

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1.1. Tinjauan Teori

1.1.1. Kinerja Pegawai (Y)

1.1.1.1. Definisi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu.

Siswanto dalam A. Mangkunegara (2005 :278) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai suatu sikap menghormati, menghargai dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2007: 23) mengemukakan, bahwa kinerja hakikatnya suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Dari pengertian-pengertian kinerja diatas, maka kinerja dapat diartikan sebagai catatan keberhasilan dari suatu pekerjaan atau tugas yang

telah dicapai seseorang melalui pengevaluasian atau penilaian kinerja pegawai merupakan hasil yang bersifat kualitatif dan kuantitatif.

1.1.1.2. Faktor-Faktor Kinerja Pegawai

Gomes (2002:142) menyatakan bahwa faktor-faktor kinerja berdasarkan perilaku yang spesifik adalah sebagai berikut:

1. *Quantity of work* , yaitu jumlah tenaga kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu tertentu.
2. *Quality of work* , yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesiapannya.
3. *Job knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.
4. *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation*, yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
6. *Dependability*, yaitu kesadaran berdisiplin dan dapat dipercaya dalam kehadiran dan penyelesaian pekerjaan.
7. *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. *Personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan dan integritas pribadi.

1.1.1.3. Indikator Kinerja Pegawai

Tolak ukur kinerja berdasarkan Permendagri No. 13 Tahun 2006 adalah:

1. Kualitas Kerja

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas Kerja

Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Efisiensi

Dikatakan efisien bila tercapainya keluaran maksimum dengan masukan tertentu (penggunaan masukan terendah untuk mencapai keluaran tertentu).

4. Efektifitas

Pelaksanaan dari setiap program dan kegiatan, dikatakan efektif bila hasil program tercapai dengan target yang telah ditentukan, yaitu dengan cara membandingkan keluaran dengan hasil.

1.1.2. **Disiplin Kerja(X₁)**

1.1.2.1. Definisi Disiplin Kerja

untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi Dalam menjalankan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari,

disiplin dapat diartikan sebagai masalah disiplin sering didefinisikan dengan tepat, baik waktu maupun tempat. Apa pun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu pula yang dikatakan tepat waktu. Demikian pula dengan ketepatan tempat, jika dilaksanakan dengan konsekuen, maka “predikat” disiplin tersebut telah merasuk ke dalam jiwa seseorang.

Rivai (2011: 44) menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer/pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah sesuatu perilaku serta suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Sastro Hadiwirja (2012:130) menyatakan disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2011 : 87), disiplin merupakan tindakan manajemen mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan mencapai tujuan.

1.1.2.2. Jenis-Jenis Disiplin

Menurut Handoko (2012:144) disiplin digolongkan beberapa jenis kerja antara lain:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan kegiatan yang dilaksanakan dengan maksud untuk mendorong para karyawan agar sadar menaati berbagai standar dan aturan, sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan atau pelanggaran. Yang utama dalam hal ini adalah ditumbuhkannya “*self discipline*” pada setiap karyawan.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif merupakan kegiatan yang di ambil untuk menangani pelanggaran yang terjadi terhadap aturan-aturan, dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini berupa suatu bentuk hukuman atau tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*), yang wujudnya dapat berupa peringatan, ataupun berupa *shorsing*. Semua sasaran pendisiplinan tersebut harus positif, bersifat mendidik, dan mengoreksi kekeliruan untuk tidak terulang kembali.

1.1.2.3. Indikator Disiplin

Menurut Hasibuan (2005:110), indikator disiplin kerja yaitu:

1. Sikap

Mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, terdiri dari:

- a. Kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja.
- b. Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik

2. Norma

Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, terdiri dari:

- a. Mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan.
- b. Mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan

3. Tanggung jawab

Merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaannya

dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan perusahaan.

1.1.3. **Komitmen Afektif(X₂)**

1.1.3.1. Definisi Komitmen Afektif

Muncul karena keinginan artinya komitmen dipandang sebagai suatu sikap yaitu suatu usaha individu untuk mengidentifikasikan dirinya pada organisasi beserta tujuannya. Proses pembentukan *affective commitment* dikembangkan berdasarkan kondisi *exchange principle* berupa pelaksanaan sistem *reward and punishment*, sebagai bentuk timbal balik untuk setiap kontribusi keterlibatan karyawan terhadap perusahaan. Pemberian hadiah atau hukuman sesuai dengan tingkat keberhasilan atau kegagalan serta bagaimana kondisi perusahaan.

Menurut Meyer, Allen & Smith (1993), Komitmen afektif merupakan salah satu kategori komitmen yang mana komitmen ini merupakan ikatan secara emosional yang melekat pada seorang karyawan untuk mengidentifikasikan dan melibatkan dirinya dengan organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat cenderung secara terus-menerus akan setia pada organisasi karena memang begitu keinginan mereka yang sebenarnya ada dalam hati mereka. Menurut Khaerul Umam, 2012 *Affective commitment* berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota dengan *affective commitment* yang

tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu. Komitmen afektif dapat timbul pada diri seorang karyawan dikarenakan adanya karakteristik individu, karakteristik struktur organisasi, signifikansi tugas, berbagai keahlian, umpan balik dari pemimpin, dan keterlibatan dalam manajemen. "Umur dan lama masa kerja di organisasi sangat berhubungan positif dengan komitmen afektif. Karyawan yang memiliki komitmen afektif akan cenderung untuk tetap dalam satu organisasi karena mereka mempercayai sepenuhnya misi yang dijalankan oleh organisasi. Dengan demikian bentuk komitmen afektif adalah kekuatan hasrat karyawan untuk bekerja pada organisasi karena setuju dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi.

1.1.3.2. Faktor-Faktor Komitmen Afektif

Allen & Meyer 1990 mengemukakan bahwa faktor-faktor komitmen afektif individu terhadap organisasi dipengaruhi oleh empat kategori, yaitu:

a. Karakteristik pribadi

Gender, usia, masa jabatan dalam organisasi, status pernikahan, tingkat pendidikan, kebutuhan untuk berprestasi, etos kerja, dan persepsi individu mengenai kompetensinya.

b. Karakteristik pekerjaan

Sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan kedalam lima dimensi inti yaitu

keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik

c. Pengalaman kerja

penyebab terkuat dalam komitmen afektif adalah pengalaman kerja, terutama pengalaman-pengalaman yang dapat memenuhi kebutuhan psikologis karyawan untuk merasa nyaman dalam organisasi serta kompeten dalam melakukan pekerjaan sesuai peranannya.

d. Karakteristik struktural

Meliputi besarnya organisasi, kehadiran serikat kerja, luasnya kontrol, dan sentralisasi otoritas.

1.1.3.3. Indikator Komitmen Afektif

Indikator dari Komitmen Afektif (Meyer 1993) adalah:

1. Loyalitas

Loyalitas adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasi tempat karyawan bekerja. Loyalitas sangat dibutuhkan oleh organisasi karena tanpa loyalitas karyawan, maka organisasi tersebut akan mengalami persoalan berat.

2. Rasa bangga

Rasa bangga terhadap organisasi mutlak dimiliki oleh setiap karyawan. Rasa bangga inilah yang mendorong karyawan untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi dan berdampak pada loyalitas. Sebaliknya, jika

karyawan tidak memiliki rasa bangga, karyawan akan memiliki sikap yang negatif terhadap organisasi tersebut.

3. Peran Serta

Seorang karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi akan memberikan ide atau gagasan yang kreatif dan inovatif demi kemajuan organisasi tersebut. Sebaliknya, jika karyawan memiliki sikap yang apatis dan pasif tidak akan bersedia memberikan ide yang baik demi kemajuan organisasi.

4. Menganggap organisasinya adalah yang terbaik

Sekalipun banyak organisasi lain memiliki keunggulan, seorang karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan berasumsi bahwa organisasi tempat bekerja adalah selalu yang terbaik. Sikap ini bukan berarti menganggap remeh organisasi lain melainkan suatu ekspresi kebanggaan.

5. Terikat secara emosional pada organisasi tempat bekerja

Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan merasa sakit bila organisasi tempat bekerja dipandang negatif. Sikap ini disebabkan karena karyawan tersebut terikat secara emosional sehingga organisasi tempat bekerja sudah menjadi bagian dalam diri karyawan tersebut.

1.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul Artikel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Di biro pelayanan sosial dasar sekretariat daerah Provinsi Jawa Barat	Analisis regresi linier sederhana	1. disiplin kerja dan kinerja pegawai berhubungan positif.
2	Pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja Pegawai pada kantor kecamatan Tamalate Di kota Makassar oleh Afiah Mukhtar	analisis regresi linier sederhana	1. disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (studi di kantor dinas sosial provinsi Jawa Tengah)	linear regresi berganda	1. Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PNS di Kantor Dinas Sosial.
4	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Pertanian Wilayah II Kabupaten Gresik	Analisis Regresi Linier Berganda	1. variabel motivasi (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). 2. Variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. pengaruh motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

*Lanjutan Tabel 1.2
Penelitian Terdahulu*

5	Analisis pengaruh komitmen afektif, kontinyu dan Normatif terhadap kinerja dengan disiplin kerja Sebagai variabel intervening Di balai Besar Kerajinan dan Batik (BBKB) Yogyakarta.	Analisis Regresi Berganda	1. komitmen afektif, normatif dan berkelanjutan berpengaruh positif terhadap kinerja dan disiplin kerja karyawan
---	---	---------------------------	--

Berikut adalah persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu diatas dengan rencana penelitian penulis adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Pertama

Persamaan karakteristik penelitian terdahulu dan penelitian yang akan di teliti hampir sama.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian penulis pada objek penelitian, penelitian terdahulu objek penelitian kantor kecamatan tamalate di kota makassar sedangkan rencana penelitian penulis adalah pegawai Pengadilan Negeri Jombang.

2. Penelitian Kedua

Persamaan karakteristik penelitian terdahulu dan penelitian yang akan di teliti hampir sama.

Perbedaan Pada metode penelitian terdahulu sama dengan rencana penelitian penulis sama yakni analisis regresi linier sederhana. Penelitian terdahulu dengan rencana penelitian penulis pada objek penelitian, penelitian

terdahulu objek penelitian biro pelayanan sosial dasar sekretariat daerah Provinsi Jawa Barat sedangkan rencana penelitian penulis adalah pegawai Pengadilan Negeri Jombang.

3. Penelitian Ketiga

Persamaan karakteristik penelitian terdahulu dan penelitian yang akan di teliti hampir sama. Metode penelitian terdahulu sama menggunakan analisis regresi berganda.

Perbedaan penelitian terdahulu menggunakan judul Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sedangkan rencana peneliti pengaruh disiplin kerja dan komitmen afektif terhadap kinerja pegawai.

4. Penelitian Keempat

Persamaan karakteristik penelitian terdahulu dan penelitian yang akan di teliti hampir sama.

Perbedaan penelitian terdahulu menggunakan judul Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sedangkan rencana peneliti pengaruh disiplin kerja dan komitmen afektif terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian terdahulu sama menggunakan analisis regresi berganda. penelitian terdahulu objek penelitian Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Pertanian Wilayah II Kabupaten Gresik sedangkan rencana penelitian penulis adalah pegawai Pengadilan Negeri Jombang.

5. Penelitian Kelima

Persamaan karakteristik penelitian terdahulu dan penelitian yang akan di teliti hampir sama. Metode penelitian terdahulu sama menggunakan analisis regresi berganda.

Perbedaan penelitian terdahulu menggunakan judul Analisis pengaruh komitmen afektif, kontinyu dan Normatif terhadap kinerja dengan disiplin kerja Sebagai variabel intervening. Sedangkan rencana peneliti pengaruh disiplin kerja dan komitmen afektif terhadap kinerja pegawai. penelitian terdahulu objek penelitian Di balai Besar Kerajinan dan Batik (BBKB) Yogyakarta sedangkan rencana penelitian penulis adalah pegawai Pengadilan Negeri Jombang.

1.3.Hubungan Antar Variabel

1.3.1. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai

Pelaksanaan disiplin dalam suatu organisasi merupakan suatu keharusan karena disiplin dijadikan sebagai suatu aturan atau pedoman dalam pengelolaan manajemen organisasi atau instansi. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Karena disiplin kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

1.3.2. Hubungan Komitmen Afektif Dengan Kinerja Pegawai

Suatu bentuk komitmen kerja yang muncul bukan bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan

organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan. Sedangkan tujuan utama sebuah lembaga adalah memberikan pelayanan yang terbaik, dan pelayanan terbaik mampu diberikan dengan tingkat kinerja yang tinggi sehingga semuanya dapat tercover dengan baik (terlayani dengan baik).

Hasil uraian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja pegawai mampu meningkatkan kinerja pegawai yang dimana komitmen yang baik berujung pada loyalitas pegawai terhadap instansi oleh karena itu dengan adanya kinerja yang baik maka dapat dipastikan pencapaian tujuan perusahaan mampu tercapai dengan cepat.

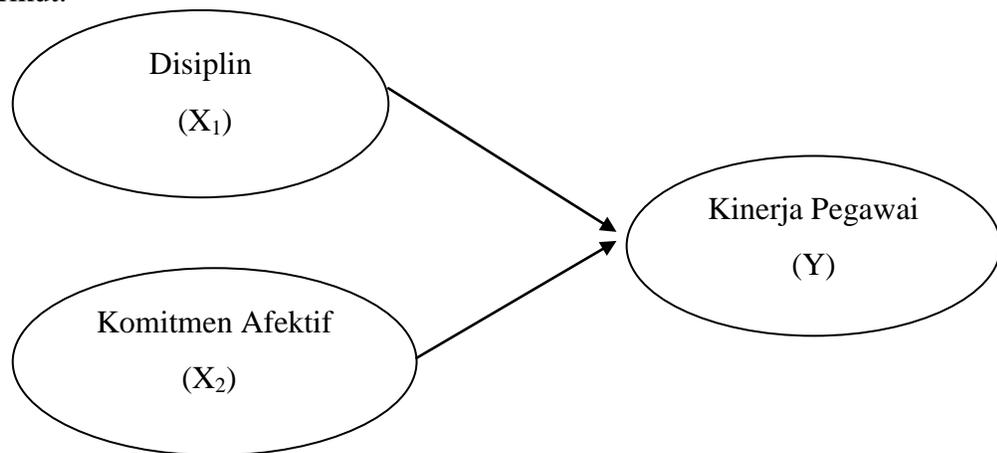
1.4.Kerangka Konseptual

Menurut Mangkunegara (2013:67) mengatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja Pegawai, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi Pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan Pemerintah.

Faktor-faktor kinerja pegawai yang mempengaruhi disiplin ditunjukkan dengan *Dependability*, yaitu kesadaran berdisiplin dan dapat dipercaya dalam kehadiran dan penyelesaian pekerjaan. Sedangkan faktor-faktor kinerja yang mempengaruhi komitmen afektif ditunjukkan dengan *Personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan dan integritas pribadi.

Berdasarkan uraian latar belakang dan kajian teori serta dukungan penelitian terdahulu maka dapat dijelaskan kerangka konseptual dari peneliti sebagai berikut : berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Pengadilan Negeri Jombang Disiplin kerja ditandai dengan kedatangan pegawai yang tidak sesuai dengan jam kerja yang di tentukan, selain itu dengan terlambatnya kedatangan para pegawai membuat pekerjaan tidak sesuai yang dijadwalkan oleh pimpinan. Sedangkan variabel komitmen afektif pada pegawai rendah maka akan membuat kinerja pegawai tidak maksimal.

Adapun penjelasan diatas dapat digambarkan dalam model penelitian berikut:



1.5.Hipotesis

H₁ : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₂ : Komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.