015)	Variabel Bebas <b>a. Training</b> <i>b. Competence</i> <b>c. Discipline</b>  Variabel Terikat <b>Employee Performance</b>	a. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. b. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
19.	Mardi Astutik (2016)	Variabel Bebas <b>a. Disiplin kerja</b> b. Budaya organisasi  Variabel Terikat <b>Kinerja karyawan</b>	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
20.	Wahyu Satrio Bintoro, Hadi Sunaryo, M. Khoitul Anwarodin (2019)	Variable Bebas <b>a. Pelatihan kerja</b>  Variable Terikat <b>Kinerja karyawan</b>	Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja

21.	Philomena Mukami Njoroge dan Ann Nduku Nyabuto (2014)	Variabel Bebas <b>a. Discipline</b>  Variabel Terikat <b>Academic Performance</b>	Disiplin berpengaruh terhadap kinerja
22.	Pingkan Marsoit, Greis Sendow dan Farlane Rumokoy (2017)	Variabel Bebas <b>c. Pelatihan</b> <b>d. Disiplin kerja</b> <b>e. Komitmen organisasi</b>  Variabel Terikat <b>Kinerja karyawan</b>	c. Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. d. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan e. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.
23.	Damanik, Rabukit (2019)	Variabel Bebas <b>a. Disiplin</b>  Variabel Terikat <b>Kinerja Guru</b>	a. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru

Sumber : Diolah Sendiri (2020)

### C. Kerangka Pemikiran

#### 1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Menurut Sutrisno (2018: 296) komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas pekerja terhadap organisasinya dan juga merupakan suatu proses mengespresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasi. Luthas (1992) dalam Sutrisno (2018: 292) yang menyatakan komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja, semakin tinggi komitmen organisasi guru SD maka semakin meningkat kinerjanya. Rendahnya komitmen organisasi pada karyawan akan menimbulkan persoalan bagi pihak organisasi itu sendiri, karena komitmen itu sendiri adalah komoditas yang mahal untuk menentukan keberhasilan suatu organisasi (Sukowati dkk, 2018).

Menurut penelitian dari Sukowati, Afrizal dan Wargianto (2018) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Pelatihan terhadap Kinerja yang Berdampak pada Prestasi Kerja” ia menemukan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian lain yang mendukung hal tersebut dilakukan oleh Akhmad, dkk (2019); Zein dan Hadijah (2018); Sumarsih (2018); Marsoit, dkk (2017); serta Poerwaningrum dan sudirjo (2016).

## **2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja**

Menurut Kasmir (2010: 126) pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Menurut Mathis dan Jackson (2006) dalam Goni (2015) mendefinisikan pelatihan adalah proses bagi karyawan untuk memperoleh kemampuan yang mendukung bagi penyelenggaraan kerja.

Dengan adanya pelatihan yang baik dan secara rutin maka kemampuan guru akan bertambah sehingga kinerja guru akan meningkat.

Dengan program pelatihan yang cukup dan sesuai dengan kebutuhan karyawan, karyawan akan semakin memahami dan menguasai dalam menjalankan profesinya ( Goni dkk, 2015 ).

Penelitian tentang pengaruh pelatihan dengan kinerja karyawan dilakukan oleh Goni dkk (2015) dengan hasil yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan dan kinerja karyawan, hal tersebut didukung oleh penelitian Sahangggamu dan Mandey (2019) ; Shella, dkk (2019) ; Marsoit, dkk (2017) ; Sukowati, dkk (2018) ; Gala, dkk (2017) serta Mangkunegara dan Waris (2015).

### **3. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja**

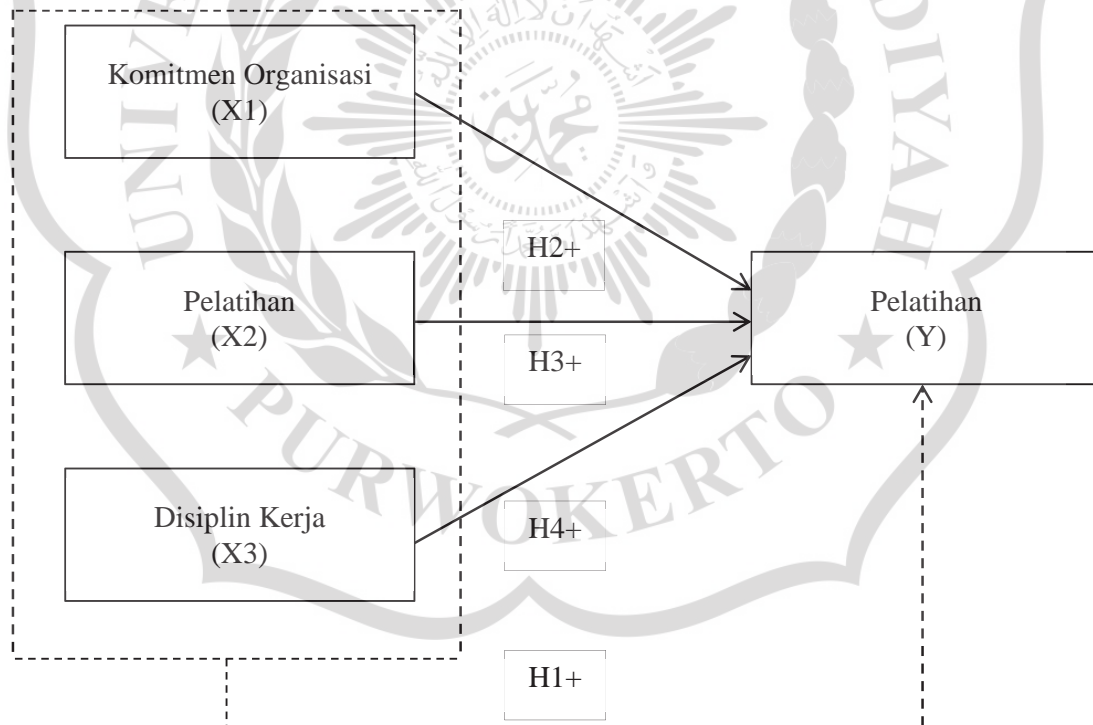
Sinambela (2019: 335) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2016: 193) mendefinisikan disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua Apabila disiplin kerja guru baik dan sesuai dengan aturan maka pekerjaan akan cepat terselaikan dan kinerja menjadi meningkat.

Dalam menghasilkan kinerja yang optimal dibutuhkan disiplin kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan adanya hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi ( Astutik, 2016 ).

Penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dengan kinerja karyawan dilakukan oleh Kumajas dkk (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal tersebut didukung oleh penelitian Astutik (2016) ; Sahanggamu dan Mandey (21029) ; Shella, dkk (2019) ; Marsoit, dkk (2017) ; Sukowati, dkk (2018) ; Rosidin dan Widodo (2018) ; Siswanto (2019) ; Habe (2018) ; Andari dan Darsin (2017) ; Maskum, dkk (2019) ; Ruru, dkk (2017) ; Setyawati, dkk (2018) serta Mangkunegara dan Waris (2015)

Gambar kerangka pemikiran dapat digambarkan seperti terlihat pada gambar 2.2 berikut :



**Gambar 1.2**  
**Model Kerangka Pemikiran**

Keterangan :

—————> : Secara Parsial

-----> : Secara Simultan

#### D. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori yang telah diuraikan maka hipotesis dalam penelitian adalah:

H1 :Komitmen Organisasi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Ayah Kabupaten Kebumen.

H2 :Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Ayah Kabupaten Kebumen.

H3 :Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Ayah Kabupaten Kebumen.

H4 :Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Ayah Kabupaten Kebumen.