BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau sekelompok dalam suatu periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Menurut kasmir (2016) bahwa kinerja hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang di berikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Mangkunegara (2012:67) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Sementara menurut Dessler (2014:42) menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli, penulis menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seorang pegawai, baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tugas dan perannya di dalam instansi untuk mencapai tujuan instansi. Kinerja yang efektif adalah mampu memenuhi sasaran dan standar kinerja yang terdapat dalam sebuah pekerjaan, semakin baik seorang pegawai memenuhi sasaran dan standar yang terdapat dalam sebuah pekerjaan, berarti kinerjanya semakin optimal.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Kasmir (2016) yaitu :

1. Komitmen

   Merupakan kepatuhan karyawan untk menjalakan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja

2. Disiplin kerja

   Merupakan usaha pegawai untuk menjalakan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang dikerjakan. Pegawai yang disiplin akan mempengaruhi kinerjanya.

3. Loyalitas

   merupakan kesetian karyawan untuk tetap bekerja dan membela diaman tempatya bekerja.

2.1.1.3 Indikator Pengukuran Kinerja

Menurut Kasmir (2016), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja ada enam yaitu:

1. Kualitas kerja

   Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikan pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2. Kuantitas kerja

   Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3. Waktu (jangka waktu)

   Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4. Kerja sama antar karyawan

   Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

5. Pengawasan

   Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

6. Kemandirian yaitu kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan sendiri.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2014: 96) disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku diorganisasi. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2010 :825)

Menurut Hasibuan (2013: 193) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketaatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut. Disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan

yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Bejo Siswanto, 2005 : 291).

Berdasarkan uraian definisi diatas menunjukan bahwa disiplin kerja merupakan praktek secra nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaantan saja melaikan juga tanggung jawab yang diberikan oleh instansi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin. Maka dari itu disiplin dirasa sangat penting dan memepenagruhi hampir setiap aspek yang ada dalam suatu instansi atau organisasi.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin

Hasibuan (2013:194) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan.

   Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.

2. Kepemimpinan

   Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pemimpin tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

3. Kompensasi.

   Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, naka senakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

4. Sanksi hukum.

   Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

5. Pengawasan.

   Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut

2.1.2.3 Indikator Disiplin kerja

Hasibuan (2013 :194) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator, diantaranya adalah sebagai beriku :

1. Norma

   Peraturan mengenai hal uang diperbolehkan dan yang tidak diperbolehkan untuk dilakukan oleh pegawai selama dalam

perusahaan. Norma juga menjadi acuan dalam bersikao, yaitu mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan secara sadar dan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan.

2. Tingkat Kewaspadaan Karyawan

   Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

3. Ketaatan pada Standar Kerja

   Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan 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

   Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5. Sikap

   Perilaku pegawai yang tercemin dari kesadaran atau kerelaan pegawai dalam melaksanakan peraturan perusahaan, yaitu kehadiran pegawai ditempat kerja untuk bekerja dan kemapuan dalam memanfaatkan atau menggunakan perlengkapan denagan baik.

6. Etika kerja

   Etika kerja adalah sebuah nilai yang di dasarkan pada kerja keras dan ketekunan yang dimiliki pegawai atas tugas yang di

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

7. Kehadiran

   Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frengkuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kehadiranya maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2.1.3 Komitmen Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi dalam mencapai tujuan. Didalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Menurut Syarif (2018) komitmen organisasi menjelaskan kekuatan relatif dari sebuah identifikasi individu dengan keterlibatan dalam sebuah organisasi. Komitmen menghadirkan sesuatu diluar loyalitas belaka

terhadap suatu organisasi. Disamping itu, hal ini meliputi suatu hubungan yang aktif dengan organisasi dimana individu bersedia untuk memberikan sesuatu dari diri mereka untuk membantu keberhasilan dan kemakmuran organisasi.

Komitmen organisasi sering dikaitkan dengan keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaaan dalam organisasi tersebut. Berikut merupakan beberapa pengertian komitmen organisasi menurut para ahli. Allen dan Meyer dalam Darmawan (2013:169) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

Sementara menurut Steers dan Potter dalam Sopiah (2012:53) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan di mana karyawan memihak dan peduli kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Komitmen

organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Syarif (2018) mengelompokan komitmen organisasi menjadi 3 faktor yaitu:

a. Identifikasi dengan organisasi

   Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Identifikasi pegawai tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.

b. Keterlibatan

   Keterlibatan yaitu adanya kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh pada organisasi. Keterlibatan sesuai peran dan tanggungjawab pekerjaan diorganisasi tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan kepadanya.

c. Loyalitas

   Loyalitas yaitu adanya keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan didalam organisasi. Loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan pegawai.

Pegawai dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

2.1.3.3 Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut Allen dan Meyer (2013) terbagi dalam tiga dimensi yaitu:

1. Komitmen afektif *(affective commitment)*, pendekatan emosional dari individu dalam keterlibatannya pada organisasi berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment),* hasrat yang dimiliki individu untuk tetap berada dalam organisasi. Komitmen tersebut berdasar pada persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika pegawai meninggalkan organisasi. Pegawai dengan komitmen berkelanjutan yang kuat akan melanjutkan keanggotaannya dengan organisasi karena mereka membutuhkannya.
3. Komitmen normatif *(normative commitment)*, suatu perasaan wajib dari individu untuk bertahan dalam organisasi berkaitan dengan kesetiaan yang harus diberikan karena pengaruh orang lain, dan kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan suatu keharusan. Pegawai yang berkomitmen normatif kuat akan tetap bergabung dalam organisasi karena merasa sudah cukup puas dengan hidupnya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari hasil penelitian-penelitian terdahulu yang dilakukan sebagai mana perbandingan dan kajian. Adapun hasil-hasil penelitian yang dijadikan perbandingan tidak terlepas dari topik penelitian yaitu mengenai pengaruh disiplin dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawi.

TABEL 2. 1 DAFTAR PENELITIAN TERDAHULU

NO	Peneliti	Judul	Variabel bebas (X)	Variabel terikat (Y)	Hasil Penelitian
1	Bonar Sahala Situmeang (2018	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dprd Kabupaten Kutai Timur	Disiplin Kerja Komitmen Organisasi	Kinerja Pegawai	Terdapat Pengaruh Yang Positif Antara Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Artinya Terdapat Hubungan Yang Sangat Kuat Dan Positif Antara Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.
2	Prasetyo Kurniawan (2018**)**	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.	Disiplin Kerja Motivasi Komitmen	Kinerja Karyawan	Disiplin kerja, motivasi, dan komitmen organisasi berpengaruh

		Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka	Organisasi		positif dan signifikan terhadap kinerja kayawan,
3	Widi Purnama Sari (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana	Disiplin Kerja Komitmen Organisasi Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai	Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai
4	Burhannudin Mohammad Zainul Muhammad Harlie (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Banjarmasin	Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Komitmen Organisasional	Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.
5	Gusnar A. Suleman (2017)	Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Toja Una-una	Disiplin kerja Lingkungan kerja	kinerja pegawai	Hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

					terhadap kinerja pegawai
6	Heny Sidanti (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun	Lingkungan Kerja Disiplin Kerja Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai	Variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
7	Makkira, Gunawan dan Abdul Razak Munir (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Kinerja pegawai Sekretariat DPRD Panakukang Makasar	Disiplin Kerja Komitmen Organisasi	Kinerja pegawai	Variabel disiplin kerja, komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
8	Veronica Mercy Adil Greis M. Sendow Genita G. Lumintang (2018)	Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja DanKompensasi Non Finansial TerhadapKinerja Karyawan Pada DinasKetenagakerjaan Dan Transmigrasi Prov. Sulawesi Utara	Komitmen Organisasional Disiplin Kerja Kompensasi Non Finansial	Kinerja Karyawan	Variabel komitmen organisasi, disiplin kerja dan kompensasi non finansial secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber : Kutipan Data Jurnal

2.2.1 Persamaan dan perbedaan antara peneliti terdahulu dengan rencana peneliti sebagai berikut:

1. Peneliti ke- 1

    a. Persamaan

    Terdapat persamaan variabel bebas disiplin kerja komitmen organisasi serta variabel terikat kinerja pegawai. dengan menggunakan dan teknik pengumpulan data dengan kuesioner. Adapun dengan perhitungan analisis dari regresi linier berganda. Objek penelitian dilakukan di Sekretariat dprd Kabupaten Kutai Timur.

    b. Perbedaan

    Populasi pada penelitian ini adalah seluruh sekretariat dprd kabupaten kutai timur yang berjumlah 30 orang. Sedangkan peneliti menggunakan populasi berjumlah 31 pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Jombang.

2. Peneliti ke- 2

    a. Persamaan

    Terdapat persamaan variabel bebas disiplin kerja, motivasi, komitmen organisasi serta variable terikat kinerja karyawan. Dengan menggunakan dan teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Adapun dengan perhitungan menggunakan regresi linier berganda.

b. Perbedaan

Terdapat perbedaan pada tempat penelitian. Yang mana penelitian terdahulu memiliki objek penelitian di pt.bank rakyat indonesia (persero), sedangkan peneliti meneliti di Sekretariat DPRD Kabupaten Jombang. Dan terdapat 95 responden karyawan.

3. Peneliti ke-3

a. Persamaan

Terdapat persamaan variabel bebas disiplin kerja, komitmen organisasi lingkungan serta variable terikat kinerja karyawan. Dengan menggunakan dan teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Adapun dengan perhitungan menggunakan regresi linier berganda.

b. Perbedaan

Terdapat perbedaan pada tempat penelitian. Yang mana penelitian terdahulu pegawai negeri sipil balai besar wilayah sungai pemali-juana sedangkan peneliti meneliti di Sekretariat DPRD Kabupaten Jombang. Dan terdapat 50 responden karyawan

4. Peneliti ke-4

a. Persamaan

Terdapat persamaan variabel bebas disiplin kerja, komitmen organisasi lingkungan serta variable terikat kinerja karyawan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan

kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Objek penelitian pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Banjarmasin,

b. Perbedaan

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh sekretariat dprd kabupaten banjarmasin yang berjumlah 40 orang. Sedangkan peneliti menggunakan populasi berjumlah 31 pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Jombang.

5. Peneliti ke-5

a. Persamaan

Terdapat persamaan variabel bebas disiplin kerja, lingkungan kerja serta variable terikat kinerja karyawan. Dengan menggunakan dan teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Adapun dengan perhitungan menggunakan regresi linier berganda. Objek penelitian pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Toja una-una.

b. Perbedaan

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh sekretariat dprd kabupaten banjarmasin yang berjumlah 35 orang. Sedangkan peneliti menggunakan populasi berjumlah 31 pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Jombang

6. Peneliti ke-6

a. Persamaan

Terdapat persamaan variabel bebas lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi serta variable terikat kinerja karyawan. Dengan menggunakan dan teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Adapun dengan perhitungan menggunakan regresi linier berganda. Objek penelitian pegawai negeri sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun.

b. Perbedaan

populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil sekretariat dprd kabupaten madiun yang berjumlah 33 orang. Sedangkan peneliti menggunakan populasi berjumlah 31 pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Jombang.

7. Penelitian ke-7

a. Persamaan

Terdapat persamaan variabel bebas disiplin kerja, komitmen organisasi variabel terikat kinerja pegawai . Dengan menggunakan dan teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Adapun dengan perhitungan menggunakan regresi linier berganda. Objek penelitian disiplin kerja, komitmen organisasi kinerja pegawai sekretariat dprd panakukang makasar.

b. Perbedaan

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil sekretariat dprd kabupaten madiun yang berjumlah 45 orang.

Sedangkan peneliti menggunakan populasi berjumlah 31 pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Jombang.

8. Penelitian ke-8

   a. Persamaan

      Terdapat persamaan variabel bebas komitmen organisasional, disiplin kerja dan kompensasi non finansial variabel terikat kinerja karyawan. Dengan menggunakan dan teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Adapun dengan perhitungan menggunakan regresi linier berganda.

   b. Perbedaan

      Terdapat perbedaan pada tempat penelitian. Yang mana penelitian terdahulu memiliki objek penelitian ketenagakerjaan dan transmigrasi Prov. Sulawesi utara, sedangkan peneliti meneliti di Sekretariat DPRD Kabupaten Jombang. Populasi yang digunakan oleh penelitian terdahulu 55 orang.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan antara disiplin kerja dan Kinerja Pegawai

Disiplin kerja merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku karyawan berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan instansi. Untuk mendapatkan disiplin kerja yang baik, pegawai harus taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja dan taat terhadap aturan lainnya di instansi. Pentingnya peranan disiplin kerja dikemukakan oleh Musanef

(2008:116) yang berpendapat bahwa Disiplin juga tidak kalah pentingnya dengan prinsip prinsip lainnya artinya disiplin setiap pegawai selalu mempengaruhi hasil prestasi kerja, oleh sebab itu dalam setiap organisasi perlu ditegaskan disiplin pegawainya. Melalui disiplin yang tinggi produktivitas kerja pegawai pada pokoknya dapat ditingkatkan, oleh sebab itu perlu ditanamkan kepada setiap pegawai disiplin yang sebaik-baiknya.

Sedangkan menurut Sutrisno (2011:96) menyatakan bahwa Semakin baik disiplin kerja seorang pegawai/karyawan, maka semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai. Situmeang 2018 melakukan penelitian Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Timur menyatakan bahwa nilai t-hitung untuk fakor disiplin kerja paling tinggi dibandingkan nilai t-hitung untuk faktor lain. Hal ini menunjukkan faktor yang paling besar berpengaruh terhadap kinerja adalah faktor disiplin kerja tenyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan dari penelitian tersebut menyatakan bahwa semakin tinggi disiplin kerja seorang pegawai maka semakin meningkat kinerja pegawai tersebut.

2.3.2 Hubungan Antara Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai

Komitmen organisasi ini dipengaruhi dan berkembang apabila keterlibatan seorang pada organisasi terbukti menjadi pengalaman yang memuaskan, yaitu dapat memberi kesemapatan untuk melakukan pekerjaan dengan semakin baik atau menghasilkan kesempatan untuk

melakukan pekerjaan dengan semakin baik atau menghasilkan kesempatan untuk mendapatkan *skil* yang berharga. Dengan demikian, komitmen pegawai pada organisasi memepengaruhi kinerja Pegawai yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi maka akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya karena mereka menjadi tidak tertarik untuk meninggalkan pekerjaannya.

Pada penelitian Makkira dkk (2016), hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga dengan penelitian Adil dkk (2018) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Kinerja pegawai Sekretariat DPRD Panakukang Makasar menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan menggunakan uji t. Dari hasil uji diketahui faktor komitemn organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan dari penelitian tersebut yaitu semakin tinggi komitmen organisasional maka akan semakin baik dan meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

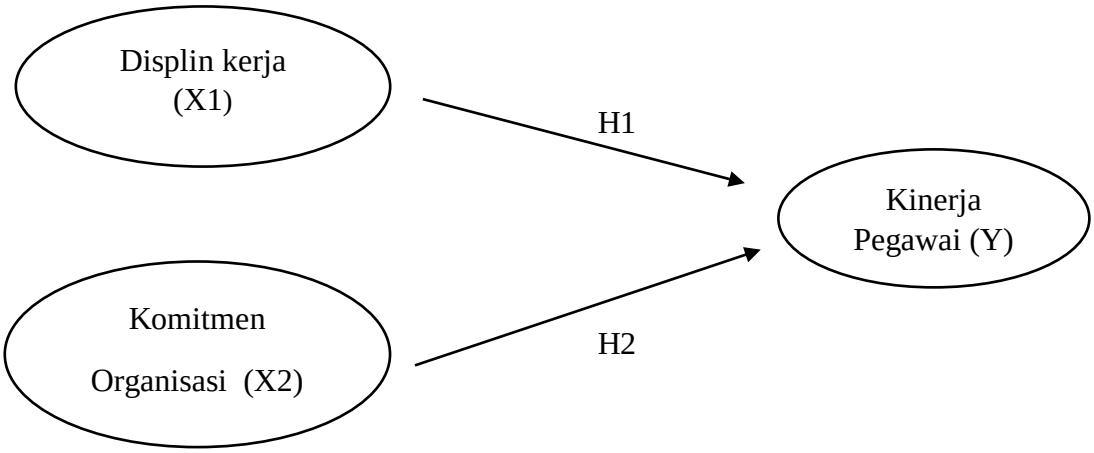
2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori Kasmir (2016) yang telah penulis paparkan, maka penulis berpendapat bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja dan komitmen organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam tujuan yang diharapkan pegawai agar bisa dicapai baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang yang ada dan tanggung jawab diberikan pegawai. Kinerja ini adalah tugas yang berhasil ditunjukan oleh pegawai dengan adanya usaha secara sengguh-sungguh dengan suatu tujuan. Kinerja pegawai yang berkualitas dapat dicapai bila pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan, artinya pegawai yang disiplin akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Untuk memenuhi kinerja yang diinginkan oleh sebuah perusahaan/instansi maka akan diperlukan peningkatkan disiplin kerja untuk membantu dalam berlangsunya kerja pegawai dan hasil yang dicapainy. Komitmen organisasi juga diperlukan dalam sebuah organisasi agar individu terkait dapat melakukan pekerjaan sesuai target organisasi. Jika disiplin kerja dan komitmen organisasi semakin tinggi maka kinerja pegawai juga akan semakin baik untuk melaksanakan tugasnya dengan maksimal.

Berdasarkan uraian diatas, secara umum peneliti dapat menggambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Sumber data yang diolah peneliti 2020

2.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka penulis mengajukan hipotesisi sebagai berikut :

H1: Semakin baik tingkat disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Jombang

H2: Semakin baik komitmen organisasi, semakin baik kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Jombang

bergerak untuk mencapai tujuan lembaga. Menurut Gomes (2002), kemajuan teknologi perkembangan informasi, ketersedian modal dan bahan tanpa diiringi sumber daya manusia akan sulit untuk suatu lembaga mecapai tujuannya. Oleh karena itu, keberhasilan suatu lembaga sangat ditentukan oleh aspek sumber daya manusia. keberhasilan suatu organisasi atau lembaga baik lembaga pemerintah maupun lembaga non pemerintahan dipengaruhi oleh sumber daya manusia. Berdasarkan UU No.18/2016 tentang pemerintah daerah menyebutkan bahwa tugas Sekretariat DPRD adalah menyelenggaeakan administrasi kesekretariatan

dan keuangan serta mendukung pelakasaan fungsi DPRD, dan menyediakan serta mengkoordinasi tenaga ahli yang diperukan oleh DPRD sesuai dengan kemampuan keuangan daerah. lembaga pemerintahan yang berkedudukan sebagai unsur lembaga pemerintah daerah yaitu Dewan Perwakilan Rakyat (DPRD). Sekretariat DPRD Jombang sebagai unsur pelayanan terhadap DPRD merupakan lembaga pemerintah yang berkedudukan sebagai unsur lemabaga pemerintah yang pencapaian tujuan lembaga ditentukan oleh besarnya kontribusi sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur pengelolaan sumber daya manusia secara tepat dan efisien dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, dan pemeliharaan (Handoko, 2012). Sumber daya manusia merupakan investasi yang paling penting bagi perusahaan, karena para karyawan merupakan pondasi keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang dilaksanakan dengan baik akan memberikan kontribusi yang cukup besar dalam usaha mencapai sasaran perusahaan.

Menurut Kasmir (2016) mendefisikan kinerja pegawai secara umum dipengaruhi dua faktor yaitu disiplin kerja dan komitmen organisasi. Kinerja karyawan salah satu faktor penentu prestasi organisasi juga sebagai pencapaian yang telah dicapai pegawai dalam meningkatkan

kualitas kerja dalam mencapai tujuan. Kinerja pegawai dapat dilihat dari beberapa penilaian misalnya dengan penilaian kinerja dalam pemilihan karyawan berprestasi. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam mengerjakan tugasnya secara efektif dan efisien.kinerja adalah kesuksesan kerja yang diperoleh seseorang dari hasil yang bersangkutan. Penilaian kinerja pegawai dilakukan berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan. Penilaian kinerja pegawai dilakasanakan oleh pejabat penilaian sekali dalam 1 tahun (akhir desember tahun bersangkutan) yang terdiri atas unsur Capaian Kinerja Pegawai (CKP) dan nilai perilaku (NP). Nilai perilaku kerja mempengaruhi kinerja pegawai yang dievaluasikan harus relevan dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas dan jabatan yang dinilai. Berdasarkan hasil pengukuran kierja pegawai yang dilakasanakan oleh Sekretariat DPRD Kabupaten Jombang maka diperoleh pencapaian Kinerja Pegawai sebagai berikut:

Tabel 1.1 Presentase Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Jombang tahun 2019

Status Kinerja Pegawai		Jumlah Pegawai	Presentase %
Terbaik	7	32	15,05 %
Rata-rata	19	32	46,71 %
Dibawah Rata-rata	7	32	15.05 %
Total			100%
Presentase = (Total Pegawai/jumlah pegawai) x 100 %			

Sumber:Rekapitulasi Nilai Kinerja Pegawai(NKP) dan Nilai Prestasi Kerja Pegawai (NPKP) Sekretariat DPRD Kabupaten Jombang tahun 2019.

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukan bahwa presentase kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Jombang belum optimal. Hal ini dapat dilihat sebesar 46,71 % pegawai memiliki kinerja yang rata-rata dan 15.05 % dibawah rata-rata yang artinya kurang memuaskan. Faktor pengukuran kinerja pegawai yang menurun ini di akibatkan faktor kehadiran, keterlambatan, beban kerja, pencapaian target kerja, kompetensi, kemampuan dan disiplin kerja yang kurang optimal. Namun menurut wawancara peneliti dengan Kepala Bagian Kepegawaian dan Umum mengatakan bahwa penurunan kinerja pegawai di kantor bukan karena tugas diluar kantor.

Serta menurut hasil wawancara peneliti dengan Kepala Sub. Bagian Kepegawaian dan Umum yaitu kinerja terdapat beberapa masalah terkait dengan dimensi yang terdapat pada kinerja seperti masih banyak pegawai yang bekerja dibawah rata-rata, Tingkat inisiatif pegawai masih rendah dikarenakan pegawai lebih banyak bekerja individualis atau hanya kelompok kecil, Tingkat keserasian pegawai dalam kantor dalam mengerjakan pekerjaan bersama masih rendah. Oleh karena itu peneliti merasa perlu dilakukan penenlitian lebih lanjut agar dapat mengetahui dan memiliki langkah atau saran atas permasalahan kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Jombang.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kurangnya kedisiplinan dan tidak taatnya terhadap peraturan dan norma-norma yang berlaku maka akan berpengaruh terhadap

efisiensi dan efektifitas kerja. Bila kedisiplinan tidak ditegakan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Kedisiplinan pegawai salah satu tercermin dari karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Selain itu terlihat dari karyawan yang tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan. Tingkat kehadiran merupakan salah satu indikator yang dapat mempengaruhi penilaian kinerja, baik itu keterlambatan maupun kesengajaan untuk tidak hadir bekerja. Disiplin kerja adalah kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik displin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal (Hasibuan,2005:193). Lembaga akan sulit mencapai hasil optimal jika disiplin kerja tidak dilaksanakan sehingga disiplin kerja memiliki pengaruh kepada kinerja pegawai. Berdasarkan pendapat ahli tersebut, maka peneliti menggunakan data absensi pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Jombang sebagai acuan penelitian.

Tabel 1.2 Data Absensi Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Jombang bulan juli-desember tahun 2019

No	Bulan	Jumlah pegawai	Terlambat masuk	Pulang awal	Tanpa keterangan (ALPA)
1	Juli	32	7	5	6
2	Agustus	32	12	16	5
3	September	32	15	12	6
4	Oktober	32	7	11	4
5	November	32	7	6	5
5	Desember	32	17	18	7

Sumber : Sekretariat DPRD Kabupaten Jombang (tahun 2020)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, peneliti menyajikan Setiap lembaga pemerintahan mengharapkan pegawai mampu menjaga kualitas kerja dalam jangka panjang atau harus memiliki kinerja yang baik. Kinerja dalam kemajuan sebuah lembaga merupakan indikator lembaga yang menilai pegawai selama bekerja. Salah satu kondisi dimana pegawai dinyatakan kurang baik yaitu banyak keterlamabatan masuk kerja, jalan-jalan selama jam kerja. tingkat kehadiran perilaku menunjukan tingkat disiplin sekretariat DPRD kabupaten Jombang Dalam menjalakan fungsinya pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Jombang harus didukung oleh pegawai yang memadai, berdasarkan hasil wawancara kepada salah satu pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Jombang masih ada pegawai dalam menjalakan tugasnya kesehariannya masih ada pegawai yang tidak datang tempat waktu dan sering pulang lebih awal waktu jam kerja dan banyaknya pegawai yang alpah.

Hal lain yang sering terjadi dalam menjalakan tugasnya hanya sekedar memenuhi tugasnya dan terkadang mengabaikan aturan yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukan masih kurangnya kedisiplinan dari pegawai dimana setiap bulanya masih ada pegawai yang datang terlambat, pulang lebih awal, dan banyak pegawai yang alpa. Beberapa pegawai yang datang terlambat ke kantor padahal jam masuk kerja jam 07.00 WIB. Pada jam pulang pun terdapat beberapa pegawai yang lebih dulu pulang dari jam yang ditentukan pukul 15.00 WIB. Hal tersebut menyebabkan pekerjaan sedikit terganggu. Apabila terjadi terus menerus maka akan

berdapampak pada keditak tercapaian tugas aparatur pada Sekretariat DPRD Kabupaten Jombang. Kinerja pergawai dipengaruhi oleh berbagai faktor dianataranya yatu disiplin kerja dan komitmen organisasi. Untuk itu perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dan disiplin kerja agar tujuan instansi tercapai sesuai dengan rencana .

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan didukung dalam penelitian yang dilakukan oleh Makkira dkk (2016 dan V.M Adil dkk (2018) Dari hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian Sidanti (2015) nilai koefisien variabel disiplin kerja paling tinggi dibandingkan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja yang menunjukkan variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai.

Aspek lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Fenomena yang sering muncul sekarang ini kurang tercapainya keefektivan instansi disebabkan oleh kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai di organisasi tersebut serta rendahnya kualitas kerja dan kurang nya loyalitas pada instansi. Selain itu, pegawai dengan kimitmen organisasi yang rendah dapat menciptkan suasana tegang dan memicu konflik. Hal ini mengindikasikan rendahnya tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai dan kurangnya komitmen pegawai terhadap kinerjanya.

Pengukuran komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer (2013:169), mengembangkan suatu skala yang disebut skala Organizational Commitment Questionarre menyatakan bahwa terdapat 3 macam dimensi komitmen organisasional yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan.

Pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai terlihat dari sikap pegawai yang memiliki hasrat untuk memajukan lembaga dan meningkatkan kualitas lembaga.Penelitian yang dilakukan oleh Makkira dkk (2016) dan V.M Adil dkk (2018) memberikan kesimpulan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi seorang pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Susuai dengan penelitian, Burhannudin 2019 Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Banjarmasin bahwa variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin dapat dilakukan dari ketaatan karyawan dalam bekerja, selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang sudah menjadi kewajibannya selain itu perusahaan yang menerapkan disiplin karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas. Disiplin adalah penggunaan hukuman dan sanksi yang diberikan kepada karyawan untuk taat dari aturan. Jika seorang karyawan melanggar aturan perusahaan, seperti sering absen, ketidak jujuran, atau perilaku kasar lainnya, pimpinan harus merespons perilaku itu.

Berdasarkan latar belakang diatas dan fenomena yang diperoleh maka penulis tertarik mengambil dengan judul "**Pengaruh Displin dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Jombang**"

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang siatas, maka disusun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja Pegawai sekretariat DPRD kabupaten Jombang ?
2. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja sekretariat DPRD Kabupaten Jombang ?

1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah dalam sub bab sebelumnya, maka tujuan yan ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai sekretariat DPRD di Kabupaten Jombang
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh komitmen organisasi kerja terhadap kinerja sekretariat DPRD di Kabupaten Jombang

1.3 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara praktis maupun teoritis. Manfaat teoritis yang ingin dicapai dari hasil penelitian ini yaitu mengembangkan ilmu dan memperkaya wawasan

mengenai pengaruh disiplin kerja,dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan sebagai evaluasi dalam pengambilan keputusan dan kebijakan bagi sekretariat DPRD Kabupaten Jombang

1. Manfaat Teoritis

   Sebagai tambahan ilmu pengetahuan dengan teori yang dapat selama dalam masa perkuliahan dan juga sebagai referensi bagi peneliti yang lain melakukan penelitian terkait pengaruh disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

2. Manfaat Praktis

   Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan pertimbangan instansi dalam mengambil keputusan. Yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Sehingga diharapkan dapat mencegah terjadinya penurunan kinerja karyawan yang dapat merugikan instansi.