

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada era sekarang ini sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam menjalankan kegiatan didalam organisasi tersebut. Manajemen SDM adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Sinambela, 2017:8). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintergrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2015:2). Perusahaan apapun bentuk dan jenisnya, akan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berfikir, bertindak serta terampil dalam menghadapi kesuksesan dari suatu perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga terjadi peningkatan kinerja pegawai dan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja perusahaan tidak terkecuali lembaga pemerintahan.

Pengadilan Negeri Kabupaten Bangli ini adalah instansi pemerintah yang merupakan sebuah lembaga peradilan di lingkungan yang berkedudukan di kabupaten atau kota. Berfungsi memeriksa, memutuskan, dan menyelesaikan perkara pidana bagi rakyat yang mencari keadilan. Pengadilan Negeri Kabupaten Bangli bertempat di Jl. Brigjen Ngurah Rai No.61 Kawan Kec.Bangli Kabupaten Bangli.

Kinerja adalah hasil atau keluaran dari sebuah pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu organisasi atau instansi (Fattaah, 2017:9). Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang harus dicapai oleh seorang pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Khair (2018) kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan organisasi pada periode tertentu dan relatif digunakan untuk mengukur prestasi kerja. Seorang pegawai berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi publik karena pegawai menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tersebut tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif dari seorang pegawai, bagaimanapun canggihnya alat-alat yang dimiliki suatu organisasi tidak akan memberikan manfaat bagi organisasi jika tidak ada peran aktif dari kinerja pegawai. Dalam mengatur seorang pegawai memiliki tingkat kesulitan tertentu, karena pegawai mempunyai perasaan, pikiran, keinginan, latar belakang yang berbeda, yang membedakan satu dengan yang lain. Semua organisasi atau perusahaan, pegawai sebagai sumber daya manusia memerlukan komunikasi terbuka.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Kepegawaian Pengadilan Negeri Kabupaten Bangli Bapak Ida IDewa Putu Mahardika dimana penilaian kinerja di dilakukan dengan dua cara, yaitu penilaian capaian sasaran kerja pegawai dan penilaian perilaku kerja pegawai. Penilaian capaian kerja Pegawai Pengadilan Negeri Bangli dilakukan berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Penilaian SKP meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan sesuai dengan karakteristik, sifat, dan jenis kegiatan pada masing-masing unit kerja.

Penilaian kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Bangli menggunakan pengelompokan nilai berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011, Pasal 15 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan dinyatakan dengan sebutan dan angka yaitu: sangat baik ( $\geq 91$ ), baik (76 - 90), cukup (61 - 75), kurang (51 - 60), dan buruk ( $\leq 50$ ).

**Tabel 1.1**  
**Data Penilaian Capaian Kerja Pegawai Pengadilan Negeri Bangli**

Tahun	Rata-Rata Penilaian Kinerja	Keterangan
2018	89,01	Baik
2019	87,64	Baik
2020	84,86	Baik
2021	85,26	Baik

*Sumber: Data Sub Bagian Kepegawaian dan Tata Laksana*

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa rata-rata nilai sasaran kerja pegawai Pengadilan Negeri Bangli mulai dari tahun 2018 sampai tahun 2021 berada pada predikat baik. Capaian kerja tersebut belum optimal karena pada tahun 2018 rata-rata penilaian kinerja pada Pengadilan Negeri Bangli sebesar 89,01 sedangkan pada tahun 2019 rata-rata penilaian kinerja sebesar 87,64 mengalami penurunan sebesar 1,37. Pada tahun 2020 rata-rata penilaian kinerja sebesar 84,86 mengalami penurunan sebesar 2,78 karena efek Covid-19 yang membuat para pegawai dirumahkan dan bekerja dari rumah melalui online, sehingga membuat kinerja pegawai menurun. Sedangkan pada tahun 2021 rata-rata penilaian kinerja 85,26 mengalami kenaikan sebesar 0,40 dari tahun 2020 yang mengalami penurunan efek pandemi. Pengadilan Negeri Bangli dituntut untuk memiliki kinerja yang baik dan profesional, karena mempunyai tugas dan fungsi untuk melaksanakan sebagian urusan pelayanan pemerintahan oleh karena itu

harus memberikan kinerja yang optimal kepada masyarakat. Penilaian Kinerja menilai dan mengevaluasi keterampilan, kemampuan, pencapaian serta pertumbuhan seorang karyawan. Akan tetapi masih terdapat beberapa pegawai yang tidak mematuhi peraturan yang berlaku di kantor. Hal ini didukung dengan hasil observasi dilapangan dan wawancara dengan Kasubag Kepegawaian dan Tata Laksana Pengadilan Negeri Bangli bahwa masih ada beberapa pegawai setelah jam istirahat terlambat kembali ke kantor, banyak pekerjaan yang tertunda atau tidak selesai sesuai jadwal. Perilaku yang belum mencerminkan kinerja yang belum optimal tersebut diduga disebabkan oleh beberapa aspek yaitu: komitmen organisasi, karakteristik individu, dan disiplin kerja. Kaitannya dengan penilaian kinerja, penilaian kinerja diperlukan untuk mengetahui hasil atau tingkat keberhasilan karyawan melalui penilaian kinerja hasilnya dapat digunakan untuk tujuan yang meliputi keputusan sumber daya manusia, evaluasi, dan umpan balik. Tujuan yang mendasari penilaian kinerja adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan secara individu sehingga menyebabkan peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Umpan balik yang positif akan menunjukkan bahwa karyawan merasa dihargai dari hasil kerjanya dan dapat memberitahu hal apa yang perlu untuk ditingkatkan dari mereka sehingga karyawan akan meningkatkan kinerjanya.

Komitmen organisasi memiliki peranan sangat penting didalam organisasi atau perusahaan sehingga unsur komitmen organisasi dimasukkan di beberapa organisasi sebagai upaya untuk memegang jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam lowongan pekerjaan. Menurut Priansa (2016:234) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan identifikasi pegawai terhadap persetujuan untuk mencapai misi unit atau misi organisasi.

Meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Individu yang mempunyai komitmen tinggi terhadap organisasi dapat dilihat dari keinginan untuk tetap menjadi anggota diperusahaan tersebut, kemudian berusaha sebaik mungkin menjadi pegawai dan kuat terhadap nilai-nilai tujuan organisasi. Adanya komitmen organisasi yang tinggi pada seorang pegawai akan membuat pegawai terhindar dari perilaku-perilaku keorganisasian yang negatif seperti membolos, pindah ke perusahaan lain, meninggalkan jam kerja dan lain sebagainya maka diharapkan perusahaan para pegawainya memiliki komitmen yang tinggi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Kristina, dkk. 2017) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian menurut Sholichah, (2016) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Fenomena yang terjadi adalah banyaknya pegawai ketika di dalam pekerjaannya tidak mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan baik dengan alasan sudah kurang fokus dalam bekerja akibat usia, selain itu dengan terkadang pegawai tidak maksimal di dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang belum biasa dikerjakan sehingga terkadang pekerjaan itu akhirnya dibantu menyelesaikan oleh pegawai lainnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Frimayasa (2020), yang menemukan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gunawan (2021), Kristanty (2017) dan Budiarta (2022) yang menemukan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Sholichah (2016) yang menemukan hasil bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Karakteristik individu sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai didalam perusahaan, pembentukan karakteristik individu merupakan pikiran yang didalamnya terbentuk secara alami pada diri seseorang atau dari pengalaman hidup seorang pegawai. Menurut Prasetyo (2018:29) karakteristik merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu. Menurut Areros (2019:74) mengatakan bahwa karakteristik individu merupakan variabel pada setiap perseorangan yang meliputi kemampuan kepribadian, karakteristik biologis, dan proses belajar. Sedangkan menurut Hurriyati (2018), karakteristik individu adalah merupakan proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman.

Pendapat-pendapat karakteristik individu dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik biologis, pembelajaran, sikap, kepribadian, persepsi dan nilai. Karakteristik individu sangat diutamakan dalam meningkatkan kinerja pegawai maka pegawai harus siap dituntut memiliki keahlian, pengalaman, dan ketrampilan yang lebih. Tetapi masih banyak kendala yang dihadapi oleh pegawai di Pengadilan Negeri Kabupaten Bangli untuk meningkatkan pencapaian kinerja, seperti kurangnya pemahaman menggunakan komputer atau teknologi modern jaman sekarang bagi pegawai yang usianya lebih tua. Maka latar belakang pendidikan dan memiliki keahlian sangat berpengaruh untuk meningkatkan atau menunjang kinerja pegawai dan meningkatkan

nilai perusahaan. Karakteristik individu meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan dan masa kerja dalam organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai dan kepala bagian pada Pengadilan Negeri Kabupaten Bangli adapun fenomena yang ditemukan yaitu perbedaan jenis kelamin, perbedaan usia, perbedaan tingkat pendidikan, dan perbedaan masa kerja (Robbins, 2015:59). Berdasarkan indikator tersebut karakteristik individu pada Pengadilan Negeri Kabupaten Bangli dapat dilihat dari Tabel 1.2

**Tabel 1.2**  
**Data Karakteristik Individu Pengadilan Negeri Kabupaten Bangli**

No	Uraian	Keterangan
1	Umur	Usia rata-rata dibawah 40 tahun sebanyak 5 orang Usia rata-rata diatas 40 tahun sebanyak 25 orang
2	Jenis Kelamin	Wanita : 13 orang Laki-laki : 17 orang
3	Tingkat Pendidikan	Tingkat pendidikan SMA sebanyak 7 orang Tingkat pendidikan D3 sebanyak 1 orang Tingkat pendidikan S1 sebanyak 19 orang Tingkat pendidikan S2 sebanyak 3 orang
4	Masa Kerja	Masa kerja rata-rata diatas 15 tahun sebanyak 26 orang Masa kerja rata-rata dibawah 15 tahun sebanyak 4 orang

Sumber Data : Pengadilan Negeri Kabupaten Bangli (2021)

Dilihat dari Tabel 1.1 menunjukkan data karakteristik individu pada Pengadilan Negeri Kabupaten Bangli, dimana karakteristik individu setiap pegawai sangat mempengaruhi kinerja mereka. Pada Pengadilan Negeri Kabupaten Bangli paling banyak masa pegawai rata-rata diatas 15 tahun dan mereka sudah menguasai bidang pekerjaan mereka karena pengalaman pekerjaan tersebut, tetapi seiring dengan perkembangan teknologi yang begitu pesat mereka dituntut untuk bisa mengoperasikan teknologi, salah satunya adalah teknologi komputer. Karena paling banyak usia pegawai

rata-rata diatas 40 tahun mereka cenderung sulit untuk mempelajari teknologi, maka perlu mendapat perhatian dari pimpinan untuk memberikan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian mereka. Banyak pegawai yang mengalami kendala dalam meningkatkan kinerja, tingkat pendidikan pegawai pada Pengadilan Negeri Kabupaten Bangli yang bervariasi, dari data di atas menunjukkan bahwa pendidikan terakhir mayoritas di dominasi oleh S1 yaitu 19 orang dari total pegawai 30 orang. Tingkat pendidikan pegawai mempengaruhi pengetahuan yang dimiliki pegawai dalam melakukan tugasnya dan mempengaruhi kinerja yang dihasilkannya, maka dari itu perusahaan perlu menyesuaikan tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai dengan jabatan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai.

Berdasarkan hasil observasi pendahuluan yang berkaitan dengan karakteristik individu menurut Ardana, dkk (2012:31) mengemukakan bahwa karakteristik individu adalah minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi kerja, kebutuhan individu, keterampilan dan kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai. Jadi situasi dalam bekerja seperti kurang mendapat apresiasi, tidak mendapatkan dukungan oleh rekan kerja, bullying dan kurangnya waktu santai dalam bekerja sehingga membuat pegawai mengalami stres dalam bekerja dan dapat mengakibatkan penurunan konsentrasi dan menurunkan kinerja pegawai terhadap perusahaan atau organisasi. Para pegawai harus bisa menghadapi situasi dalam bekerja yaitu dengan selalu berfikir positif, jangan jadikan suasana kantor terlalu serius,

alihkan fokus untuk mengembangkan diri, kembangkan ketrampilan dan ambil waktu untuk beristirahat dapat meningkatkan kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Ananda, dkk (2018), Gaffar (2017), Jacobis (2017) menemukan hasil bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pidada (2022). Sedangkan Setiawan (2018) yang menemukan hasil bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selain faktor komitmen organisasi dan karakteristik individu adapun pendukung kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja yang baik juga berpengaruh didalam kinerja pegawai agar tercapainya tujuan sebuah organisasi. Disiplin kerja hal yang ditanam dari dalam diri setiap pegawai. Peraturan sangat perlu untuk memberikan bimbingan bagi pegawai, seorang pegawai harus mematuhi atau mentaati semua aturan yang berlaku didalam sebuah organisasi. Menurut Siswadi (2016) disiplin merupakan fungsi operatis manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi tingkat produktivitas pegawai tersebut. Menurut Hamali (2016) Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri pegawai, yang menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Menurut Rivai (2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang yang digunakan para pimpinan perusahaan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia atau dapat mengubah perilaku dan sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku, sehingga seorang

pegawai dapat disebut memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan peduli. Sedangkan Menurut Sutrisno (2019) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai 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. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Suatu organisasi apabila hanya memikirkan tentang pendidikan, keahlian dan teknologi tanpa memikirkan disiplin kerja pegawai maka tidak akan menghasilkan kinerja yang maksimal bila yang bersangkutan tidak memanfaatkan secara teratur dan mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinggi. Menurut Sinambela (2018) disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Sedangkan menurut Hartatik (2014) disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai dan kepala bagian Pada Pengadilan Negeri Kabupaten Bangli adapun fenomena yang ditemukan yaitu masih banyak pegawai yang melanggar peraturan perusahaan, seperti menunda pekerjaan yang harusnya diselesaikan pada hari tersebut, hadir tidak tepat pada waktu yang sudah ditentukan perusahaan, pulang lebih awal, serta tidak hadir tanpa keterangan. Disiplin kerja berarti bersedia untuk mematuhi peraturan atau ketentuan yang berlaku dalam lingkungan organisasi kerja sehingga pegawai diharapkan

meningkatkan kinerja yang tinggi. Pengadilan Negeri Kabupaten Bangli telah menerapkan kedisiplinan yang cukup baik, pembinaan karir dengan penilaian kinerja dan kedisiplinan sebagai komponen utama dalam pola pembinaan sumber daya manusia yang ada dilingkungan Pengadilan Negeri Kabupaten Bangli. Kedisiplinan kerja dilaksanakan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku yakni Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil.

Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai agar pegawai disiplin mentaati aturan didalam sebuah organisasi. Dalam penelitian dimana dari hasil wawancara dengan Kepala Pengadilan Negeri Kabupaten Bangli, dimana para pegawai mengalami penurunan kinerja pada tahun 2021 karena efek pandemic covid-19 dengan jumlah pegawai sebanyak 30 orang, dengan jumlah pegawai 30 orang diharapkan dapat memberikan kinerja yang baik bagi pemerintahan. Namun beberapa pegawai melanggar aturan yang ditetapkan oleh pemerintahan dengan datang terlambat hingga menurunnya kedisiplinan pegawai. Berikut data penurunan kinerja pegawai di kantor Pengadilan Negeri Kabupaten Bangli tahun 2021, pada tabel 1.3 sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Tingkat Absensi Pegawai Pengadilan Negeri Kabupaten Bangli**  
**Bulan Januari-Desember 2021**

Bulan	Jumlah Pegawai (Org)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Total Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Hari Kerja Yang Hilang (Hari)	Hari Kerja Sesungguhnya (Hari)	Persentase Absensi (%)
1	2	3	(4)=2x3	5	(6)=4-5	(7)= (5/4x100%)
Januari	30	23	690	20	667	2,90
Februari	30	22	660	21	638	3,18
Maret	30	24	720	20	696	2,78
April	30	23	690	22	667	3,19
Mei	30	24	720	21	696	2,92
Juni	30	23	690	22	667	3,19
Juli	30	23	690	21	667	3,04
Agustus	30	24	720	22	696	3,06
September	30	24	720	22	696	3,06
Oktober	30	23	690	23	667	3,33
November	30	24	720	22	696	3,06
Desember	30	24	720	22	696	3,06
Jumlah		281	8430	258	8149	36,8
Rata-rata		23	703	22	679	3,06

Sumber : Pengadilan Negeri Kabupaten Bangli

Berdasarkan tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa tingkat absensi pegawai pada Pengadilan Negeri Kabupaten Bangli berfluktuasi pada setiap bulannya. Ardana, dkk (2016:52) menyatakan rata-rata absensi 2-3 persen perbulan masih bisa dinyatakan baik dan absensi lebih dari 3 persen menggambarkan kondisi disiplin kerja yang tidak baik dalam organisasi. Data absensi pegawai Pengadilan Negeri Kabupaten Bangli menunjukkan tingkat absensi lebih dari 3%. Hal ini dikarenakan masih banyaknya tingkat kehadiran pegawai yang kurang tepat waktu, menggunakan jam kerja untuk mengerjakan pekerjaan yang tidak relevan, pekerjaan lebih banyak tertunda dan pegawai juga terkadang menyelesaikan tugas tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, sehingga banyak waktu yang terbuang yang menjadikan pekerjaan menjadi tidak produktif. Dengan permasalahan ini,

tentunya pihak Pengadilan Negeri Kabupaten Bangli selalu berupaya untuk meningkatkan kesedaran dan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Penelitian yang dilakukan oleh Juliyanti (2021), yang menemukan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syafrina (2017), Lili Sularmi (2019), Liyas (2017) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Risti Monika (2021) yang menemukan hasil bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Komitmen organisasi, karakteristik individu, dan disiplin kerja adalah factor yang penting dalam meningkatkan suatu kinerja atau efektivitas kerja karena dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Berdasarkan perbedaan hasil penelitian terdahulu maka dari itu diadakan penelitian kembali apakah ada pengaruh positif komitmen organisasi, karakteristik individu dan permasalahan disiplin kerja yang ditemukan di kantor Pengadilan Negeri Kabupaten Bangli maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Karakteristik Individu, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Kabupaten Bangli”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dijelaskan dilatar belakang, penelitian ini dilaksanakan di Kantor Pengadilan Negeri Kabupaten Bangli maka yang menjadi permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Kabupaten Bangli?
- 2) Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Bangli?
- 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Kabupaten Bangli?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang masalah, penelitian ini untuk menguji pengaruh komitmen organisasi, karakteristik individu, dan disiplin kerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Kabupaten Bangli
- 2) Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Kabupaten Bangli
- 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Pengadilan Negeri Kabupaten Bangli

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### 1) Manfaat Teoritis

Manfaat dari penelitian ini bagi mahasiswa/peneliti dalam memberikan pemahaman yang lebih mendalam dan digunakan untuk membuktikan antara teori yang ada dengan kenyataan di lapangan.

#### 2) Manfaat Praktis

Berdasarkan penelitian ini dapat bermanfaat dijadikan sebagai sumber masukan dan pertimbangan bagi lembaga/instansi agar lebih

meningkatkan kinerja pegawai dimasa yang akan datang dan tambahan bagi para pegawai agar dapat menilai hasil kinerja yang telah dicapai.



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Goal Setting* Teori

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Menurut Robbins dan Coulter (2016) bahwa manajemen diartikan sebagai aktivitas kerja yang melibatkan koordinasi pengawasaan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif. *Goal Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan. Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka berkomitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kerjanya. Individu harus mempunyai ketrampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu.

Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (*goal*) yang diformulasikan ke dalam rencana anggaran lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Berdasarkan pendekatan *Goal Setting Theory* keberhasilan organisasi dalam mencapai tingkat kinerja yang baik merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel komitmen organisasi, karakteristik individu dan disiplin kerja sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya yaitu kinerja.

## **2.2 Komitmen Organisasi**

### **2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi adalah ikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi disuatu perusahaan. Keterikatan psikologis berarti pegawai merasa senang dan bangga bekerja untuk menjadi anggota organisasi. Komitmen bukanlah suatu kebetulan begitu saja pada seorang pegawai tetapi tidak mudah untuk menghasilkan pegawai dengan tingkat komitmen tinggi bukanlah hal yang mudah.

Definisi komitmen organisasi banyak dikemukakan oleh banyak ahli. Menurut Robbins (2019:35) mendefinisikan Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Sedangkan menurut Kreitner & Kinicki (2015) menyatakan bahwa komitmen adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Menurut Wibowo (2016) bahwa komitmen organisasi adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap

organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan komitmen organisasi mencerminkan tingkatan keadaan dimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasional dan terikat pada tujuannya.

Menurut Sapitri (2016), komitmen yang tinggi menjadikan individual peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi kearah yang lebih baik. Penelitian terkait pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Ningsih, 2017; Budi, dkk, 2020). Serta penelitian (Salwa *et al.*, 2018) menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen menjadi penting karena mencakup kesediaan untuk melakukan upaya yang besar untuk kepentingan organisasi guna memperlancar pencapaian tujuan. Ini adalah sikap bagi seseorang dalam suatu organisasi yang sangat penting harus memiliki tingkat komitmen yang tinggi untuk menunjukkan kemauan bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi dan memiliki keinginan yang kuat untuk terus bekerja di suatu perusahaan.

Sebagaimana dijelaskan di atas diatas, komitmen organisasi adalah suatu perilaku seorang pegawai yang berkaitan dengan kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk melayani kepentingan organisasi, dan keinginan untuk memangku jabatan sebagai anggota organisasi dan mampu mengkualifikasi organisasi sedemikian rupa sehingga mereka tetap setia dan bersedia melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasi.

### 2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Minner (2018) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai, antara lain:

- 1) Karakteristik Pribadi, yaitu kondisi potensi, kapasitas, kemampuan dan kemauan seorang pegawai sesuai kebutuhan dunia kerja. Karakteristik pribadi ini menjadi meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, motivasi dan nilai-nilai personal.
- 2) Karakteristik pekerjaan, yaitu kondisi nyata berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, hal ini meliputi tantangan pekerjaan, kesempatan untuk berinteraksi sosial, identitas tugas, dan umpan balik.
- 3) Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya perusahaan, kehadiran serikat pekerjaan, dan tingkat pengendalian yang dilakukan perusahaan terhadap pegawai.
- 4) Pengalaman kerja, pengalaman kerja seorang pegawai sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen pegawai pada perusahaan. Pegawai yang baru beberapa tahun bekerja dan pegawai yang sudah puluhan tahun bekerja dalam perusahaan tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

### 2.2.3 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Steers, *et. al.* (2016) menyarankan indikator yang mempengaruhi komitmen organisasi, antara lain:

- 1) Karakteristik pekerjaan

Kondisi nyata berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, hal ini meliputi tantangan pekerjaan, kesempatan untuk berinteraksi sosial, identitas tugas, dan umpan balik. Penghargaan penting dari suatu pekerjaan terletak pada pekerjaan itu sendiri. Sebuah pekerjaan meningkatkan

motivasi internal jika memberikan hasil yang mampu mendukung pengembangan diri pegawai. Pekerjaan yang dapat dipegang atau dipromosikan oleh pegawai dan dapat meningkatkan keterlibatan pegawai. Ada beberapa aspek terkait karakteristik pekerjaan yang mempengaruhi komitmen anggota, antara lain.

- a) Tantangan pekerjaan, yaitu beragamnya tantangan dan daya Tarik tempat kerja, cenderung meningkatkan organisasi dengan pegawai.
- b) Keterpaksaan peran yaitu kurangnya pemahaman dipihak pegawai tentang hak dan kewajiban ketika melakukan pekerjaan.
- c) Konflik peran berhubungan negatif dengan komitmen organisasi, konflik peran adalah perbedaan anatara persyaratan professional dan perbedaan antara persyaratan fisik dan standar pribadi, nilai atau harapan pegawai.

## 2) Pengalaman Kerja

Suatu kemampuan seorang pegawai, pengetahuan dan keterampilan seorang yang diperoleh melalui rentang waktu atau masa kerja yang telah ditempuh, Pengalaman seseorang dalam bekerja merupakan factor sosial yang mempengaruhi ikatan psikologis individu dalam perusahaan. Faktor- faktor yang terlibat disini adalah sikap positif perusahaan, kepercayaan pada perusahaan yang diterima dan dipertahankan perusahaan kepentingan pribadi antara pegawai dan perusahaan dan harapan pegawai dalam sebuah perusahaan.

## 3) Usia

Semakin bertambahnya usia seseorang, semakin banyak pengalaman yang mereka miliki termasuk kegagalan dan kesuksesan. Selain itu,

berbagai jenis tantangan bisa lebih cerdas dan lebih berhati-hati saat membuat keputusan, termasuk pilihan pekerjaan.

#### 4) Motif Berprestasi

Faktor yang menentukan komitmen seseorang adalah harapan yang tinggi terhadap pekerjaannya, kebanggaan terhadap organisasi dan ambisi umum, serta keinginan untuk maju yaitu kemajuan dalam kinerjanya.

#### 5) Tingkat Pendidikan

Seseorang yang berpendidikan lebih tinggi akan lebih cepat menguasai bidangnya. Untuk pegawai yang berpendidikan tinggi pekerjaan yang mudah maupun sulit dapat terselesaikan secara otomatis.

### **2.3 Karakteristik Individu**

#### **2.3.1 Pengertian Karakteristik Individu**

Karakteristik individu adalah perbedaan individu dari individu lainnya. Sumber daya terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan komitmennya dalam organisasi sehingga organisasi dapat bertahan. Setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda satu sama lain. Karakteristik individu merupakan ciri khas atau sifat yang dimiliki pegawai yang dapat menjadikan dirinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan pegawai yang lainnya untuk mempertahankan dan memperbaiki kinerja-kinerjanya.

Menurut Ardana, dkk (2012:31) karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja. Minat adalah sikap yang membuat seseorang senang dengan objek kecenderungan atau gagasan tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang diminati. Minat adalah hal yang

berkontribusi paling besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan, betapa sempurnanya rencana dan dukungan organisasi serta penelitiannya. Sedangkan Menurut Rahman (2016) karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Jika pegawai tidak menikmati pekerjaan mereka, perusahaan tidak akan mendapatkan hasil yang seharusnya.

Menurut Ribhan (2016), karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan di masa kerja dalam organisasi. Menurut Thoha (2016). Menurut Hidayat & Cavorina (dalam Nainggolan, dkk. 2021) karakteristik individu memiliki efek positif dan signifikan pada kinerja pegawai karena pegawai yang memiliki karakteristik yang baik akan membuat mereka lebih mudah untuk melakukan pekerjaan mereka, sehingga kinerja yang dihasilkan optimal dan memiliki efek yang sangat baik pada perusahaan.

### **2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi karakteristik individu**

Menurut Mathis (2019:160) ada empat karakteristik individu yang mempengaruhi bagaimana orang-orang dapat berprestasi.

- 1) Minat, orang cenderung mengejar karir yang mereka yakini cocok dengan minat mereka.
- 2) Jati diri, karir merupakan perpanjangan dari jati diri seseorang juga hal yang membentuk jati diri.
- 3) Kepribadian, faktor ini mencakup orientasi pribadi pegawai (sebagai contoh pegawai bersifat realistis, menyenangkan dan artistik) dan kebutuhan individual, latihan, kekuasaan dan kebutuhan prestis.

- 4) Latar belakang sosial, status sosial ekonomi dan tujuan pendidikan pekerjaan orang tua pegawai merupakan faktor yang berfungsi dalam kategori.

### **2.3.3 Indikator Karakteristik Individu**

Menurut Robbins (2016) indikator karakteristik individu adalah sebagai berikut:

#### **1) Umur**

Umur adalah waktu hidup atau keberadaan sejak lahir. Semakin tua usia pegawai semakin besar komitmen mereka terhadap organisasi, karena peluang individu untuk mendapatkan pekerjaan yang lain semakin berkurang seiringnya bertambahnya usia, pegawai yang usianya lebih tua kurang pemahaman akan teknologi baru. Disisi lain pembatasan tersebut dapat meningkatkan persepsi yang lebih positif dari atasan untuk meningkatkan kinerjanya terhadap organisasi, kualitas positif dari para pegawai yang lebih tua termasuk pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat dan komitmen terhadap kualitas. Pekerja yang usianya lebih muda cenderung memiliki fisik yang kuat, sehingga diharapkan bekerja keras dan umumnya belum menikah atau memiliki anak yang relative sedikit. Namun, pekerja yang usianya lebih muda umumnya kurang disiplin, kurang bertanggung jawab dan sering berganti-ganti pekerjaan dibanding pekerja yang suianya lebih tua.

#### **2) Jenis Kelamin**

Jenis kelamin dapat dibedakan menjadi dua laki-laki dan perempuan. Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam hal ketrampilan pemecahan masalah, ketrampilan analisis, semangat kompetitif, motivasi, kemampuan bersosialisasi atau kemampuan untuk

belajar. Namun, studi psikologis telah menunjukkan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang dan pria lebih agresif dan lebih mungkin daripada wanita untuk mengharapkan kesuksesan. Satu masalah tampaknya adalah perbedaan gender, terutama ketika pegawai memiliki anak usia prasekolah. Ibu-ibu yang biasanya bekerja penuh waktu dapat memilih pekerjaan paruh waktu, jadwal kerja yang lebih fleksibel dan telecommuting (bekerja di kantor dari rumah) untuk memenuhi tanggung jawab keluarga. Bukti yang konsisten juga menyatakan bahwa wanita mempunyai tingkat kemangkiran yang lebih tinggi daripada pria.

### 3) Masa Kerja

Masa kerja merupakan jangka waktu seseorang atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor maupun perusahaan. Ketika usia dan senioritas diperlukan secara terpisah, masa kerja cenderung menjadi indikator yang lebih konsisten dan dapat diandalkan daripada usia kronologis.

### 4) Tingkat Pendidikan

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang semakin tinggi wawasan yang didapatkan hal ini dapat mempengaruhi pola pikir yang nantinya akan berdampak pada tingkat kinerja pegawai.

## **2.4 Disiplin Kerja**

### **2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, ketaatan, kesetiaan, ketertiban, dan ketertiban dalam peraturan perusahaan atau organisasi dan norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan tingkat tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas

yang dibebankan kepadanya. Ini mendorong semangat untuk pencapaian, moral, dan realisasi tujuan agensi, pegawai dan komunitas. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha menanamkan disiplin yang baik pada bawahannya. Seorang manajer dianggap efektif dalam kepemimpinannya jika bawahannya disiplin dengan baik. Mempertahankan dan meningkatkan disiplin yang baik itu sulit karena banyak faktor mempengaruhi.

Menurut Fahmi (2016) disiplin adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut, jadi disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam tindakan atau perilaku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan, norma yang berlaku diperusahaan. Menurut Supomo dan Nurhayati (2018), tingkat kedisiplinan pegawai adalah balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman dan ketegasan. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:87), disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Sesuai dengan hal tersebut, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai di suatu instansi terhadap peraturan yang telah ditetapkan.

Menurut Sinambela (2018) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Sedangkan Menurut Hasibuan (2016, p.193), disiplin merupakan fungsi operasional terpenting dari MSDM, karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi dan instansi

untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin adalah pengetahuan dan kemauan seseorang untuk mengikuti semua peraturan instansi yang dikeluarkan oleh manajemen, mengingatkan anggota instansi agar semua pegawai dapat bertindak secara sadar atau dengan paksaan.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan, kesetiaan dan kesadaran seseorang terhadap aturan yang tercermin dalam bentuk perilaku dan tindakan dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan sebenarnya dari disiplin kerja itu sendiri adalah untuk menyelaraskan perilaku dengan realitas yang harmonis untuk menciptakan kondisi, hak dan kewajiban pegawai harus didamaikan terlebih dahulu.

#### **2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2016) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

##### **1) Tujuan dan Kemampuan**

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, hal itu karena pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, agar pegawai disiplin dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugasnya.

##### **2) Kepemimpinan**

Kepemimpinan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, karena bagaimanapun pemimpin akan menjadi dan dijadikan contoh bagi para anggotanya.

##### **3) Kompensasi**

Kompensasi juga berperan penting terhadap tingkat kedisiplinan pegawai, karena semakin besar gaji atau upah yang diterima oleh pegawai maka akan bertambah baik pula disiplin kerja pegawai.

#### 4) Sanksi Hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat pegawai takut untuk melakukan tindakan indisipliner dan membuat pegawai mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan.

#### 5) Pengawasan

Dengan adanya pengawasan maka akan membuat pegawai menjadi disiplin karena adanya rasa takut pada diri mereka untuk melakukan kesalahan dan pelanggaran karena diawasi.

### 2.4.3 Indikator-indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Soejono (2017:67) sebsagai berikut:

#### 1) Ketepatan waktu

Dalam hal ini misalkan pegawai tiba dikantor tepat waktu, rapi, dan tertib sehingga disiplin kerja dapat dikatakan baik.

#### 2) Tanggung jawab yang besar

Pegawai yang selalu melaksanakan tugas yang diberikan dengan benar dan bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya juga dapat menunjukkan kedisiplinan.

#### 3) Ketaatan terhadap aturan kantor

Pegawai memakai seragam kantor, memakai kartu identitas, membuat izin jika tidak masuk kantor, dan menunjukkan kedisiplinan yang tinggi.

## 2.5 Kinerja Pegawai

### 2.5.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu jabatan tertentu. Kinerja tinggi yang dihasilkan oleh pegawai akan membantu perusahaan dalam proses pencapaian tujuannya. Untuk memperoleh

gambaran mengenai kinerja, berikut ini akan di kemukakan definisi - definisi mengenai kinerja menurut beberapa ahli. Kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama Sinambela (2017:480). Menurut Sinambela (2017:481) Kinerja Pegawai adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Mangkunegara (2015:67) kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi dapat disimpulkan kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi yang didasari atas kecerdasan spiritual, intelegensia, emosional dan kecerdasan mengubah kendala menjadi peluang serta keterampilan fisik yang diarahkan kepada pemanfaatan sumber daya yang disediakan oleh organisasi (perusahaan).

Menurut pendapat para ahli diatas, dari sini dapat disimpulkan bahwa kinerja erat kaitannya dengan masalah produktivitas, karena merupakan indikator bagaimana tingkat produktivitas yang tinggi dapat dicapai dalam suatu perusahaan. Dari sini dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dilakukan pegawai secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan melaksanakan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi berdasarkan kecerdasan, emosional, dan kecerdasan mengubah kendala baik

dalam peluang maupun kemampuan fisik yang berorientasi pada penggunaan sumber daya yang disediakan oleh organisasi.

### **2.5.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ada dua faktor menurut Mangkunegara (2016:67) yaitu:

#### 1) Faktor kemampuan

Kemampuan potensi dan kemampuan reality yang diartikan pegawai yang memiliki potensi diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan

#### 2) Faktor motivasi

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

### **2.5.3 Indikator-indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Mathis dan Jackson (2016) indikator kinerja pegawai yakni:

#### 1) Kualitas

Kualitas pekerjaan diukur dari persepsi pegawai tentang kualitas pekerjaan yang dilakukan dan kesempurnaan tugas berdasarkan ketrampilan dan kemampuan pegawai.

#### 2) Kuantitas

Kuantitas yang dihasilkan dan dinyatakan dalam jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

#### 3) Ketepatan Waktu

Ketepatan Waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu atau sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Tingkat aktivitas

yang diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan untuk mengordinasikan hasil dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

#### 4) Kehandalan

Ini adalah kemampuan melakukan pekerjaan yang diperlukan untuk pengawasan. Kehandalan meliputi konsisten kinerja dan kehandalan melayani serta akurat.

#### 5) Kemampuan bekerja sama

Tingkat dimana seorang pegawai memiliki kewajiban pekerjaan kepada organisasi dan kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain untuk menyelesaikan tugas tertentu dan untuk mencapai hasil yang diharapkan organisasi.

### **2.6 Hasil Penelitian Sebelumnya**

Penelitian yang baik adalah penelitian yang mengacu pada beberapa penelitian sebelumnya yang membahas masalah yang sama yang sedang diteliti. Penelitian diatas dirancang untuk membantu penyidikan menentukan langkah-langkah yang harus diambil sehubungan dengan penelitian mereka. Ada beberapa penelitian sebelumnya yang menjadi dasar penelitian ini:

#### **2.6.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

1) Penelitian dilakukan oleh Frimayasa (2020), yang melakukan penelitian terhadap PT. Frisian Flag. Dimana penelitian ini menguji tentang Pengaruh Komitmen Organisasi dan Human Capital Terhadap Kinerja Pegawai. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini 100 orang. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda dimana hasil

penelitiannya menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT. Frisian Flag.

- 2) Penelitian ini dilakukan oleh Gunawan (2021), yang melakukan penelitian terhadap pegawai PT. Inoplasindo Mas Perkasa. Dimana penelitian ini menguji tentang Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job Description terhadap Kinerja Pegawai. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis moderasi dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y) berpengaruh positif dan signifikan pada PT. Inoplasindo Mas Perkasa di Banten.
- 3) Penelitian ini dilakukan oleh Sholichah (2016), yang melakukan penelitian terhadap PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Dimana penelitian ini menguji tentang Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 396 pegawai. Dimana hasil hasil penelitian ini uji parsial (Uji T) menunjukkan bahwa nilai signifikansi Komitmen Organisasi ( $0,160 < 0,05$ ) artinya Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta.
- 4) Penelitian ini dilakukan oleh Kristanty (2017), yang melakukan penelitian terhadap pegawai PT. Mitra Permata Sari. Dimana penelitian ini menguji tentang Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 53 orang. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda

dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT. Mitra Permata Sari.

- 5) Penelitian ini dilakukan oleh Budiantara, dkk (2022), yang melakukan penelitian terhadap pegawai PT. Adidaya Madani Denpasar. Dimana penelitian ini menguji tentang Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 41 orang. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT. Adidaya Madani Denpasar.

### **2.6.2 Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai**

- 1) Penelitian ini dilakukan oleh Gaffar (2017), yang melakukan penelitian terhadap PT. Sumber Alfaria Trijaya di Makassar. Dimana penelitian ini menguji tentang Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 98 orang pegawai. Dalam penelitian ini menggunakan teknik Analisis regresi linier berganda dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Karakteristik Individu ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT. Sumber Alfaria Trijaya di Makassar.
- 2) Penelitian ini dilakukan oleh Ananda (2018), yang melakukan penelitian terhadap pegawai PT. Petrokmi Gresik. Dimana penelitian ini menguji tentang Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini

sebanyak 97 orang. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur peth dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Karakteristik Individu ( $X_1$ ) berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT. Petrokmia Gresik.

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2016), yang melakukan penelitian terhadap PT. Tigaraksa Satria Tbk Cabang Malang. Dimana penelitian ini menguji tentang Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Dalam penelitian ini menggunakan teknik menunjukkan bahwa variabel Karakteristik individu ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y) PT. Tigaraksa Satria Tbk Cabang Malang.
- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Jacobis et al. (2017), yang melakukan penelitian terhadap Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Dimana penelitian ini menguji tentang Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Karakteristik individu ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
- 5) Penelitian ini dilakukan oleh Pidada, dkk (2022), yang melakukan penelitian terhadap pegawai PT. Pertamina Cabang Denpasar. Dimana penelitian ini menguji tentang Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Karakteristik Individu ( $X_1$ ) berpengaruh secara

positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT. Pertamina Cabang Denpasar.

### **2.6.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

- 1) Penelitian ini dilakukan oleh Juliyanti (2021), yang melakukan penelitian terhadap Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu. Dimana penelitian ini menguji tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Disiplin Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu
- 2) Penelitian ini dilakukan oleh Lili Sularmi (2019), yang melakukan penelitian terhadap PT. Mega Perintis Tbk. Dimana penelitian ini menguji tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 64 orang. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi, analisis koefisien korelasi, dan analisis koefisien determinasi dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT. Mega Perintis Tbk.
- 3) Penelitian ini dilakukan oleh Risti Monika (2021), yang melakukan penelitian terhadap PT Anugerah Bara Kaltim di Samarinda. Dimana penelitian ini menguji tentang Pengaruh Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini

sebanyak 54 orang. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Disiplin kerja ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT Anugerah Bara Kaltim di Samarinda.

- 4) Penelitian ini dilakukan oleh Syafrina (2017), yang melakukan penelitian terhadap pegawai PT. Suka Fajar Pekanbaru. Dimana penelitian ini menguji tentang Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 32 orang. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi sederhana dimana penelitiannya menunjukkan bahwa Disiplin Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.
- 5) Penelitian ini dilakukan oleh Liyas (2017), yang melakukan penelitian terhadap pegawai Bank Perkreditan Rakyat. Dimana penelitian ini menguji tentang Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 41 orang. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dimana penelitiannya menunjukkan bahwa Disiplin Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Bank Perkreditan Rakyat.