

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini menjelaskan mengenai pengertian-pengertian yang mendasari dari Manajemen Pengetahuan, motivasi intrinsik, kompetensi dan kinerja dengan mengambil beberapa referensi yang berkaitan dengan judul penelitian.

2.1.1 Deskripsi Pekerjaan

Deskripsi pekerjaan (Job Description) merupakan analisa jabatan yang memberikan fakta-fakta dalam menunjukkan apa yang dilakukan pegawai, dan suatu pernyataan tertulis yang menguraikan fungsi, tugas-tugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja dan aspek-aspek pekerjaan tertentu lainnya. Seringkali pemahaman tentang deskripsi jabatan atau pekerjaan serta kontribusi yang diharapkan dari jabatan tersebut tidak diperhatikan oleh setiap organisasi, baik instansi pemerintah maupun swasta sehingga dapat kita lihat pekerjaan-pekerjaan yang tidak teratur, pekerjaan-pekerjaan rutin yang terbengkalai dan karyawan kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya karena kurang paham apa fungsi uraian tugas-tugas pokok yang harus dikerjakan dan tanggung jawab yang harus dipikul oleh karyawan dibagian mana ia ditempatkan.

Deskripsi pekerjaan atau job description merupakan hasil analisis pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menghimpun dan mengolah informasi

mengenai pekerjaan, apabila deskripsi kerja kurang jelas akan mengakibatkan seorang karyawan kurang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya pada pekerjaan itu, mengakibatkan pekerjaan tidak tercapai dengan baik. Dengan adanya perancangan pekerjaan dan deskripsi tugas yang jelas, maka akan semakin produktif dan berprestasi sehingga keuntungan ekonomis dari deskripsi pekerjaan akan diperoleh. Dengan adanya deskripsi pekerjaan yang baik, memudahkan perusahaan mencapai tujuannya, jika karyawan memiliki deskripsi pekerjaan yang baik maka karyawan akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri

Dewasa ini pengetahuan (knowledge) merupakan dasar dari efektivitas dan efisiensi operasi bisnis perusahaan yang juga menjadi pendukung daya saing perusahaan dalam berkompetisi. Sifat dari pengetahuan yang masih implisit dan dimiliki oleh individu-individu perusahaan tersebut dapat saja hilang dari lingkungan perusahaan dikarenakan oleh mutasi kerja atau pindah kerja ke perusahaan lain yang menjadi kompetitor. Maka jika sebuah perusahaan kehilangan pengetahuan tersebut akan menjadi sebuah kerugian yang sangat besar. Oleh karena itulah sebuah manajemen pengetahuan perlu diterapkan dalam setiap organisasi baik perusahaan maupun tidak agar setiap pengetahuan yang dimiliki menjadi kekuatan untuk terus maju.

Indikator dalam deskripsi Pekerjaan, penulis mengambil teori Deskripsi pekerjaan menurut Hasibun dalam Farida (2014) mengatakan Job Description (deskripsi pekerjaan) harus jelas dan persepsinya mudah dipahami. Teori tersebut

akan digunakan sebagai operasionalisasi variabel dalam penelitian mengenai pengaruh Deskripsi pekerjaan terhadap kinerja pegawai diuraikan sebagai berikut:

1. Apa yang dilakukan.
2. Karyawan paham dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang karyawan untuk menjalankan aktivitas organisasi perusahaan.
3. Tanggung jawab Karyawan mampu menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dan kesanggupan upah menjalankan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.
4. Kecakapan atau pendidikan yang diperlukan karyawan memahami bahwa setiap jabatan yang ada masing- masing diperlukan kecakapan dan pendidikan apa yang diperlukan untuk menduduki jabatan tersebut.
5. Kondisi Seorang karyawan yang duduk dalam suatu jabatan harus mampu melihat keadaan, serta memahami apa yang harus dilakukan di intern organisasi serta di ekstern organisasi.
6. Jenis dan kualitas orang yang diperlukan untuk jabatan tersebut. Karyawan yang akan memangku jabatan harus memenuhi criteria yang ditentukan oleh perusahaan.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap individu didalam maupun diluar organisasi, setiap individu harus mau mengikuti atau

mentaati segala peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta bersedia menerima segala konsekuensi apabila melanggar peraturan tersebut.

Disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari. Disiplin sebagai alat seorang manajer yang digunakan untuk berkoordinasi dengan karyawan. Tujuannya yaitu menekankan perubahan karyawan dalam meningkatkan kesadaran untuk menaati norma sosial dan peraturan yang berlaku di perusahaan. Jika ketetapan perusahaan diabaikan, karyawan memiliki disiplin kerja yang tergolong buruk. Sebaliknya jika karyawan mentaati peraturan yang berlaku dalam perusahaan, maka karyawan menunjukkan kondisi disiplin kerja yang baik (Partika *et.al.*, 2020)

Disiplin Kerja adalah “kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku . Menurut Hasibuan (2017:194) yaitu:

- a. Kehadiran ditempat kerja Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- b. Ketaatan pada peraturan kerja pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

- c. Ketaatan pada standar kerja pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- e. Bekerja etis hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

2.1.2.2 Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua aturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Ada beberapa indikator-indikator disiplin kerja menurut Harlie (2010) sebagai berikut :

1. Selalu hadir tepat waktu
2. Selalu mengutamakan presentase kehadiran
3. Selalu mentaati ketentuan jam kerja
4. Selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif
5. Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya
6. Memiliki semangat kerja yang tinggi

7. Memiliki sikap yang baik

2.1.3 Beban Kerja

2.1.3.1 Definisi Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:33) menyebutkan bahwa Beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Sedangkan menurut Hart dan Staveland dalam Tarwaka (2015:106) mengemukakan, bahwa: Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja.

Lain halnya menurut Irvianti & Verina (2015) dalam kutipannya menyatakan bahwa: “Beban kerja sebagai besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu yang terbagi ke dalam 2 skala penilaian, antara lain : Faktor Eksternal Meliputi tugas-tugas yang diberikan, kompleksitas pekerjaan, lamannya waktu kerja dan istirahat. Faktor Internal Meliputi motivasi, persepsi, keinginan dan kepuasan

Menurut Geon & Stefani (2016) mengungkapkan bahwa determinasi diri adalah kemampuan individu untuk memiliki control diri dalam memfasilitasi dirinya mencapai tujuan hidup pribadi dengan menerima kekuatan dan keterbatasan diri.

2.1.3.2 Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:33) untuk mengidentifikasi Beban kerja, dalam dunia kerja dikenal beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban oleh karyawan. Indikator tersebut antara lain:

1. Kondisi pekerjaan kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik.
2. Penggunaan waktu kerja, waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.
3. Target yang harus dicapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

2.1.4 Kinerja Pegawai

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya Rivai dalam Sandy (2015:12) memberikan

pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati.

Menurut Sumardjo & Priansa (2018:193) Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Menurut Sutrisno, et al (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

2.1.4.2 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. Kualitas hasil kerja Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .
5. Inisiatif kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 0.1
Tabel penelitian terdahulu

No	Penulis/tahun	Judul/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/Perbedaan
1	Yudha Adityawarmann, Bunasor Sanim, Bonar M.Sinaga (2015)	Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Kerokot. Metode deskriptif melalui pendekatan survey	Beban kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan	Persamaan: Terletak pada X3 dan Y Perbedaan: Terletak pada lokasi dan waktu penelitian
2	Serepja Panuturi Hutabarat (2018)	Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja keryawan pada pt pandawa karya citra Metode: Regresi linier berganda	Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Persamaan: Terletak pada X3 dan Y Perbedaan: Terletak pada X3 dan Y
3	(Shahid,et. al, 2018)	Stres kerja dan Kinerja Karyawan dalam Sektor Bank di Faisalbad Pakistan Metode Regresi linier sederhana	.Seluruh komponen stres menyebabkan tekanan dan menurunkan kinerja karyawan	Persamaan: Menggunakan baribel yang sama untuk X3 dan Y Metode penelitian yang digunakan

No	Penulis/tahun	Judul/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/Perbedaan
4	Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti, (2016)	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di biro pelayanan sosial dasar sekretariat daerah provinsi Jawa Barat metode regresi linear sederhana	Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Hal ini ditunjukkan dengan beberapa uji yang dilakukan terhadap variabel disiplin kerja	Persamaan: terletak pada variabel X2 dan Y perbedaan: metode penelitian yang digunakan
5	Hielda Noer Azizah, (2016)	Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres sebagai Variabel Mediasi Pada Bank BRI Purworejo Metode path analysis	Hasil menunjukkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Beban kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja.	Persamaan: Terletak pada variabel X3 dan Y Perbedaan: Metode penelitian yang digunakan
6	Aster Andriani Kusuma, (2015)	Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT Appie Indo Karunia Metode path analysis	Hasil menunjukkan beban kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh signifikan positif terhadap stres kerja. Stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja	Persamaan: Terletak pada variabel X3 dan Y Perbedaan: Metode penelitian yang digunakan lokasi penelitian
7	(Putu Melati, 2015)	Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi PT Lianinti Abadi	Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. Beban kerja berpengaruh	Persamaan: Terletak pada variabel X3 dan Y Perbedaan: Metode penelitian yang

No	Penulis/tahun	Judul/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/Perbedaan
		di Denpasar metode path analysis	positif terhadap stres kerja. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja	digunakan lokasi penelitian
8	Husni Budiyati, (2016)	Pengaruh Beban Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi PT Antareja Prima Antaran metode analisis regresi linear berganda dan path analysis	Beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemampuan kerja berpengaruh negative terhadap stres kerja. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Persamaan: Terletak pada variabel X3 dan Y metode penelitian Perbedaan: Penulis menggunakan variabel deskripsi jabatan untuk X1 dan penelitian terdahulu dengan beban kerja untuk X1

Sumber: Data diolah (2022)

2.2 Kerangka Pemikiran

Setiap organisasi pasti menginginkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Pencapaian tujuan tersebut tentunya suatu organisasi harus dijalankan dengan baik. Dalam suatu organisasi, manusia merupakan faktor penggerak utama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang bekerja dengan baik, maka organisasi akan sulit mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan melakukan

deskripsi jabatan yang baik serta pengukuran beban kerja maka akan berdampak pula terhadap kinerja.

Deskripsi pekerjaan merupakan salah satu variabel yang cukup memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai karena dengan adanya deskripsi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai, maka pegawai tentunya memiliki kewajiban atas tugasnya yang terhadap deskripsi jabatan yang telah ditentukan variabel deskripsi pekerjaan merupakan salah satu faktor yang cukup mempengaruhi kinerja. Deskripsi pekerjaan yang dimiliki oleh pegawai di Kecamatan Sijuk ini juga akan meningkatkan kinerja yang lebih baik. Disiplin kerja juga merupakan suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan kesetiaan, dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial berlaku. dengan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja organisasi, sehingga memperoleh hasil yang optimal

Variabel terakhir yang cukup mempengaruhi kinerja yaitu beban kerja yang ada dapat mempengaruhi hasil dari kinerja yang diinginkan. Adanya beban kerja cukup dan sesuai bisa mempengaruhi hasil kinerja ke arah yang lebih baik, Maka dari itu, kerangka pemikiran pada penelitian ini akan menjelaskan mengenai adanya pengaruh deskripsi pekerjaan, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

2.2.1 Teori Keterkaitan

Melihat dari penelitian terdahulu yang telah diuraikan oleh beberapa peneliti, terdapat beberapa persamaan maupun perbedaan mengenai adanya pengaruh yang signifikan maupun tidak antara variabel Deskripsi Pekerjaan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

2.2.2 Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai

Deskripsi jabatan merupakan hal yang cukup penting yang ada disebuah organisasi yang tentunya dimaan peran dari deskripsi jabatan ini bisa memberikan pemahaman dan tujuan yang akan dilaksanakan ysesuai dengan deskripsi jabatan itu sendiri. Dengan adanya deskripsi jabatan, maka pegawai dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah di tetapkan sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Deskripsi jabatan baik dari pegawai akan menunjukkan bahwa suatu organisasi/perusahaan dapat memelihara dan menjaga kualitas kinerja pegawai

Menurut Hasibuan (2016:33) menjelaskan: “Uraian pekerjaan atau jabatan harus ditetapkan secara jelas untuk setiap jabatan, supaya pejabat tersebut mengetahui tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukannya. Uraian pekerjaan akan memberikan ketegasan dan standar tugas yang harus dicapai oleh seseorang pejabat yang memegang jabatan tersebut. Job Description ini menjadi dasar untuk menetapkan spesifikasi pekerjaan dan evaluasi pekerjaan bagi pejabat yang memegang jabatan itu. Job Description yang kurang jelas akan mengakibatkan seorang pejabat kurang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini mengakibatkan pekerjaan tidak beres, bahkan pejabat bersangkutan menjadi

overacting. Disinilah letak pentingnya peranan job description dalam setiap organisasi mengetahui tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukannya. Uraian pekerjaan akan memberikan ketegasan dan standar tugas yang harus dicapai oleh seseorang pejabat yang memegang jabatan tersebut. Job Description ini menjadi dasar untuk menetapkan spesifikasi pekerjaan dan evaluasi pekerjaan bagi pejabat yang memegang jabatan itu. Job Description yang kurang jelas akan mengakibatkan seorang pejabat kurang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini mengakibatkan pekerjaan tidak beres, bahkan pejabat bersangkutan menjadi overacting. Disinilah letak pentingnya peranan job description dalam setiap organisasi

Berdasarkan hasil penelitian dari Meilisa 2017 mengenai “Pengaruh Deskripsi Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil ada Kantor Camat Tambilah” dengan hasil deskripsi pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tambilah Kota. Dalam penelitian deskripsi pekerjaan memiliki pengaruh yang positif sehingga apabila variabel deskripsi pekerjaan meningkat maka akan meningkat pula kinerja pegawai Negeri Sipil di Kantpr Camat Tambilah Kota.



Meilisa 2017

Gambar 2.2
Pengaruh Deskripsi Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai

2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian Pangarso & Susanti (2016) di biro pelayanan sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat disiplin kerja (X) memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja pegawai Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Hal ini ditunjukkan dengan beberapa uji yang dilakukan terhadap variabel disiplin kerja. Disiplin kerja pada dasarnya memiliki peranan tinggi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan guna lebih baik. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik diharapkan akan mampu berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Pegawai yang disiplin cenderung tepat waktu dalam melaksanakan prosedur yang telah ditetapkan dan memiliki tanggung jawab yang tinggi

Berdasarkan hasil penelitian Runtuuwu *et.al* (2015) Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. Disiplin kerja juga merupakan variabel paling dominan atau yang paling kuat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan variabel lainnya dalam model penelitian ini

Berdasarkan hasil penelitian (Bachtiar Arifudin Husain, 2018) diperoleh variabel disiplin kerja diperoleh konstanta bernilai positif diartikan jika ada perubahan kenaikan pada variabel disiplin kerja maka akan mengakibatkan variabel

kinerja karyawan juga akan meningkat dengan kontribusi pengaruh yang positif dan signifikan. Pengujian hipotesis baik secara parsial maupun simultan diperoleh nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan demikian terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan



Bachtiar Arifudin Husai, 2018

Gambar 2.3

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

2.2.4 Pengaruh Beban kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Beban kerja yang selalu ada dalam setiap organisasi yang pada khususnya ada pada diri seorang pekerja atau pegawai penting untuk diperhatikan. Beban kerja juga sangat mempengaruhi performa kinerja karyawan maka beban menjadi salah satu menurunnya kualitas kinerja

Menurut Chandra & Adriansyah (2017: 677) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif pada kinerja karyawan sehingga beban kerja yang berlebih dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan, berbeda dengan stress kerja yang semakin tinggi akan membuat tingkat kinerja karyawan akan semakin baik

Penelitian yang dilakukan oleh Adriani & Kusuma (2015) mengenai “pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan di PT. Appie Indo Karunia”. Dengan hasil penelitian tersebut menunjukkan beban kerja sangat berpengaruh signifikan negative terhadap kinerja karyawan beban

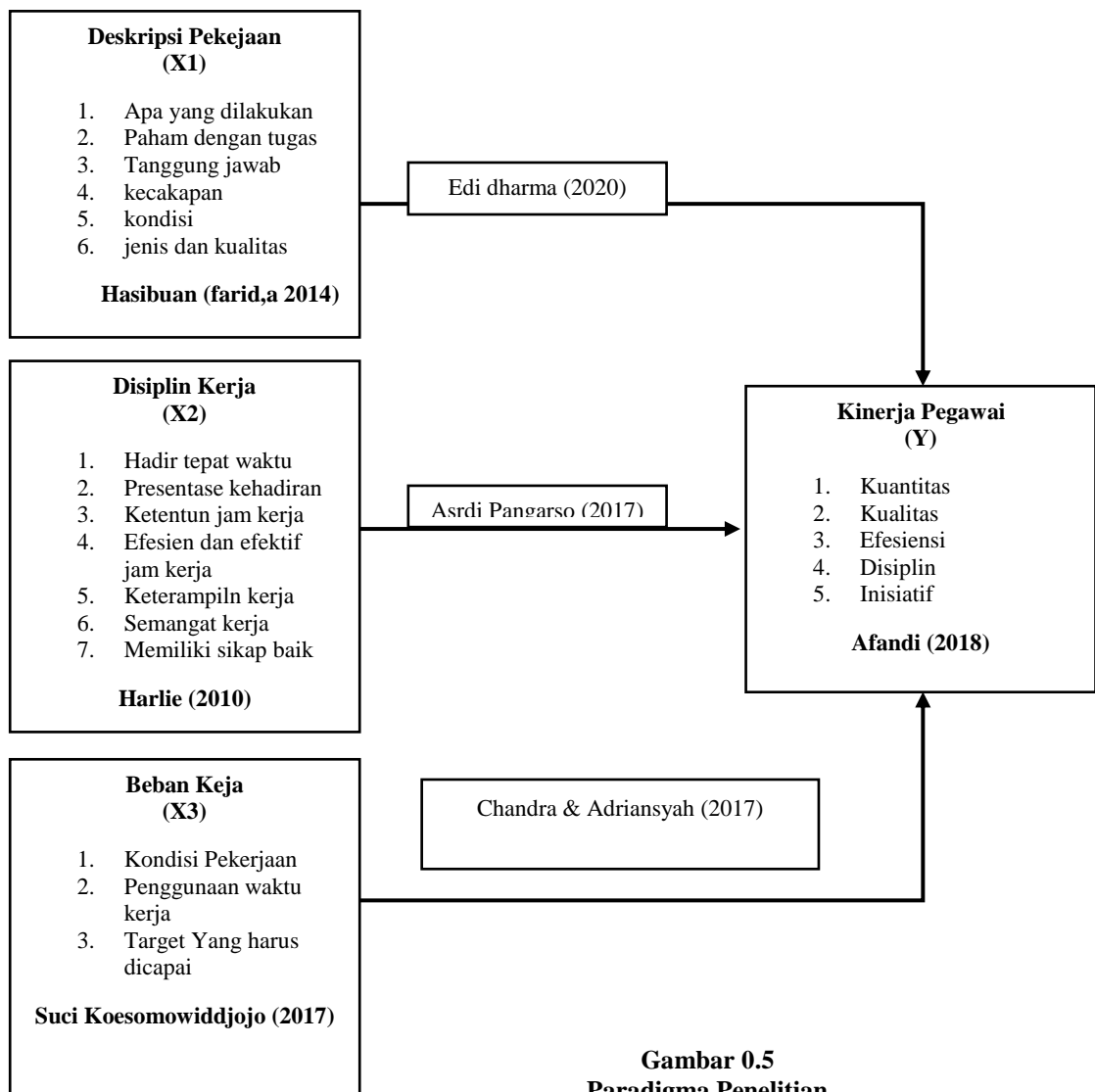
kerja berpengaruh signifikan positif terhadap stress kerja serta stress kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja



Chndra & Adriansyah (2017)

Gambar 2.4
Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari kerangka pemikiran di atas, maka dapat diperoleh paradigma dibawah ini:



Gambar 0.5
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah pada suatu penelitian Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti berasumsi mengambil hipotesis sebagai berikut :

H1: Deskripsi Pekerjaan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Sijuk Kabupaten Belitung

H2: Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan Pegawai di Kecamatan Sijuk Kabupaten Belitung

H3: Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Sijuk Kabupaten Belitung

H4: Deskripsi Pekerjaan, Disiplin Kerja Dan Beban kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Sijuk Kabupaten Belitung baik secara parsial maupun simultan

