

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. LandasanTeori**

##### 2.1.1 kinerja

###### 2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Mangkunegara (2010) mengatakan: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pernyataan di atas dengan jelas memperlihatkan bahwa istilah kinerja merupakan hasil kerja yang dinyatakan dalam kualitas dan kuantitas oleh seorang pegawai. Hasibuan (2011) mengatakan Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Sedangkan Hariandja (2009) menyatakan Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Dari di atas hanya sebagai hasil kerja dari seorang pegawai. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk meningkatkannya. Salah satu adalah melalui penilaian kinerja atau manajemen kinerja. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya

manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

Menurut Soedjono (2009), kinerja merupakan gabungan antara perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing pegawai yang ada dalam organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil atau prestasi dari pegawai yang dapat mempengaruhi seberapa banyak seorang pegawai bisa memberikan kontribusi kepada organisasi, Soedjono (2009). Kinerja pegawai merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dan hasil kerjanya, sedangkan kinerja adalah catatan outcome yang dihasilkan dari pegawai melalui kegiatan yang telah dilakukan selama periode waktu tertentu Soedjono (2009).

#### 2.1.1.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Gatot Subrata (2009), ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja atau prestasi kerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Faktor kemampuan di dapat dari pengetahuan (knowledge) dan keterampilan (skill) sedangkan motivasi terbentuk dari sikap (attitude) dalam menghadapi situasi kerja.

### 2.1.1.3 Indikator kinerja

Menurut Mangkunegara (2010) indikator kinerja pegawai dapat dinilai dari hal-hal sebagai berikut :

- a) Kualitas Kerja Seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
- b) Kuantitas kerja seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing
- c) Tanggungjawab kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan .
- d) Kerjasama Kesiediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain sehingga pekerjaan akan semakin baik.
- e) Inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

### 2.1.2 Komitmen Organisasi

#### 2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Sopiah (2008) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai sebuah sikap, memiliki ruang lingkup yang lebih global dari pada kepuasan kerja, karena komitmen organisasional menggambarkan pandangan terhadap organisasi secara keseluruhan, bukan hanya aspek pekerjaan saja. Komitmen organisasional adalah suatu ikatan psikologis individu pada organisasi. Hal ini adalah sebuah keinginan

pegawai untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi”.

Komitmen organisasi adalah kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Lebih lanjut, komitmen organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan (Steers & Porter, 2011). Menurut Kaswan (2017) komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan pegawai untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan pegawai terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana.

Mowday (2001) berpendapat bahwa komitmen organisasional merupakan identifikasi dari keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Luthans (2006) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dari organisasi tertentu. Komitmen organisasi juga merupakan 13 keinginan menuju level keahlian tinggi atas nama organisasi, suatu

kepercayaan tertentu, dan penerimaan terhadap nilai-nilai serta tujuan organisasi.

Sianipar (2014) menyatakan komitmen organisasi adalah keputusan pegawai untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi dengan sepenuh hati menerima tujuan organisasi dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan organisasinya. Kreitner (2004) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan derajat tingkat yang mana suatu pegawai mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan dengan aktif mengambil bagian didalamnya.

Berdasarkan berbagai pendapat yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah kesediaan pegawai untuk mengutamakan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan memberikan kontribusi yang besar untuk mencapai terwujudnya tujuan organisasi.

#### 2.1.2.2 Aspek-aspek Komitmen Kerja.

Steers dan Porter (2011) mengemukakan bahwa komitmen organisasi terbagi dalam tiga aspek yaitu :

- a. Identifikasi adalah penerimaan tujuan organisasi yang dipercayai pegawai karena telah disusun demi memenuhi kebutuhan dan keinginan pribadi pegawai. Identifikasi karyawan tampak melalui sikap menyetujui 14 kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai

pribadi dan nilai-nilai organisasi, serta adanya kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.

- b. Keterlibatan adalah sejauh mana usaha pegawai untuk menerima dan melaksanakan setiap tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. pegawai bukan hanya sekedar melaksanakan tugas-tugasnya melainkan selalu berusaha melebihi standar minimal yang ditentukan oleh organisasi. pegawai akan terdorong pula untuk melakukan pekerjaan diluar tugas dan peran yang dimilikinya apabila dibutuhkan oleh organisasi, bekerjasama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama rekan kerja.
- c. Loyalitas adalah evaluasi terhadap komitmen dengan adanya ikatan emosional keterikatan antara organisasi dengan pegawai serta keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan.

#### 2.1.2.3 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Sopiah (2008) komitmen organisasi memiliki tiga indikator yaitu:

- a. Kemauan pegawai, dimana adanya keinginan pegawai untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
- b. Kesetiaan pegawai, yang mana pegawai berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.

- c. Kebanggaan pegawai, ditandai dengan pegawai merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

### 2.1.3 Motivasi

#### 2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2004). Motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan organisasi (Handoko, 2005).

George dan Jones (2005) menyatakan bahawa motivasi kerja adalah suatu dorongan secara psikologis kepada seorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*)". Oleh karena itu, motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada pegawai yang membuat pegawai tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu.

Winardi (2008) motivasi merupakan sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu menyebabkan

timbulnya sifat antusias dan persintensi dalam melaksanakan kegiatan tertentu indikatornya

Hasibuan (2009) menyatakan bahwa ada 2 (dua) jenis motivasi yaitu :

1. Motivasi Positif atau insentif positif yaitu manajer memotivasi bawahan dengan cara memberikan hadiah untuk pegawai yang berprestasi. Sehingga, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima suatu hal yang baik.
2. Motivasi Negatif atau insentif negatif yaitu manajer memotivasi bawahan dengan cara memberi hukuman kepada tindakan pelanggaran. Melalui motivasi negatif semangat bekerja pegawai dalam waktu pendek akan meningkat karena para pegawai takut dihukum, tetapi dalam jangka waktu panjang akan berakibat kurang baik.

#### 2.1.3.2 Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi kerja menurut Hasibuan (2009) adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan moral dan juga kepuasan kerja diantara para pegawai.
- b. Meningkatkan produktivitas.
- c. Mempertahankan kestabilan di dalam instansi dinas.
- d. Meningkatkan sikap disiplin para pegawai.



- e. Pengadaan pegawai yang efektif.
- f. Menciptakan suasana dan juga hubungan kerja yang baik antar atasan dengan pegawai maupun antar sesama pegawai.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, serta partisipasi pegawai.
- h. Meningkatkan kesejahteraan hidup pegawai.
- i. Meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat alat dan juga bahan baku.

#### 2.1.3.3 Indikator Motivasi

Winardi (2008) yang menyebutkan ada tiga motivasi paling menentukan tingkah laku manusia dalam organisasi terutama berhubungan dengan situasi pegawai serta gaya hidup, yaitu :

- a) Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (need for achievement), kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar instansi/organisasi yang telah ditentukan juga perjuangan pegawai untuk menuju keberhasilan.
- b) Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (Need for power), kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana didalam tugasnya masing-masing, atau mampu memberi pengaruh kepada orang lain.
- c) Kebutuhan untuk berafiliasi ( Needs for affiliation ), hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para

pegawai didalam organisasi, atau selalu bergabung dengan kelompok bersama-sama orang lain.

#### 2.1.4 Human Capital

##### 2.1.4.1 Pengertian Human capital

*Human capital* (Modal sumber Daya Manusia) merupakan modal yang terkait dengan pengembangan sumber daya manusia instansi, seperti kompetensi, komitmen, motivasi, dan loyalitas karyawan. *Human Capital* menunjukkan kemampuan instansi dalam mengelola sumber daya manusia. *Intellectual capital* jenis ini menganggap manusia sebagai aset yang bernilai karena pengetahuan yang dimiliki. (Karyawati & Salim, 2013).

Schermerhon (2005) mengartikan *human capital* sebagai nilai ekonomi dari Sumber Daya Manusia yang terkait dengan kemampuan, pengetahuan, ide-ide, inovasi, energi dan komitmennya. *human capital* merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan. Pembentukan nilai tambah yang dikontribusikan oleh *human capital* dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya akan memberikan *sustainable revenue* di masa akan datang bagi suatu organisasi (Rachmawati dan Wulani, 2004).

Sawarjuwono dan Kadir (2003) mengatakan bahwa *human capital* merupakan *lifeblood* dalam *intellectual capital*, sumber dari

*innovation and improvement*, tetapi merupakan komponen yang sulit untuk diukur. *Human capital* mencerminkan kemampuan kolektif dinas untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam dinas tersebut, dimana akan meningkat jika dinas mampu menggunakan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawainya.

Schermerhon (2005) juga menyatakan bahwa *human capital* dapat diartikan sebagai nilai ekonomi dari sumber daya manusia yang terkait dengan kemampuan, pengetahuan, ide-ide, inovasi, energi dan komitmennya. Dengan menggunakan kemampuan serta ide-ide yang baru dapat menjadi nilai ekonomi bagi dinas. Sehingga dinas tidak terpaku hanya pada hasil atau pencapaian saja dalam menentukan nilai ekonominya dari perusahaan tersebut. *Human Capital* adalah kemampuan dari pegawai untuk mentransformasikan pengetahuan yang dimilikinya menjadi suatu value yang tercipta di dalam produk badan usaha. *Human capital* meliputi semua pegawai badan usaha dengan pengetahuan yang dimilikinya, kemampuan, sikap, perilaku, pengalaman, dan emosional (Gunawan & Tan, 2013). *Human capital* meliputi pengetahuan individu dari suatu organisasi yang ada pada pegawainya yang dihasilkan melalui kompetensi, sikap dan kecerdasan intelektual. *Human capital* merupakan lifeblood dalam modal intelektual. *Human capital* juga merupakan tempat bersumbernya pengetahuan yang sangat berguna,

ketrampilan dan kompetensi dalam suatu organisasi (Artinah,2011). *Human capital* merupakan kemampuan untuk mendapatkan hasil terbaik dari pegawai dinas, dengan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman. Produk baru dapat dikembangkan hanya melalui human capital. *Human capital* merupakan elemen yang tergantung pada keterampilan pegawai seperti pengetahuan teknis dan keterampilan, motivasi, inovasi, adaptasi dan modal sosial, (Ergun & Yilmaz, 2015).

#### 2.1.4.2 Indikator Human Capital

Human capital adalah nilai ekonomi dari Sumber Daya Manusia yang terkait dengan pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya, sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan organisasi (Schermerhorn, 2005).

1. Skills (keterampilan) Skills adalah tingkatan keahlian setiap individu dalam menjalankan tugas yang diberikan dengan baik. Misalnya standar perilaku para pegawai dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien. Abilities merupakan keahlian umum yang dimiliki individu.
2. Inovasi adalah suatu penemuan baru yang berbeda dari yang sudah ada atau yang sudah dikenal sebelumnya.
3. Creativity merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok untuk memberi solusi baru atas berbagai permasalahan yang di

alami. Kreatif atau kreatifitas dapat memberikan pandangan berbeda dari yang sudah ada sehingga atas kemampuannya tersebut ia diperlukan setiap problema kehidupan.

4. Life experience (pengalaman hidup) Pengalaman dalam hal pekerjaan adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan.
5. Kemampuan instansi untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam instansi tersebut dan akan meningkat jika instansi mampu menggunakan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai Komitmen Organisasi , Motivasi dan Human Capital, telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Berikut hasil penelitian-penelitian terdahulu :

**Tabel 2.1**

### Penelitian Terdahulu

<b>Peneliti (Tahun)</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Metode Penelitian</b>	<b>Hasil</b>
Ida Respatiningsih dan Frans Sudirjo (2015)	Pengaruh komitmen organisasi, motivasi, kapabilitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (studi empirik pada inspektorat kabupaten pematang)	Komitmen organisasiX1 Motivasi X2 KapabilitasX3 Kepuasan kerjaX4 Kinerja pegawai y	Analisis Regresi Berganda	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Pengaruh Kapabilitas terhadap Kinerja Pegawai terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kapabilitas terhadap kinerja pegawai Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

dilanjutkan pada halaman berikutnya

lanjutan halaman sebelumnya

<b>Peneliti (Tahun)</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Metode Penelitian</b>	<b>Hasil</b>
S u w a r d i dan Joko Utomo (2011)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasiona l Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati)	motivasi kerja (X1) Kepuasan Kerja(X2) komitmen organisasio nal ( X3) kinerja karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	-Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. -Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

<b>Peneliti (Tahun)</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Metode Penelitian</b>	<b>Hasil</b>
Dita Aditya Rahmawati , Alini Gilang ( 2017)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat)	motivasi kerja (X1) kinerja karyawan (Y)	analisis regresi linear sederhana	Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

dilanjutkan pada halaman berikutnya

lanjutan halaman sebelumnya

<p>Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan I Gde Adnyana Sudibya I Wayan Mudiarta Utama</p>	<p>Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali</p>	<p>Motivasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kompetensi (X3) Kompensasi (X4) Kepuasan Kerja (Y1) Kinerja (Y2)</p>	<p>analisis SEM</p>	<p>- Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai ditolak - Hipotesis 2 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai ditolak - Hipotesis 3 yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai diterima, - Hipotesis 4 yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai diterima - Hipotesis 5 yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ditolak - Hipotesis 6 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diterima - Hipotesis 7 yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ditolak - Hipotesis 8 yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja</p>
---	--	---	---------------------	--



				pegawai diterima - Hipotesis 9 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diterima
--	--	--	--	---

lanjutan halaman sebelumnya

<b>Peneliti (Tahun)</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Metode Penelitian</b>	<b>Hasil</b>
Ratna Yulia Wijayanti (2010)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pns Di Lingkungan Organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Kudus	- Kepemimpinan (X1) - Motivasi (X2) - Komitmen Organisasi (X3) - Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	- variabel kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PNS Dinas Pendidikan Kabupaten Kudus. - variabel motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PNS. - variabel komitmen organisasi secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja PNS Dinas Pendidikan Kabupaten Kudus.

<b>Peneliti (Tahun)</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Metode Penelitian</b>	<b>Hasil</b>
Riski Darmawan (2019)	Pengaruh Komunikasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kota Palu	- Komunikasi (x1) - Komitmen Organisasi (x2) - Motivasi (x3) - Kinerja Pegawai (y)	Analisis Regresi Linear Berganda	- pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kota Palu. - pengaruh komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kota Palu - pengaruh motivasi

				terhadap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kota Palu.
--	--	--	--	---

dilanjutkan pada halaman bertikutnya

<b>Peneliti (Tahun)</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Metode Penelitian</b>	<b>Hasil</b>
Yuli Ramanda, Bustari Muchtar (2015)	Pengaruh human capital, relational capital dan organizational capital terhadap kinerja pegawai (studi pada badan ketahanan pangan provinsi sumatera barat)	human capital X1 relational capital X2 organizational capital X3 kinerja pegawai Y	analisis structural equation model (SEM)	Human capital berpengaruh signifikan terhadap relational capital BKP Sumbar. Human capital tidak berpengaruh signifikan terhadap organizational capital BKP Sumbar Relational capital berpengaruh signifikan terhadap organizational capital BKP Sumbar. Human capital tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKP Sumbar. Relational capital tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKP Sumbar. berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKP Sumbar.

dilanjutkan pada halaman bertikutnya

lanjutan halaman sebelumnya

<b>Peneliti (Tahun)</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Metode Penelitian</b>	<b>Hasil</b>
Rini Oktaviani,S yahrum Agung, Asti Marlina ( 2019)	Kepemimpinan Dan Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan	Kepemimpinan (X1) Human capital (X2) Kinerja (Y)	Analisis Regresi	Analisis hubungan antara Kepemimpinan (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan terdapat pengaruh positif yang signifikan. Analisis hubungan antara Human capital (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan terdapat pengaruh yang positif namun tidak signifikan.
Adnan Rajak ,Muhammad Thahrim, Maeda Pinoa (2018)	Pengaruh Human Capital Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate	Human Capital (X1) Kepuasan Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Analisis Regresi Berganda	Human Capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Human capital dan Kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

dilanjutkan pada halaman berikutnya

<b>Peneliti (Tahun)</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Metode Penelitian</b>	<b>Hasil</b>
Nnaeto Japhet Olusadum& Ndoh Juliet Anulika (2018)	Impact of Motivation on Employee Performance: A Study of Alvan Ikoku Federal College of Eduaction	Motivation (X) Employee Performance ( Y)	descriptio n survey design	The study established that motivation has positive impact on staff performance in organization and also helps to reduce or minimize inefficiency in an organization

<b>Peneliti (Tahun)</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Metode Penelitian</b>	<b>Hasil</b>
Marhayani, Said Musnadi and Mahdani Ibrahim (2019)	Effect of competence and employee commitment to employee performance: job satisfaction as a mediator (study on watering office of aceh province)	namely competence (x1) commitment (x2) job satisfaction (z) employee performance (y)	Analysis of SEM	has a significant effect on employee performance and also has a significant effect on job satisfaction The results of proof of the hypothesis indicate that the commitment of employees affects the performance of employees The statement of hypothesis 5 (H5) is job satisfaction has an effect on employee performance, The results of this study also prove that employee job satisfaction can mediate the influence between competence, work commitment to employee performance at the Aceh Watering

dilanjutkan pada halaman berikutnya

<b>Peneliti (Tahun)</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Metode Penelitian</b>	<b>Hasil</b>
Kaveh Asiaei (	Intellectual capital and performance measurement systems in Iran	Human capital (HIC) (X1) Structural capital (SIC) (X2) Relational capital (RIC) (X3) Social capital (SOIC) X4 Organizational performance (OP)Y	Analysis of SEM	Human capital, structural capital, customer capital, social capital have a significant and positive effect on organizational performance.

<b>Peneliti (Tahun)</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Metode Penelitian</b>	<b>Hasil</b>
Maryam Jameelah Hashima, Idris Osmanb, Syed Musa Alhabshic (2015)	Effect of Intellectual Capital on Organizational Performance	- Human Capital X1 - Structural Capital X2 - Customer Capital X3 - Social Capital X4 - Technologic al Capital X5 - Spritual Capital X6 - Organization al Performance Y	Multiple Regressio n Analysis	Among the six predictors entered into the model, four made statistically significant contributions with customer capital, social capital, technological capital and spiritual capital having a positive relationship with organizational performance

Sumber : PenelitianTerdahulu

### 2.3. HubunganVariabel

#### 2.3.1 Hubungan variabel komitmen dengan kinerja pegawai

Sebagaimana yang dijelaskan diatas bahwa komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pahmi, Idrus, Mahlia (2011), A.Sugiharto (2012), Christina T.S (2011) serta Suwardi dan Joko Utomo (2011) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

#### 2.3.2 Hubungan variabel Motivasi dengan kinerja pegawai

Dari hasil penelitian terdahulu serta landasan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, motivasi berpengaruh terhadap kinerja

pegawai. Hal ini sesuai yang dilakukan penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Brahmasari, Agus Suprayitno (2008) Muktiyorini (2005); Suwardi dan Joko Utomo (2011) serta Suwarno (2012) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

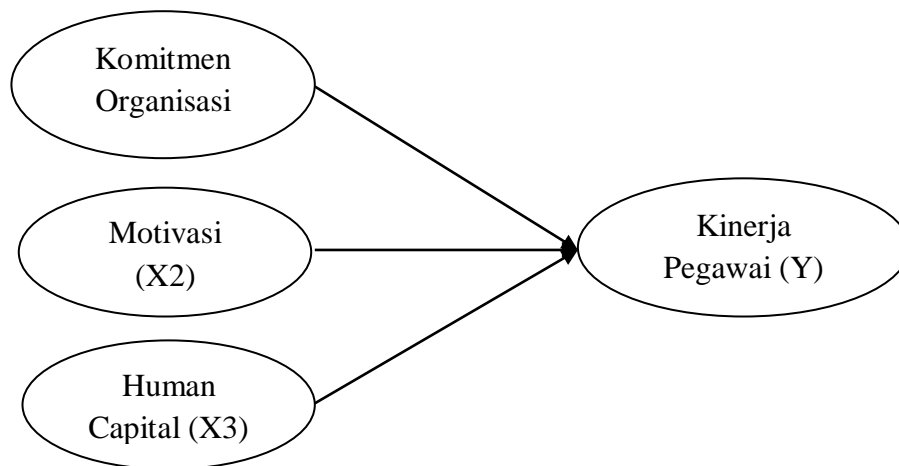
### 2.3.3 Hubungan variabel Human Capital dengan kinerja pegawai

Berdasarkan penelitian terdahulu dan landasan teori yang telah dikemukakan, tampak bahwa human capital berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rini Oktaviani, Syahrum Agung, Asti Marlina (2019), Indra Taruna, Angga Pradja dan Ronny Wijaya (2017) Adnan Rajak, Muhammad Thahrim, Maeda Pinoa (2018) menunjukkan bahwa *Human Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## 2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian latar belakang dan kajian teori serta dukungan penelitian terdahulu, maka dapat dijelaskan kerangka konseptual dari peneliti sebagai berikut. Komitmen Organisasi dan Motivasi di Dinas menjadi faktor yang penting dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai. Kurangnya komitmen pada pegawai dalam perbedayaan pegawainya berupa kepercayaan diri yang mengakibatkan juga menurunnya komitmen organisasi. Selain kurangnya komitmen organisasional faktor

motivasi juga dapat menimbulkan tinggi rendahnya kinerja pegawai. Pemanfaatan sumber daya manusia (*human capital*) sebagai modal utama dinas dapat membuat tercapainya tujuan dari organisasi di Dinas. Hal ini menjadi faktor untuk meningkatkan kinerja pegawai pada dinas. maka Pada penelitian ini menduga bahwa Komitmen Organisasi , Motivasi , dan *Human Capital* berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sebagai mana tergambar pada kerangka konsep sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

## 2.5 Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas, maka dalam penelitian ini penulis menggunakan hipotesis antara lain :

H1: Diduga ada pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

H2 : Diduga ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai.

H3: Diduga ada pengaruh signifikan human capital terhadap kinerja pegawai.