

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dengan demikian SDM merupakan bagian dari suatu sistem organisasi, yang tentunya juga merupakan bagian dari sistem manajemen kinerja dengan penekanan pada pencapaian hasil kerja, baik kinerja individu maupun kinerja organisasi. Untuk itu setiap individu harus memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sumber daya yang lebih baik akan membentuk kinerja yang lebih baik.

Pegawai merupakan faktor utama untuk kemajuan perusahaan secara keseluruhan dengan memotivasi pegawai dapat menimbulkan komitmen organisasional untuk pegawai bekerja secara maksimal dan menghasilkan pelayanan terbaik sehingga tujuan utama perusahaan dapat tercapai. Dalam sebuah Organisasi, peningkatan kinerja pegawai yang tinggi sangatlah penting. Hal ini berhubungan dengan pencapaian target yang dihasilkan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Implementasi kinerja dilakukan

sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, motivasi dan kepentingan. Kinerja seseorang dapat dilihat dari hasil kerjanya baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Objek penelitian ini adalah Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara. Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara adalah sebuah instansi dibawah dibawah wewenang Pemerintah Provinsi Sumatera Utara (PEMPROVSU) dan Kementerian Pendidikan Nasional. Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara mempunyai tugas merumuskan kebijakan operasional dalam bidang pendidikan dan memiliki sebagian kewenangan terkait dengan Dunia Pendidikan wilayah Kabupaten Labuhanbatu Utara. Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara beralamat di jalan Sukarame Lingkungan V Aek Kanopan Timur Kecamatan Kualuh Hulu Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Hasil wawancara dan kusioner pra survey kepada para pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara menyatakan bahwa kinerja pegawai yang rendah berdasarkan kuantitas kerja yang ditandai oleh masih terdapat pegawai yang mengerjakan pekerjaan belum mencapai target yang ditentukan, masih terdapat pegawai yang menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai waktu yang di tentukan, beberapa pegawai yang tidak selalu dilibatkan dalam pengambilan keputusan, sehingga menyebabkan keinginan seseorang terikat pada organisasi menjadi rendah. Karena berdasarkan

pengamatan di lapangan, para pimpinan lebih sering mengambil keputusan secara sepihak tanpa komunikasi dengan para bawahannya, beberapa pegawai yang masih bersikap acuh dalam menyelesaikan permasalahan dan terdapat beberapa pegawai yang masih kurang teliti dalam menyelesaikan tugas.

Salah satu cara yakni dengan memperhatikan disiplin kerja. Disiplin pada hakekatnya mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja bisa diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu, melaksanakan perintah atasan, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Selain itu instansi sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua Pegawai. Disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan Pemerintah baik tertulis maupun tidak tertulis.

Setiap sumber daya manusia dituntut untuk dapat melaksanakan semua tugas dan tanggung jawabnya sebaik mungkin, bekerja dengan cepat, tepat pada harapan yang dituju dan bermanfaat bagi perkembangan perusahaan. Sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang baik dan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Melalui disiplin akan

mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam pekerjaannya adalah mereka yang memiliki disiplin yang tinggi. Firda fahraini dan rinaldi syarif (2022) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia, Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nikos Distribution Indonesia.

Selanjutnya cara faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah komitmen organisasi, Komitmen organisasi merupakan salah satu aspek yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Komitmen organisasi adalah perasaan berupa kepercayaan pada nilai-nilai yang terdapat pada sebuah organisasi, terlibatnya individu demi kepentingan organisasinya dengan penuh usaha, dan loyalitas terhadap organisasi (ingin menjadi anggota tetap dalam organisasi) yang merupakan pernyataan dari seorang pegawai pada organisasinya. Tingginya komitmen organisasional dari pegawai akan mendorong pegawai untuk bertanggung jawab dan memberikan tenaga yang lebih dalam mendukung keberhasilan dan kesejahteraan perusahaan tempat bekerja.

Komitmen mencerminkan rasa percaya pada pegawai terhadap misi dan tujuan organisasi, dan bersedia menyelesaikan pekerjaan dalam organisasi tersebut. Komitmen pada pegawai akan terus meningkat seiring dengan waktu yang pegawai habiskan untuk organisasi tersebut, karena pegawai yang telah bekerja lama akan mempunyai rasa komitmen lebih

tinggi dibandingkan pegawai baru yang akan bekerja, sehingga komitmen perlu ditanamkan sejak awal agar dalam melakukan pekerjaan tim para pegawai sudah mampu berkomitmen untuk mencapai tujuan yang akan dicapai. Afni Can Yasri (2016) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari, Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari.

Agar bisa mencapai kinerja yang tinggi pimpinan harus bekerja keras dalam hal disiplin kerja dan komitmen organisasi pada karyawan. Hilangnya disiplin dan komitmen organisasi akan berpengaruh terhadap efisien kerja dan efektifitas kerja tugas pekerjaan. Dengan dimunculkan kedisiplinan maka sangat diharapkan para karyawan akan melakukan pekerjaan mereka seefektif mungkin.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara”.

1.2. Identifikasi Masalah

Untuk menghindari ruang lingkup permasalahan agar tidak terlalu luas, maka dalam penelitian ini terlebih dahulu masalah tersebut di identifikasikan melalui pengamatan-pengamatan yang penulis lakukan terhadap objek penelitian. Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Masih terdapat pegawai yang mengerjakan pekerjaan belum mencapai target yang ditentukan.
2. Masih terdapat pegawai yang menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai waktu yang di tentukan.
3. Masih ada sebagian pegawai yang terlambat untuk dapat hadir tepat waktu
4. Beberapa pegawai yang tidak selalu dilibatkan dalam pengambilan keputusan, sehingga menyebabkan keinginan seseorang terikat pada organisasi menjadi rendah. Karena berdasarkan pengamatan di lapangan, para pimpinan lebih sering mengambil keputusan secara sepihak tanpa komunikasi dengan para bawahannya.
5. Beberapa pegawai yang masih bersikap acuh dalam menyelesaikan permasalahan dan terdapat beberapa pegawai yang masih kurang teliti dalam menyelesaikan tugas.
6. Masih kurangnya pengarahan yang diberikan atasan kepada pegawainya untuk lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sehingga ada beberapa pegawai yang menunda pekerjaannya.

1.3. Batasan Masalah

Untuk menghindari kekeliruan dalam penafsiran mengenai masalah yang dibahas serta terbatasnya waktu dan pengetahuan yang dimiliki penulis, maka dalam hal ini permasalahan hanya dibatasi pada masalah pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara.

1.4. Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan sesuatu yang sangat penting dalam suatu penelitian. Berdasarkan latar belakang masalah maka penulis dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara?
2. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara.

1.6. Manfaat Penelitian

1. Untuk penulis, dapat menambah ilmu pengetahuan dan memperluas wawasan khususnya tentang pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

2. Untuk perusahaan, dapat memberikan sumbangan pemikiran dan diharapkan dapat dijadikan informasi yang bermanfaat bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara tentang pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.
3. Bagi pihak lain, diharapkan dapat digunakan sebagai perbandingan bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teoritis

2.1.1. Kinerja Pegawai

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Chairunnisah et al. (2021):2) menyebutkan kinerja adalah pegawai yang menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan berhasil secara kualitas dan kuantitas. Selanjutnya kinerja menurut W Enny (2019:114) adalah keterampilan yang sulit dan sangat penting dari seorang supervisor. Menurut Siagian (2020:109) menjelaskan definisi kinerja karyawan ialah sebuah hasil pekerjaan yang dicapai selama waktu tertentu. Burhannudin dkk (2019:192) menyatakan kinerja karyawan adalah capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika.

Masram (2017:138) menyatakan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Menurut Sitepu (2020:68) mengatakan bahwa kinerja pegawai merupakan serangkaian

kegiatan yang menggambarkan sejauh mana hasil yang sudah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan definisi menurut para ahli maka disimpulkan bahwasanya kinerja karyawan ialah kegiatan yang menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawabnya dan memiliki keterampilan yang sulit dan sangat penting.

2.1.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Enny (2019:115) adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian, adalah kemampuan atau keahlian yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan, adalah pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik tentang pekerjaan akan memberikan hasil kerja yang baik, begitu pula sebaliknya.
3. Desain kerja, artinya jika suatu pekerjaan memiliki desain yang baik maka akan memudahkan dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar dan lancar.
4. Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau watak yang dimiliki oleh seseorang, setiap orang memiliki kepribadian atau watak yang berbeda satu sama lain.
5. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6. Kepemimpinan, adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengatur dan memerintahkan bawahannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
7. Gaya kepemimpinan adalah gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Dalam prakteknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasi.
8. Budaya organisasi, adalah suatu kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh seluruh anggota suatu perusahaan atau organisasi.
9. Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau gembira atau perasaan menyukai seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi kerja.
11. Loyalitas, merupakan loyalitas karyawan untuk tetap bekerja dan mempertahankan perusahaan tempatnya bekerja.
12. Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan di tempat kerja.
13. Disiplin kerja merupakan upaya seorang pegawai untuk melaksanakan kegiatan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, seperti masuk kerja tepat waktu

Sementara itu menurut menurut Pusparani (2021:21), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan individual

Kemampuan individual karyawan ini mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan bahan mentah yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Dengan demikian, kemungkinan seorang karyawan akan mempunyai kinerja yang baik. Jika karyawan tersebut memiliki ketrampilan yang baik maka karyawan tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

2. Usaha yang dicurahkan

Usaha yang dicurahkan oleh karyawan bagi perusahaan adalah motivasi, etika kerja, kehadirannya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dari itu walaupun karyawan memiliki tingkat ketrampilan untuk mengerjakan pekerjaan, akan tetapi tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya. Hal ini berkaitan dengan perbedaan antara tingkat ketrampilan merupakan cermin dari apa yang dilakukan, sedangkan tingkat upaya merupakan cermin dari apa yang dilakukan.

3. Dukungan organisasional

Dalam dukungan organisasional, perusahaan menyediakan fasilitas bagikaryawan meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan dan

teknologi, standar kinerja, dan manajemen dan rekan kerja. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja Karyawan adalah apa yang mempengaruhi sebanyak mereka memberikan kontribusi pada organisasi.

2.1.1.3. Kriteria Kinerja Pegawai

Terdapat tiga kriteria kinerja karyawan menurut Schuler dan Jackson dalam Priansa (2017:49), yaitu:

1. Sifat

Merupakan kriteria yang memfokuskan mengarah pada ciri-ciri personal seorang karyawan seperti: kandalan, kemampuan, loyalitas, serta cara berkomunikasi.

2. Perilaku

Kriteria ini lebih berfokus pada bagaimana cara kerja seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan hubungan yang terjalin dengan karyawan lainnya untuk saling berkolaborasi.

3. Hasil

Kriteria ini lebih menekankan pada sesuatu apa yang telah dicapai atau dihasilkan, dengan demikian akan semakin menekan tingkat produktivitas dan daya saing yang semakin tinggi

2.1.1.4. Aspek-Aspek Yang Dapat Meningkatkan Kinerja

Beberapa aspek yang dianggap meningkatkan kinerja karyawan menurut Tambunan dalam Busro (2018:91), yaitu:

1. Faktor Sumber daya manusia:
 - a. Memiliki motivasi tinggi
 - b. Penawaran tenaga kerja
 - c. Adanya pengaruh semangat kerja
 - d. Berdasarkan produktivitas kerja, serta
 - e. Melalui kualitas tenaga kerja
2. Faktor Ekonomi atau Bisnis, terdiri atas:
 - a. Mempunyai Bahan baku
 - b. Adanya modal usaha
 - c. Adanya segemen pasar yang perlu dilayani
 - d. Terdapat nilai ekonomis yang lebih baik dari pesaing.

2.1.1.5. Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan

Strategi pemimpin yang baik dapat memberi dampak dalam mendongkrak kinerja karyawan menurut Priansa (2017:53) yaitu:

1. Selektif dalam Mencapai Suatu Tujuan

Lebih mengarah pada menentukan tujuan yang lebih urgen terlebih dahulu sehingga masalah tersebut dapat teratasi lebih cepat dan tidak membuang waktu.

2. Spesifikasi Hasil yang Diharapkan

Suatu sasaran harus yang spesifik (specific), yang dapat diukur (measurable), dapat diterima (achievable), dan realistis (realistic), serta sesuai standar waktu yang telah ditetapkan (time bound) atau dengan kata lain menggunakan konsep SMART.

3. Mampu berkomunikasi dengan Jelas

Dalam suatu organisasi komunikasi adalah faktor yang sangat penting, melalui komunikasi yang jelas dan mudah di mengerti sehingga membawa dampak terhadap peningkatan organisasi.

4. Alokasi Tanggung Jawab

Suatu organisasi atau perusahaan perlu melakukan pembagian atau pengalokasian tanggung jawab ke beberapa karyawan yang dapat dipercaya dalam meraih tujuan perusahaan.

5. Luas Proses

Keberhasilan terhadap tujuan terdahulu dapat dijadikan ukuran dalam mengulangi proses yang sama atau meluaskan tujuan dari yang terdahulu.

2.1.1.6. Standar Kinerja Yang Efektif

Menurut Hery (2019:29) ada delapan karakteristik yang membuat suatu standar kinerja menjadi efektif, yaitu :

1. Didasarkan pada pekerjaan

Standar kinerja harus dibuat atas suatu pekerjaan tanpa memandang orang yang mengerjakan pekerjaan tersebut.

2. Dapat dicapai

Semua pekerja harus dapat mencapai standar yang telah ditentukan. Standar harus ditetapkan lebih tinggi sebagai tantangan bagi pekerja untuk memberikan kinerja terbaiknya.

3. Dapat dipahami

Standar harus jelas baik bagi manajer maupun pekerja. Standar harus dapat dengan mudah dipahami oleh manajer maupun pekerja

4. Harus disepakati

Baik manajer maupun pekerja harus sepakat bahwa sebuah standar telah ditentukan dengan jujur. Hal ini sangatlah penting untuk memotivasi pekerja

5. Spesifik dan terukur

Standar harus dapat dinyatakan dalam bentuk angka, persentase, satuan uang atau bentuk lain yang dapat diukur secara kuantitatif. Standar juga harus dapat dinyatakan secara spesifik bahkan apabila pertimbangan subjektif harus digunakan.

6. Berorientasi waktu

Standar kinerja menunjukkan berapa lama suatu pekerjaan harus dapat diselesaikan atau kapan suatu pekerjaan harus diselesaikan dengan menunjukkan tanggal yang pasti.

7. Harus tertulis

Baik manajer maupun pekerja harus mempunyai salinan tertulis atas standar yang telah disetujui. Dalam hal ini mereka tidak boleh mendasarkan pada ingatan

8. Dapat berubah

Karena standar harus disepakati dan dapat dicapai, maka secara periodik harus dievaluasi dan diubah apabila perlu. Akan tetapi

standar tidak boleh diubah hanya karena pekerja tidak memenuhi standar.

Fauzi (2020:54) menyatakan bahwa standar kinerja efektif hendaknya bersifat :

1. Relevance, berarti terdapat hubungan jelas antara kinerja dengan suatu pekerjaan dan tujuan – tujuan organisasi, serta hubungan yang jelas antara elemen – elemen pekerjaan kritis yang diidentifikasi melalui analisis pekerjaan (job analysis) dan dimensi – dimensi yang dinilai pada bentuk (form) penilaian.
2. Sensitivity, mengimplikasikan bahwa sistem penilaian kinerja mampu membedakan yang efektif dan tidak, sehingga karyawan-karyawan yang mempunyai nilai baik dan tidak baik tidak dinilai sama
3. Reliability, dapat diandalkan baik oleh supervisor, rekan sejawat, maupun bawahan.
4. Acceptability, dapat diterima oleh semua pihak, baik manajer, supervisor, maupun bawahan.
5. Particality, mengimplikasikan bahwa instrumen – instrumen penilaian mudah dipahami dan digunakan oleh manajer dan pegawai

2.1.1.7. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Sinambela (2020:527) dimensi dan indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan instansi. Indikatornya yaitu kerapian, kemampuan, dan keberhasilan.

2. Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan instansi. Indikatornya yaitu kecepatan dan kepuasan.

3. Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. Indikatornya yaitu hasil kerja, pengambilan keputusan, sarana, dan prasarana.

4. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. Indikatornya yaitu kekompakan dan hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta alam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan. Indikatornya yaitu kemandirian.

2.1.2. Disiplin Kerja

2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Handoko (2018:334), disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Menurut Sutrisno (2021:103) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Heidjrachman dan Husnan (2018:334), disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah. Menurut Wijaya (2015:291) disiplin kerja 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.

Berdasarkan uraian pendapat dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu instrumen yang diberikan oleh pimpinan kepada para karyawan untuk mengembangkan sikap kerja dan meningkatkan kesadaran serta kemauan untuk mematuhi aturan dan norma yang relevan di tempat kerja.

2.1.2.2. Prinsip Disiplin Kerja

Sinambela (2016:335) mengemukakan terdapat sejumlah prinsip yang bisa menjadi petunjuk dalam mengambil tindakan kepatuhan sebagai berikut.

1. Memberikan peringatan terhadap karyawan yang harus sesuai dengan hukum dan perjanjian tenaga kerja yang ditetapkan.
2. Mengarsipkan semua peringatan terhadap karyawan secara lengkap, secara mendetail kekurangan yang sebenarnya dalam kinerja, bagaimana hal itu diidentifikasi, bagaimana hal itu dikomunikasikan kepada karyawan yang bersangkutan, dan langkah-langkah yang telah diambil untuk memecahkan masalah itu.
3. Peringatan terhadap karyawan yang diambil semestinya memakai tingkat desakan dan intonasi rendah yang dibutuhkan untuk menyelesaikan masalah kinerja.
4. Tingginya taraf desakan yang diterapkan, maka akan semakin sulit mencapai solusi saling menguntungkan yang berguna dan awet. Penerapan peringatan terhadap karyawan yang keras hanya tergantung situasi keseriusan suatu masalah yang dihadapi.

5. Pendeskripsian yang jelas terhadap persoalan kinerja yang terjadi, kemungkinan dapat menyelesaikan masalah secara bersama dengan karyawan yang bersangkutan, dan akan tercipta peluang besar proteksi hukum yang didapatkan bila kita terpaksa mengambil tindakan keras

2.1.2.3. Jenis – Jenis Disiplin Kerja

Menurut Moekijat (2018:65), terdapat dua jenis disiplin kerja yaitu :

1. Self Imposed Discipline

Yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri. Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok

2. Command Discipline

Yaitu disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara – cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan – peraturan tertentu. Dalam bentuknya ekstrem command discipline memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum.

Menurut Kristianti (2019:7) disiplin kerja digolongkan beberapa jenis kerja antara lain:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan kegiatan yang di laksanakan dengan maksud untuk mendorong para pegawai agar sadar menaati berbagai standar dan aturan, sehingga dapat di cegah berbagai penyelewengan atau pelanggaran. Yang utama dalam hali ini adalah di tumbuhkannya “self discripline” pada setiap pegawai.

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 (discriplinary action), yang wujudnya dapat berupa peringatan, ataupun berupa shorsing. Semua sasaran pendisiplinan tersebut harus positif, bersifat mendidik, dan mengoreksi kekeliruan untuk tidak terulang kembali

2.1.2.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Displin Kerja

Menurut Khoirinisa (2019:25) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil Tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
 7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin
- Menurut Agustini (2019:97) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut :

1. Komitmen organisasi besar/kecil
Komitmen organisasi besar atau kecil dapat mempengaruhi penegakan disiplin.
2. Ada/Tidak Adanya Pemimpin Teladan di Perusahaan
Pemimpin Teladan sangatlah penting, karena dalam suatu organisasi/perusahaan, seluruh karyawan/karyawan akan memperhatikan bagaimana pemimpin itu mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan diri dari perkataan, tindakan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.
3. Ada aturan-aturan tertentu yang bisa dijadikan pedoman
Pengembangan disiplin tidak akan dilakukan dalam organisasi/perusahaan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Jika ada pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu adanya keberanian dari pimpinan untuk mengambil tindakan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukannya.

5. Baik tidaknya pemimpin memperhatikan karyawan
Karyawan adalah manusia yang memiliki karakter yang berbeda satu sama lain.
6. Terciptanya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung terbentuknya kedisiplinan.

Kebiasaan positif tersebut antara lain:

- a. Saling menghormati saat bertemu di tempat kerja
- b. Berikan pujian sesuai tempat dan waktu agar karyawan bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering melibatkan karyawan dalam rapat yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaannya.
- d. Memberi tahu kapan Anda ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan kerja Anda, dengan memberi tahu mereka di mana dan untuk bisnis apa, bahkan kepada bawahannya.

2.1.2.5. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Menurut Wijaya (2015:315) secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain:

1. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
2. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak

tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

3. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
4. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
5. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Sutrisno (2015:86) menyatakan bahwa manfaat disiplin adalah sebagai berikut :

1. Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan pegawai.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para pegawai

2.1.4.6. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2018), menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Kehadiran

Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah terbiasa.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan dengan tugas yang diarahkan kepadanya.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan yang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja etis

Beberapa karyawan yang mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

2.1.3. Komitmen Organisasi

2.1.3.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Zusrony (2021:19) komitmen adalah sebuah pemacu bagi karyawan untuk mencapai kesuksesan bahkan ketika karyawan tersebut mengalami berbagai masalah pada pekerjaannya sehingga karyawan tersebut dapat memiliki komitmendan menganggapnya sebagai sebuah tantangan dan akan selalu memiliki cara untuk menyelesaikannya. Menurut Siswanto dkk (2022:4) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas dari karyawan dan merupakan sebuah proses berkelanjutan tentang bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya padakesuksesan dan kebaikan organisasi yang dijalaninya.

Menurut Yusuf dan Syarif (2018:32) mengemukakan komitmen organisasi sebagai sikap loyalitas pegawai terhadap organisasi dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi, dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Menurut Norawati dan Fahraini, (2022:12) komitmen organisasi merupakan bentuk loyalitas karyawan terhadap organisasinya yang ditunjukkan melalui keaktifan dan keterlibatan karyawan tersebut yang tinggi demi tujuan organisasi yang ingin dicapai. Menurut Anggraeni dan Rahardja (2021:19) komitmen adalah sebuah pemacu bagi karyawan untuk mencapai kesuksesan bahkan ketika karyawan tersebut mengalami berbagai masalah pada pekerjaannya sehingga karyawan tersebut dapat

memiliki komitmen dan menganggapnya sebagai sebuah tantangan dan akan selalu memiliki cara untuk menyelesaikannya.

Dari pengertian beberapa definisi di atas jelas bahwa komitmen organisasi merupakan ikatan emosional, rasa tanggung jawab, rasa setia, dorongan individu, perilaku, sikap loyalitas yang ditunjukkan individu dalam organisasi.

2.1.3.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Faktor yang memengaruhi komitmen menurut Meyer dan Allen (2020:217) adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik Pribadi Individu, dalam faktor yang pertama ini terdapat dua variabel di dalamnya yaitu variabel demografis (gender, usia, status, tingkat pendidikan, dan seberapa lama individu bekerja pada organisasi atau perusahaan) dan variabel disposisional (kepribadian individu, etos kerja, kebutuhan afiliasi dan persepsi individu).
2. Karakteristik Organisasi yaitu meliputi struktur, kebijakan, dan bagaimana cara organisasi mensosialisasikan organisasinya tersebut.
3. Pengalaman Berorganisasi, pada pengalaman ini mencakup kepuasan dan motivasi individu, perannya selama di organisasi, dan hubungannya selama berada di organisasi tersebut

Menurut Priansa (2019:49) menyatakan bahwa terdapat faktor - faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu:

1. Personal

Faktor personal meliputi ciri kepribadian, usia, tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan status perkawinan, penjelasan lebih lanjut yaitu :

- a. Ciri kepribadian yaitu individu ekstrovert berpandangan cenderung lebih optimis dalam menjalankan tugas-tugasnya. Selain itu, individu ekstrovert lebih berorientasi kepada tim dan menempatkan tujuan kelompok diatas tujuan sendiri serta individu yang altruistik (senang membantu) sehingga akan cenderung lebih berkomitmen dalam organisasinya.
- b. Usia yaitu karyawan yang berusia lebih tua cenderung lebih mempunyai rasa keterikatan atau komitmen pada organisasi dibandingkan dengan yang berusia muda sehingga meningkatkan loyalitasnya pada organisasi. Hal ini bukan saja disebabkan karena lebih lama tinggal di organisasi, tetapi dengan usia tuanya tersebut, makin sedikit kesempatan karyawan untuk menemukan organisasi.
- c. Tingkat pendidikan yaitu semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin banyak harapan yang mungkin tidak akomodir, sehingga komitmennya semakin rendah.
- d. Jenis kelamin yaitu wanita memiliki komitmen yang lebih rendah dari pada pria yang disebabkan adanya diskriminasi ditempat kerja yang menganggap kemampuan wanita tidak sama dengan pria sehingga kebanyakan wanita. memperoleh

kedudukan atau posisi yang relatif rendah dan kurang terlibat dalam masalah-masalah organisasi.

- e. Status perkawinan yaitu seorang yang telah menikah cenderung memiliki prestasi kerja yang baik karena akan menerima berbagai bentuk imbalan, baik finansial maupun non finansial yang semuanya menunjukkan adanya tanggung jawab yang lebih besar pada keluarganya. Karyawan yang sudah menikah lebih dekat dengan organisasi, sehingga dapat membentuk suatu komitmen yang kuat terhadap organisasi tempatnya bekerja.

2. Situasional

Factor situasional meliputi nilai tempat kerja nilai tempat kerja, keadilan organisasi, karakteristik pekerjaan, dan dukungan organisasi penjelasan lebih lanjut yaitu :

- a. Nilai tempat kerja yaitu nilai-nilai yang dibagikan adalah suatu komponen kritis dari hubungan saling keterikatan. Nilai-nilai kualitas, inovasi, kooperasi, partisipasi, dan trust akan mempermudah setiap karyawan untuk saling berbagi dan membangun hubungan erat. Jika para karyawan percaya bahwa nilai organisasinya adalah kualitas produk jasa, para karyawan akan terlibat dalam perilaku yang memberikan kontribusi untuk mewujudkan hal itu.

- b. Keadilan organisasi yaitu keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan, serta keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi.
- c. Karakteristik pekerjaan yaitu pekerjaan yang penuh makna, otonom dan umpan balik dapat merupakan motivasi kerja yang internal. Jaringan, Beggs menyatakan kepuasan atas otonomi, status dan kebijakan merupakan predictor penting dari komitmen. Karakteristik spesifikasi dari pekerjaan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, serta rasa keterikatan terhadap organisasi.
- d. Dukungan organisasi yaitu dukungan yang diberikan organisasi, penghargaan kontribusi dan pemberian apresiasi bagi karyawan dalam pekerjaannya, hal ini merupakan sesuatu yang dipersepsikan oleh karyawan yang biasa disebut Perceived Organizational Support (POS).

3. Posisional

Faktor posisional meliputi masa kerja dan tingkat pekerjaan, penjelasan lebih lanjut yaitu :

a. Masa kerja

Masa kerja yang lama akan semakin membuat karyawan komit, hal ini disebabkan oleh karena semakin memberi peluang karyawan untuk memberi tugas menantang, otonomi

semakin besar, serta peluang promosi yang lebih tinggi, juga peluang investasi pribadi berupa pikiran, tenaga dan waktu yang semakin besar, hubungan sosial lebih bermakna, serta akses untuk mendapat informasi pekerjaan baru makin berkurang.

b. **Tingkat Pekerjaan**

Berbagai penelitian menyebutkan status sosio ekonomi sebagai predictor komitmen yang paling kuat. Status yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi maupun kemampuan aktif terlibat.

2.1.4.3. Indikator Komitmen Organisasi

Aspek komitmen organisasi, antara lain menurut Meyer dan Allen dalam Yusuf dan Syarif, (2018:35):

1. **Komitmen efektif (effective comitment)**

Keterikatan emosional karyawan, dan keterlibatan dalam organisasi,

2. **Komitmen berkelanjutan (continuence commitment)**

Komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.

3. **Komitmen normatif (normative commiment)**

Perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu; tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil
1	Firda fahraini dan rinaldi syarif (2022)	Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pt. Nikos distribution indonesia	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pt. nikos distribution indonesia
2	Angga Pratama (2020)	Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Dc Ciputat	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia DC Ciputat
3	Rizka Azhari (2020)	Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Surabaya	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Surabaya
4	Ardien Ardiansyah, Dinalestari Purbawati. (2020)	Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang	Hasil penelitian ini menunjukkan Variabel disiplin kerja (X1) dan Lingkungan kerja fisik (X2) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang
5	Renita Angraini, (2021)	Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang yang sangat signifikan

Sumber : Angga Pratama (2020), Ardien Ardiansyah, Dinalestari Purbawati. (2020), Firda fahraini dan rinaldi syarif (2022), Renita Angraini, (2021), Rizka Azhari (2020)

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan dasar yang diperoleh melalui observasi yang telah dipustakakan, kerangka pemikiran dibuat untuk menjelaskan hubungan antara variabel satu dengan yang lainnya baik secara simultan maupun parsial berdasarkan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan dari beberapa konsep tersebut. Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan hasil pada telah teoritis seperti yang telah diuraikan.

2.3.1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja merupakan alat komunikasi yang digunakan manajer perusahaan yang ditujukan kepada para karyawannya, bertujuan untuk meningkatkan ketaatan dan kepatuhan dalam berorganisasi. Sehingga disiplin kerja setiap karyawan sangatlah penting karena akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam berorganisasi. Dan apabila kinerja karyawan dalam suatu perusahaan baik maka akan mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Firda fahraini dan rinaldi syarif (2022) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Nikos distribution Indonesia, hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia.

2.3.2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen organisasi adalah perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian Visi, Misi dan tujuan organisasi. Komitmen karyawan merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja organisasi. Komitmen mengekspresikan baik dalam pikiran maupun tindakan dan usaha untuk mengidentifikasi kepentingan orang yang loyal terhadap obyek-obyek tersebut. Seseorang dikatakan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, dapat dikenali dengan ciri-ciri antara lain kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota di dalam organisasi tersebut.

Renita Angraini, (2021) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang, hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang yang sangat signifikan.

2.3.3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

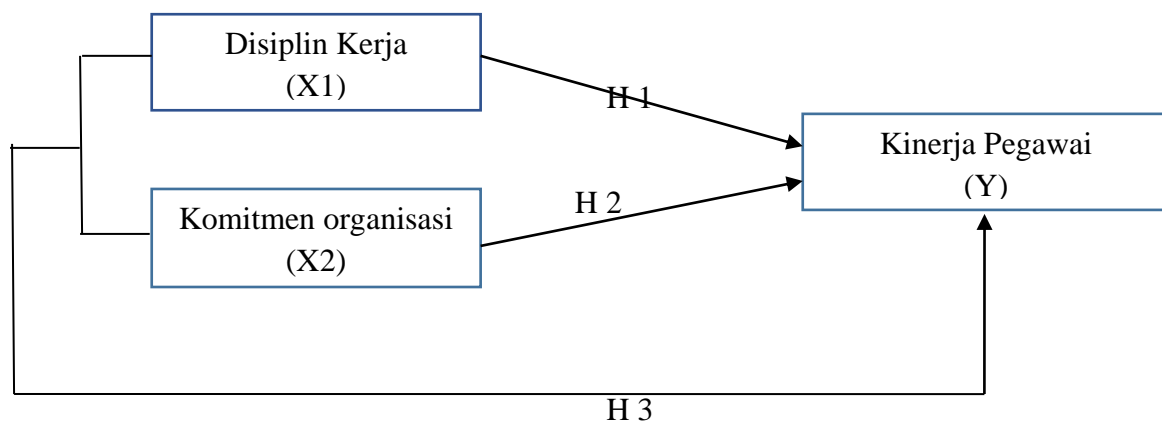
Pegawai merupakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan dan menjadi satu aspek yang sangat penting dalam menjalankan organisasi, karyawan memiliki kewajiban ketika bekerja untuk

menyelesaikan tugas-tugas kerja sesuai dengan yang telah ditentukan. Untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut maka harus dikerjakan secara teratur sesuai dengan jam kerja. Untuk meningkatkan disiplin kerja maka peran perusahaan dan pimpinan sangatlah dibutuhkan, karena dalam lingkungan kerja semua karyawan akan memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakkan disiplin dirinya. Disiplin kerja mendorong setiap karyawan dalam bekerja dan mempengaruhi kinerja yang mereka ciptakan. Selain disiplin kerja karyawan harus memiliki komitmen terhadap organisasi tersebut, karena dengan adanya komitmen yang kuat maka karyawan akan tetap menjalankan tugasnya dengan sangat baik dan sungguh-sungguh.

Adapun gambar kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1.

Gambar 2.1

Kerangka Konsep



Keterangan :

—————> : Berpengaruh

2.4. Hipotesis

Berdasarkan teori dan kerangka konsep, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara.

H2 : Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara.

H3 : Disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara.