

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1) Kinerja

a. Teori Kinerja

Menurut Wexley & Yukl (1997) dalam Sinambela (2017) kinerja adalah 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 dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan pegawai.

b. Pengertian Kinerja

Menurut Tirtayasa (2019) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya di instansi. Menurut Arifin & Muhsin (2018) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hidayat & Mukzam (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap orang dalam melakukan tugasnya.

Sementara itu menurut Syahida dkk (2018) kinerja adalah pelaksana dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawab sehingga dapat mencapai hasil dengan yang diharapkan. Menurut Siswanto (2019) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya. Hasil kerja yang baik salah satunya jika aparatur pemerintahan mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat demi menuntaskan tugas maupun tanggung jawab dengan maksimal, efektif dan efisien dapat memenuhi kepuasan organisasi apabila dilaksanakan tepat waktu.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah 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.

c. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Faktor kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge dan Skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakannya pekerjaannya sehari hari, maka ia

akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

d. Manfaat penilaian kinerja

Menurut sedamayanti (2019) menyatakan bahwa manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1) Meningkatkan prestasi kerja

Dengan adanya penilaian, baik pemimpin maupun pegawai memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan dan prestasinya.

2) Memberi kesempatan kerja yang adil

Penilaian akurat dapat menjamin pegawai memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.

3) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan atau pegawai yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

4) Penyesuaian kepuasan kerja

Melalui penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kepuasan kerja dan sebagainya.

5) Keputusan promosi dan demosi

Hasil penilain kinerja dapat digunakan sebagai dasar keputusan untuk mempromosikan pegawai.

e. Indikator- indikator kinerja

Indikator kinerja karyawan menurut Awal & Syamsir (2019) adalah sebagai berikut:

1) Kualitas kerja

Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

2) Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi.

3) Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan , dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

4) Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan dan mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya manusia

5) Kemandirian

Tingkat seorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap kantor.

2) Komitmen Organisasi

a. Teori Komitmen Organisasi

Teori pertukaran relasional (*The exchange relationship theory*), teori ini memandang terjadi pertukaran relasional dan kepentingan antara organisasi sebagai suatu system dan para anggota organisai, dalam hal ini pegawai. Teori ini dikemukakan oleh march dan Simon pada tahun 1958 (Angle dan Perry, 1981). Teori ini menyakini bahwa terdapat pertukaran yang terjadi antara seseorang dengan orang lain adalah landasan pada imbalan sang pengorbanan yang dilakukan.

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Jufrizen (2018) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu untuk mengetahui dan mematuhi organisasi. Menurut Jamil (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keputusan atau perjanjian seseorang dengan dirinya sendiri untuk melakukan atau tidak melakukan, berhenti atau meneruskan suatu perbuatan atau kegiatan. Komitmen merupakan penetapan dalam diri seseorang untuk menerima atau menolak satu atau lebih tujuan dan menuntut perbuatan atau kegiatan. Sedangkan menurut Sinambela (2019) komitmen merupakan loyalitas yang dimiliki pegawai terhadap lembaga dimana ia bekerja. Komitmen yang dimiliki pegawai juga dapat dipandang sebagai suatu keadaan dimana seorang pegawai juga dapat dipandang sebagai suatu keadaan dimana seseorang memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berminat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen yang tinggi akan membuat pegawai setia pada organisasi dan akan bekerja keras untuk kemajuan suatu organisasi.

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, terlihat aktif dalam melaksanakan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan sungguh sungguh dan penuh rasa tanggung jawab yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi merupakan keyakinan yang menjadi pengikat pegawai dengan

organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan perjanjian dimana seorang pegawai mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tertentu dan sikap loyalitas seorang pegawai memihak pada suatu organisasi atau perusahaan dengan komitmen yang tinggi, seorang pegawai akan bekerja keras karena adanya tingkat kepercayaan sehingga pegawai mempertahankan anggotanya dalam berorganisasi.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

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

1) Faktor personal

Salah satu faktor personal yaitu usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.

2) Karakteristik pekerjaan

Faktor yang mempengaruhi karakteristik pekerjaan antaranya jabatan, tantangan, konflik, peran, dan tingkat kesulitan dalam pekerjaan.

3) Karakteristik struktur

Karakteristik struktur antara lain besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja.

4) Pengalaman kerja

Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen pada organisasi.

c. Jenis – jenis Komitmen Organisasi

Menurut Mangkunegara (2019) menjelaskan jenis – jenis komitmen organisasi antara lain yaitu :

1) *Affective Commitment*

Komitmen Afektif yaitu kondisi dimana menunjukkan keinginan pegawai untuk melibatkan diri dengan organisasi karena adanya kesesuaian nilai- nilai dalam organisasi. Komitemn afektif terdiri dari karakteristik pribadi dan pengalaman kerja.

2) *Continuance Commitment*

Komitmen Kontinuitas yaitu komitmen yang muncul karena adanya kekhawatiran terhadap kehilangan manfaat yang biasa diperoleh dari organisasi, misalnya kehilangan gaji yang mencukupi, dan kehilangan posisi penting yang saat ini diduduki.

3) *Normative Commitment*

Komitmen Normatif adalah komitmen yang muncul adanya pegawai yang merasa kewajiban untuk tinggal dalam organisasi.

d. Indikator – indikator Komitmen Organisasi

Indikator indikator yang mempengaruhi komitmen organisasi Menurut Purnama dkk (2020) adalah:

1) Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

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

2) Komitmen Kontinuitas (*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 dimana ia bekerja.

3) Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Merupakan tata aturan yang memang seharusnya diterapkan pada organisasi mengingat tidak semua organisasi mampu memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi.

3) Disiplin Kerja

a. Teori disiplin kerja

Teori tungku panas menurut Mondy (2008) teori ini mengemukakan bahwa tindakan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog. Pendekatan ini menyegarkan tindakan disipliner, lalu memberikan eringatan (*warbing*) sebelum terjadinya tindakan indiscipliner, memberikan hukuman yang konsisten dan

hukuman tersebut tanpa membedakan siapa yang melanggar atau melakukan tindakan indisipliner.

b. Pengertian Disiplin kerja

Menurut Ariani dkk (2020) disiplin kerja sebagai sikap mental yang tercermin dalam tindakan atau perilaku individu, kelompok atau komunitas dalam bentuk kepatuhan terhadap peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah atau etika, norma, dan aturan yang berlaku dimasyarakat untuk tujuan tertentu. Menurut wahyu (2019) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma – norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Syahida & Suryani (2018) disiplin adalah sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik dan norma budaya organisasi lainnya yang harus dipatuhi. Disiplin yang tinggi akan mampu mencapai efektifitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib oleh organisasi. Menurut Arifa & Muhsin(2018) disiplin kerja akan mendorong gairah kerja yang meningkat, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai maupun masyarakat. Disiplin kerja yang baik akan mendorong semangat kerja pegawai lebih meningkat.

Menurut Ichsan dkk (2020) disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang

diberikan kepadanya. Menurut syahputra dkk (2020) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan ketersediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi sesuai norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Syahputra, dkk (2020) disiplin adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupu tidak tertulis. Sedangkan menurut Nurhidayad (2019) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma norma yang berlaku.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peratura perusahaan atau organisasi dan norma norma sosial yang berlaku.

c. Jenis jenis Disiplin kerja

Menurut Iskandar (2018) jenis kedisiplinan ada empat macam antara lain 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 disiplin.

4) Presfektif Utilitarian

Presfektif Utilitarian yaitu fokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

d. Faktor – faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja

Menurut Iskandar dkk (2019) faktor yang mempengaruhi disiplin adalah:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.

2) Sanksi (Hukuman)

Sanksi atau hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai, karena dengan sanksi atau hukuman yang semakin berat maka pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan dan sikap atau perilaku ketidaksiplinan akan berkurang.

3) Ketegasan

Seorang pemimpin harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap bawahannya yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi atau hukuman yang telah ditetapkan.

4) Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian jasa, pengakuan maupun hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan yang baik.

5) Pengawasan melekat

Pengawasan melekat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai, pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

6) Hubungan kemanusiaan.

Pemimpin harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi antar semua bawahannya.

d. Indikator – indikator Disiplin kerja

Indikator – indikator yang mempengaruhi disiplin kerja Menurut Ariani dkk 2020 antara lain yaitu:

1) Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja yang rendah terbiasa terlambat dalam bekerja.

2) Ketaatan

Pada peraturan kerja pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

3) Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4) Tingkat kewaspadaan tinggi

Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati hati penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan suatu secara efektif dan efisien.

5) Bekerja etis

Bekerja pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu tindakan indisipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin pegawai.

4) Motivasi kerja

a. Teori Motivasi

Teori motivasi menurut Mangkunegara (2017) antara lain adalah:

1. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Teori Hirarki yaitu seseorang berperilaku atau bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam- macam kebutuhan. Teori motivasi dikembangkan oleh Maslow yang menyatakan bahwa setiap diri manusia sendiri terdiri atas lima tingkat atau hirarki kebutuhan antara lain:

a. Kebutuhan keamanan (*Safety Needs*)

Fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan

b. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Need*)

Pemberian gaji, kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik

c. Kebutuhan sosial (*Social Needs*)

Kebutuhan merasa dimiliki ,Melakukan interaksi dengan orang lain diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

d. Kebutuhan penghargaan. (*Esteem Needs*)

Pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh sesama pegawai dan pimpinan terhadap kinerja

e. Aktualisasi Diri (*Self Actualization Needs*)

Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

b. Pengertian Motivasi Kerja

motivasi kerja ini menjadi suatu kekuatan pendorong untuk bekerja dan memperoleh hasil kinerja yang efektif dan efisien. Menurut sutanjar & saryono (2019) motivasi adalah proses menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan, motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi terciptanya sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi tingginya bagi para pegawai dalam organisasi. Menurut Siswanto (2019) motivasi adalah dorongan untuk mengarahkan bawahan agar mau bekerja secara produktif untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Syahputra, dkk (2020) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sedangkan menurut Suhardi (2019) motivasi adalah kekuatan yang mendorong seorang pegawai yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Sedangkan menurut Ramayanti (2020) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gaya kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan motivasi kerja adalah pemberian dorongan kepada individu untuk kekuatan dalam diri yang dapat membangkitkan mengarahkan dan mempengaruhi seseorang untuk memiliki intensitas dan ketekunan dalam melakukan segala pekerjaan.

c. Faktor – faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Tirtayasa (2019) adalah:

1) Promosi

Kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik dan terutama tambahan pembayaran gaji atau upah.

2) Prestasi kerja

Pengkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas dan dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang pegawai untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

3) Pekerjaan itu sendiri

Telah berulang kali ditekankan bahwa akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja.

4) Penghargaan

Pemberian motivasi depan dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya.

5) Tanggung jawab

Pertanggung jawabkan atas tugas yang diberikan organisasi kepada para pegawai merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya.

6) Pengakuan

Salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh organisasi kepada pegawai yang memang mempunyai keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

7) Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para pegawai untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi.

d. Indikator- indikator Motivasi Kerja

Indikator- indikator motivasi kerja menurut Sutrisno (2019) antara lain yaitu:

a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Need*)

Pemberian gaji, kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik.

b. Kebutuhan keamanan (*Safety Needs*)

Fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan

c. **Kebutuhan sosial (*Social Needs*)**

Kebutuhan merasa dimiliki ,Melakukan interaksi dengan orang lain diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

d. **Kebutuhan penghargaan. (*Esteem Needs*)**

Pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh sesama pegawai dan pimpinan terhadap kinerja

f. **Aktualisasi Diri (*Self Actualization Needs*)**

Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu membuktikan hubungan komitmen organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai seperti tersaji pada Tabel 2.1 berikut ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| No | Penulis dan Identitas Jurnal | Variabel Yang Digunakan | Hasil |
|----|--|--|--|
| 1. | Situmeang dkk (2018) Jurnal Manajemen | X1:Komitmen Organisasi X2: Disiplin kerja Y: Kinerja | 1. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. |

| | | | |
|----|--|--|--|
| | ISSN: 2502-4434. Vol. 4, No. 1, Juni 2018 | | 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. |
| 2. | wahyu dkk (2019) Jurnal manajemen, Vol. 5, No (1), 14- 25(2019) P-ISSN: 2502- 4434 E-ISSN: 2686- 259X | X1: komitmen organisasi Z: disiplin kerja Y: kinerja pegawai | 1. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai |
| 3. | Pohan (2021) International Journal of Economic, Technology and social Sciences (Injests). Vol 2, No 1. ISSN: 2775-2976 | X1: Disiplin kerja X2: Komitmen Organisasi Y: kinerja karyawan | 1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Komitmen organisasi berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 4. | Jamil (2019) Majalah Ilmiah UPI YPTK, Vol. 26, No 1, Hal 33-43 p ISSN: 1412-5854 e ISSN: 2502-8774 | X1: komitmen X2: lingkungan kerja X3: disiplin kerja Y: kinerja pegawai | 1. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai |
| 5. | latief dkk (2019) Jurnal administrasi publik, Vol. 9, No (1), 43-48(2019) ISSN: 2088-527X ISSN: 2548-7787 | X1: komitmen organisasi X2: kepuasan kerja Y: kinerja karyawan | 1. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. kepuasan kerja berpengaruh positif dan |

| | | | |
|-----|--|--|--|
| | | | signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 6. | Tannady dkk (2022) Jurnal Kewarganegaraan, Vol 6. No 2 September 2022. P-ISSN:1978-0184 E-ISSN:27232328 | X1:Disiplin X2: Stress kerja | 1. Disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap karyawan |
| 7. | Aryoko dkk (2020) Jurnal Manajemen, Vol. 14 No. 1 april 2020 ISSN: 1978-6573 | X1:Gaya Kepemimpinan X2: disiplin kerja Y: kinerja | 1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. 2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja |
| 8. | A'la (2019) Jurnal Manajemen dan Administrasi publik Vol. 2, No (02), 163-177,(2019) ISSN: 2612-2142 | X1:komitmen organisasi X2: disiplin kerja X3: Motivasi Y: kinerja pegawai | 1. Disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja perangkat 2. Lingkungan fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat 3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat. |
| 9. | Ardhani & Ratnasari (2019) Jurnal Dimensi, Vol.8, No 2 juli 2019. ISSN: 2085-9996 | X1: Motivasi kerja Y: Kinerja Pegawai | 1. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan |
| 10. | Winarni & Rahmaningtyas (2020) | X1:Gaya kepemimpinan X2:Motivasi Kerja | 1. gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan |

| | | | |
|-----|---|--|---|
| | <p>Economic Education Analysis Journal Vol 9, No 1 (2020) 261-276</p> <p>E-ISSN:2252-6544 P-ISSN:2502-356X</p> | <p>X3: Kompetensi X4:Komitmen organisasi Y:Kinerja Perangkat desa</p> | <p>signifikan terhadap kinerja perangkat desa</p> <ol style="list-style-type: none"> Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. |
| 11. | <p>Arifa & Muhsin (2018) Economic Education Analisis Journal, Vol 7, No 1 (2018)</p> <p>E-ISSN:2252-6544 P-ISSN:2502-356X</p> | <p>X1: Disiplin Kerja X2: Kepemimpinan X3:Lingkungan Kerja Y1:Motivasi Kerja Y2: Kinerja</p> | <ol style="list-style-type: none"> Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja. |
| 12. | <p>Syahida & Suryani (2018)</p> <p>Economic Education Analysis Journal, Vol 7, No 2.(2018), 610-623</p> <p>E:-ISSN:2252-6544 P-ISSN:2502-356X</p> | <p>X1:Disiplin kerja X2:Lingkungan fisik X3:Motivasi kerja Y:perangkat desa</p> | <ol style="list-style-type: none"> Disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja perangkat Lingkungan fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat. |

| | | | |
|-----|--|---|--|
| 13. | Chrisnanto & Riyanto (2020) International review of management and marketing, Vol 10, No 5, ISSN: 2146-4405 | X1: Disiplin Kerja X2: Motivasi Kerja X3: Komitmen organisasi Y: Kinerja karyawan | 1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai |
| 14. | Ichsan dkk (2020) Jurnal Darma Agung Vol. 28, No 2 (2020) p-ISSN: 0852-7296 e-ISSN: 2654-3915 | X1: Disiplin kerja Y: kinerja pegawai | 1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai |
| 15. | Syahputra dkk(2020) Jurnal Oamator, Vol. 13np. 1 April 2020. Halaman 110-117 ISSN: 1829-7936 | X1: Kepemimpinan X2: Disiplin kerja X3: Motivasi kerja Y: kinerja pegawai | 1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai |
| 16. | Nurhidayad & Purba (2019) Journal international of inovative science and research tecnology, Vol 4, issue 12 (2019) | X1: Disiplin kerja X2: Kompensasi X3: Pelatihan Y: Kinerja karyawan | 1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai |

| | | | |
|-----|--|--|---|
| | ISSN: 2456-2165 | | 3. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai |
| 17. | Iskandar dkk (2019) Jurnal manajemen dan bisnis. Vol. 8, No 2 (2019), hal 302-311 P-ISSN: 2302-4323 E-ISSN: 2621-4199 | X1: kompensasi X2: disiplin kerja Y: kinerja perangkat desa | 1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa |
| 18. | Ariani dkk (2020) Jurnal Ilmu Manajemen Terapan Vol 1, No. 3 (2020) P-ISSN: 2686-5246, E-ISSN: 2686-4924 | X1: Disiplin Kerja X2: Iklim Organisasi X3: Komitmen Organisasi Y: Produktivitas Kinerja Guru | 1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja guru. 2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja guru. |
| 19. | Ernawati & Rochmah (2019) Jurnal Stie Semarang, Vol 11, No 2. Edisi Juni (2019) P-ISSN: 2085-5656 E-ISSN: 2232-7826 | X1: Motivasi kerja X2: Disiplin Kerja Y: Kinerja pegawai | 1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai |
| 20. | Parashakti & Ekhsan (2020) Journal of Reseach in | X1: <i>Disiplin</i> X2: <i>Motivasi kerja</i> Y: <i>Kinerja karyawan</i> | 1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |

| | | | |
|-----|--|---|--|
| | Business, Economics and Education volume 2E-Issue 3 june 2020 ISSN: 2686-6056 | | 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 21 | Endaratno & Agnes, (2019) Madic ISSN: 2443-2601 | X1: Disiplin Kerja X2:keterlibatan pribadi X3:kepemimpinan Y:kinerja perangkat desa | 1. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa. 2. Keterlibatan pribadi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa 3. kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa.., |
| 22. | Sutanjan & Saryono (2020) Journal of Managemen Review, Vol 3, No 2. Hal 321-325, P-ISSN: 2580-4138, E-ISSN: 2579-812X | X1: Motivasi Kerja X2:Kepemimpinan X3: Disiplin Kerja Y: Kinerja Pegawai | 1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. |
| 23. | Nasution & Priangkatara (2022) International journal of economics, social science, entrepreneurship | X1: Motivasi Kerja X2: Disiplin Kerja Y:Kinerja Karyawan | 1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |

| | | | |
|-----|---|--|--|
| | and technology. Vol 1, No 1 (2022) E-ISSN:2809-5960 | | |
| 24. | Suhardi, (2019) Jurnal Benefita, Vol 4, No 2 (2019), E-ISSN: 2477- 7862 | X1: Motivasi Kerja X2: Kompetensi X3:Lingkungan Kerja X4: Kompensasi Y:Kinerja Karyawan | 1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. kinerja karyawan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 4. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 25. | Baqis dkk (2019) Jurnal Manajemen, Vol 13, No 3 E-ISSN:2477- 300X P-ISSN:1978-6573 | X1: disiplin kerja X2: Komitmen Organisasi X3: Kepuasan Kerja Y:kinerja karyawan | 1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 26. | Fitrianto (2020) YUME: Journal Of Management Vol 3, No. 1 Juni (2020) ISSN: 2614-851 | X1: Motivasi kerja X2: Disiplin Kerja Y:Kinerja karyawan | 1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan |

| | | | |
|-----|--|--|---|
| | | | terhadap kinerja karyawan |
| 27. | Ramayanti (2020) Jurnal Penelitian Pengembangan Ilmu Manajemen dan Akutansi STIE Putra Perdana Indonesia , Vol. 21 april 2020 E-ISSN: 598-9502 P-ISSN: 2581-2581- | X1: Motivasi kerja X2: Disiplin Kerja Y: Kinerja pegawai | 1. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai |
| 28. | Tirtayasa (2019) Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage: Vol 2, No. 1 Maret 2019, 45-54 ISSN: 2623-2634 (online). | X1: Kepemimpinan X2: Budaya Organisasi X3: Motivasi Kerja Y: Kinerja pegawai | 1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai |
| 29. | Sihotang (2020) Jornal of management review .Vol 4, No 3. Hal 535-542(2020) P-ISSN; 2580-4138 E-ISSN: 2579-812 | X1: Motivasi kerja X2: Lingkungan Kerja Y: kinerja pegawai | 1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai |
| 30. | Siniaga & Hidayat (2020) Jurnal Ilmu Manajemen . Vol 8, Issue 1, Maret 2020, page 15-22(2020) | X1: motivasi kerja X2: kompensasi kerja Y: kinerja karyawan | 1. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. kompensasi berpengaruh positif dn signifikan terhadap kinerja karyawan |

| | | | |
|-----|---|--|---|
| | P-ISSN: 2355-1488 EISSN: 2615-2931 | | |
| 31. | Hustia dkk (2021) Bina Bangsa International journal of Business and management(2021) Vol. 1 No. 1, page 28-38, April 2021 E ISSN: 2776-7345 P-ISSN: 2776-7353 | X1: Motivasi kerja X2: Kepuasan Kerja X3:Disiplin Kerja Y:Kinerja Karyawan | 1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai |
| 32 | Sanaji dkk (2021) Journal of International Coference Proceedings (JICP) Vol 4. No 3, 341-352, December 2021. P-ISSN: 2622-0989, E-ISSN: 2621-993X | X1: Disiplin Kerja X2:Motivasi Kerja Z: Stres kerja Y:Kinerja karyawan | 1. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. |
| 33 | Mufida dkk (2021) Jurnal Ilmu Administrasi niaga/bisnis, Vol 10, No 2. ISSN:2302-7150 | X1: Disiplin kerja X2: Lingkungan Kerja Y: kinerja karyawan | 1. disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2.lingkungan kerja berengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan |
| 34 | Ekhsan (2019) Jurnal Ekonomi dan kawirausahaan. Vol 13, No 1 ISSN: 1978-2586 | X1: motivasi X2: Disiplin kerja Y: Kinerja | 1. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan |

| | | | |
|----|---|--|---|
| 35 | Kurniawan dkk, (2020) Journal of innovative science and research technology, 5(7) ISSN:2456-2165 | X1: kepuasan kerja X2: komitmen organisasi X3: OCB Y:kinerja | 1.kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan |
| 36 | Fauzi dkk (2020) Jurnal Distribusi Vol 8, No 1. ISSN:2541-187X | X1: Kompetensi X2: Komitmen Organisasi Y: kinerja | 1. kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan |
| 37 | Amri dan Ramadhani (2021) Internatonal journal of educational management and inovatation Vol,2 No 1 .88-99,2021 ISSN: 2716-2338 | X1: Komitmen organisasi X2:Disiplin kerja X3:Motivasi kerja Y:Kinerja | 1. komitmen organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 2 disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 3. motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan |

Sumber: Berbagai Artikel & Jurnal, 2022

C. Kerangka Pemikiran

Menurut sugiyono (2018) mengemukakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang hal bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran yang baik akan menjelaskan secara teoritis peraturan antar variabel yang akan diteliti.

1) Pengaruh secara simultan Komitmen Organisasi, Disiplin kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Wexley & Yukl (1997) dalam Sinambela (2017) kinerja adalah 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 dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan pegawai.

Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Chrisnanto & Riyanto (2020) dan Amri & Ramadhani (2021). Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

2) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Blau pada tahun 1964 Teori yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu (*sosial exchange theory*), teori ini menjelaskan bahwa ketika karyawan diperlakukan dengan baik oleh suatu perusahaan, maka mereka cenderung berperilaku lebih produktif terhadap organisasi tersebut. Ketika pegawai merasa nyaman dalam perusahaan, mereka akan merasakan hubungan batin dengan organisasi.

Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Winarni (2022), A'la (2019), Wahyu (2019), Nurlaila & Boamonabot (2019), Jamil (2019), Latief (2019), Akbar & Mukzam (2020), Purnama (2020), Munthe

(2020), dan Andri (2021) Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Teori tungku panas menurut Mondy (2008) teori ini mengemukakan bahwa tindakan disiplin haruslah memiliki konsekuensi yang analog. Pendekatan ini menyegarkan tindakan disiplin, lalu memberikan peringatan (*warning*) sebelum terjadinya tindakan indisipliner, memberikan hukuman yang konsisten dan hukuman tersebut tanpa membedakan siapa yang melanggar atau melakukan tindakan indisipliner.

Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syahida & Suryani (2018), Arifa & Muhsin (2018), Fahmi dkk (2019), Ichsan dkk (2020), Syahputra (2020), Nurhidayad & Purba (2019), Iskandar dkk (2019), Ariani dkk (2020), Ernawati (2019), Ryani (2020) Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

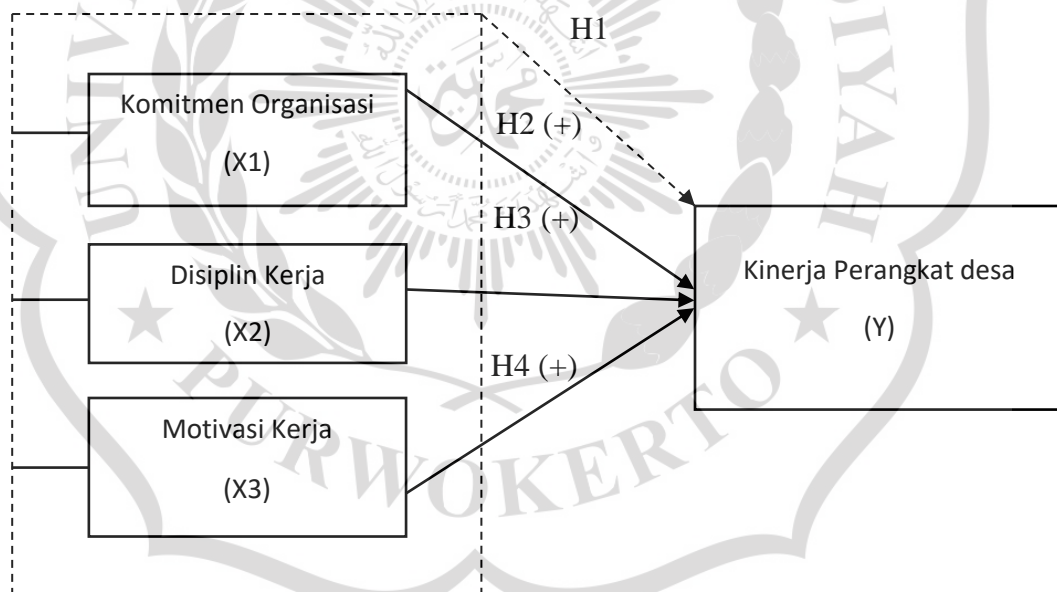
4) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Teori motivasi menurut Mangkunegara (2017) antara lain adalah: *Teori Hirarki Kebutuhan Maslow*. Teori Hirarki yaitu seseorang berperilaku atau bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Teori motivasi dikembangkan oleh Maslow yang menyatakan bahwa setiap diri manusia sendiri terdiri atas lima tingkat atau hirarki kebutuhan

antara lain: kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan aktualisasi diri.

Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sutanjan & Saryono (2020), Siswanto (2020), Suhardi (2019), Fitrianto (2020), Tirtayasa (2019), Sihotang (2020), Hustia dkk (2021), Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka dapat dibuatkan gambar kerangka pemikiran seperti yang tersaji pada Gambar 2.1



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan:

- > : Hubungan Secara Parsial
- - - - -> : Hubungan Secara Simultan

D.Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, Maka Hipotesis yang digunakan sebagai berikut:

H1 : Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Perangkat desa.

H2 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa.

H3: Disiplin kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa.

H4: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa.