

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja Karyawan**

###### **2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik atau material maupun non fisik atau non material (Nawawi, 2003). Menurut Payaman (2005), kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Mangkunegara, (2007) menyatakan bahwa, istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut Mangkunegara, (2007) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi.

Dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan organisasi maka aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama adalah hasil kerja (Edy Sutrisno, 2010). Menurut Moehariono (2010) beliau berpendapat bahwa, upaya dalam mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu, baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Dengan kata lain hasil kerja atau kinerja tidak membandingkan mana yang lebih tinggi atau mana yang lebih rendah. Namun dalam diri seorang karyawan tentunya menginginkan agar hasil kerjanya secara kuantitas lebih banyak, secara kualitas lebih baik dan dapat menghasilkan lebih cepat dari waktu ke waktu. Keinginan karyawan ini sebenarnya merupakan keinginan organisasi pula, hanya pada dasarnya adalah bagaimana manajemen dapat menselaraskan keinginan-keinginan ini agar dapat tercapai baik keinginan karyawan maupun keinginan organisasi.

###### **2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Simanjuntak Payaman, (2005) faktor kinerja dipengaruhi oleh :

### 1. Kualitas dan kemampuan pegawai

Hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan atau pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik pegawai.

### 2. Sarana pendukung

Hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, saran produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah atau gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).

### 3. Supra sarana

Hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut (Mathis & Jackson, 2002) ada berbagai macam faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya :

#### 1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge* dan *skill*), artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

#### 2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Menurut A. Dale Timple dalam Mangkunegara, 2005, faktor-faktor kinerja terdiri dari :

#### 1. Faktor Internal (*dispositional*)

Faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang

#### 2. Faktor Eksternal

Faktor-faktor yang mempengaruhi kerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

## **2.1.2 Pengembangan Karir**

### **2.1.2.1. Pengertian Pengembangan Karir**

Pengembangan karir adalah kegiatan pengembangan personel agar dapat memenuhi rencana karir yang dipilihnya itu. Aspek – aspek penting yang ditimbulkan karena adanya program karir itu antara lain adalah timbulnya komitmen yang tinggi dari karyawan kepada organisasi, mendukung pencapaian tujuan dan perspektif jangka panjang organisasi, mengurangi niat karyawan untuk berhenti, menjaga agar jabatan selalu diawaki oleh orang yang cocok dan segar, memfasilitasi keinginan individu untuk dapat berkembang.

Pengembangan karir (*Career development*) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya sehingga dapat memenuhi kebutuhan, hal ini didorong melalui penilaian kepribadian khususnya pengalaman dan latar belakang pendidikan. Menurut (Veithzal; Rivai & Mulyadi, 2003:290) mendefinisikan pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan.

### **2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir**

Menurut Siagian, (2006:215) Berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang karyawan adalah :

1. Prestasi kerja yang memuaskan

Pangkal tolak pengembangan karir adalah seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan.

2. Pengenalan oleh pihak lain

Yang dimaksud disini adalah berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerja pegawai.

3. Kesetiaan pada organisasi

Merupakan dedikasi seorang pegawai yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama.

4. Pembimbing dan sponsor

Pembimbing adalah orang yang memberikan nasihat-nasihat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karir nya. Sedangkan sponsor adalah seseorang didalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.

5. Dukungan para bawahan

Merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk menyukseskan tugas manajer yang bersangkutan.

6. Kesempatan untuk bertumbuh

Merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

7. Berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri

Merupakan keputusan seorang karywan untuk berhenti bekerja dan beralih ke perusahaan lain yang memberikan kesempatan lebih besar untuk mengembangkan karir.

Sedangkan menurut Keith Davis dan Werther, W.B, 5 faktor yang terkait dengan karir adalah (dalam Mangkuprawira, 2003:181)

a. Keadilan dalam karir

Para karyawan menghendaki dalam sistem promosi dengan kesempatan sama untuk peningkatan karir.

b. Perhatian dengan penyeliaan

Para karyawan menginginkan penyelia mereka memainkan perannya secara aktif dalam pengembangan karir dan menyediakan umpan balik dengan teratur tentang kinerja.

c. Kesadaran tentang kesempatan

Para karyawan menghendaki pengetahuan tentang kesempatan untuk peningkatan karir.

d. Minat pekerja

Para karyawan membutuhkan sejumlah informasi berbeda dan pada kenyataannya memiliki derajat minat yang berbeda dalam peningkatan karir yang tergantung pada beragam faktor.

e. Kepuasan karir

Para karyawan tergantung pada usia dan kedudukan mereka memiliki tingkat kepuasan berbeda.

### **2.1.3 Dukungan Rekan Kerja**

#### **2.1.3.1. Pengertian Dukungan Rekan Kerja**

Persepsi dukungan rekan kerja adalah cara individu menafsirkan ketersediaan sumber dukungan yang berperan sebagai penahan gejala dan peristiwa stress (Zimet, dalam Louw & Viviers, 2010). Menurut Zimet, dukungan rekan kerja yang dipersepsikan diperoleh dari orang lain yang signifikan atau orang terdekat yang memiliki kontak dengan keseharian individu, keluarga, teman. Sedangkan menurut (Pierce, dalam Kail and Cavanaugh, 2010) mendefinisikan dukungan rekan kerja sebagai sumber informasional atau pendampingan yang diberikan oleh orang-orang disekitar individu untuk menghadapi setiap permasalahan dan krisis yang terjadi sehari-hari dalam kehidupan.

#### **2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Dukungan Sosial Rekan Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi dukungan sosial menurut (Stanley, 2012) adalah sebagai berikut:

1. **Kebutuhan fisik**

Kebutuhan fisik dapat mempengaruhi dukungan sosial. Adapun kebutuhan fisik meliputi sandang dan pangan. Apabila seseorang tidak tercukupi kebutuhan fisiknya maka seseorang tersebut kurang mendapat dukungan sosial.

2. **Kebutuhan sosial**

Dinamika aktualisasi diri maka lansia atau seseorang lebih dikanal oleh masyarakat daripada lansia yang tidak pernah bersosialisasi di masyarakat. Lansia mendapatkan pengakuan di dalam kehidupan masyarakat. Untuk itu pengakuan sangat diperlukan untuk memberikan penghargaan.

3. **Kebutuhan psikis**

Eksistensi kebutuhan psikis lansia pre operasi didalamnya termasuk rasa ingin tahu, rasa aman, perasaan religius, tidak mungkin terpenuhi tanpa bantuan orang lain. Apalagi jika seseorang tersebut sedang menghadapi masalah baik ringan maupun berat, maka seseorang tersebut akan lebih cenderung mencari dukungan sosial dari orang-orang sekitar sehingga dirinya merasa dihargai, diperhatikan dan dicintai.

## **2.1.4 Komitmen Organisasi**

### **2.1.4.1. Pengertian Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi merupakan komitmen seseorang terhadap organisasi tempatnya bekerja. Komitmen seseorang dalam organisasi merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan organisasi tersebut. Menurut (Luthans, 2006) mengemukakan bahwa komitmen organisasi sebagai suatu sikap paling sering diartikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, juga diartikan sebagai suatu keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain sikap ini merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Menurut Michael Armstrong dan Duncan Brown (2006:54) menjelaskan komitmen organisasi adalah “*Organizational commitment is about identification with the goals and values of organization, a desire to belong to the organization and a willingness to display effort on its behalf*“. Pandangan ini memperkuat sudut pandang kita soal penerapan komitmen, apa itu? Komitmen soal integritas kita, soal kompetensi kita, soal loyalitas, soal totalitas, dan soal bagaimana kita berkontribusi terhadap tujuan organisasi.

### **2.1.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Berikut faktor-faktor pembentuk komitmen organisasi antara lain:

#### **1. Faktor Latar Belakang**

Komitmen organisasi adalah sikap dan perilaku, keduanya melekat pada diri setiap pegawai, dan hal itu sangat dipengaruhi oleh masa lalunya, diantaranya.

##### **a. Keluarga**

Sikap dan perilaku seorang anggota keluarga, apakah itu bapak atau ibu atau anak mencerminkan kualitas keluarga tersebut. Cara mereka berbicara tidak lepas dari pendidikan kedua orang tuanya. Fenomena di masyarakat, umumnya genetika mendominasi kehidupan, baik dalam berbicara, dalam bersikap, dalam berperilaku, dalam berpendidikan, dalam pekerjaan dan lain sebagainya adalah pondasi awal bagi setiap tindak-tanduk seorang pegawai.

##### **b. Pendidikan**

Masalah pendidikan di zaman sekarang tidak hanya berbicara siapa lulusan apa. Pertanyaannya apakah kesarjanaanya proper dengan kebutuhan organisasi. Kita tahu dengan berpendidikan dapat meningkatkan pengetahuan, dengan berpendidikan dapat

meningkatkan keahlian, dengan berpendidikan dapat meningkatkan kesiapan mental untuk berkompetensi dan lain sebagainya. Namun tidak semua lembaga pendidikan peduli akan hal tersebut. Hanya segelintir saja, yang berorientasi pada masa depan, selebihnya adalah bisnis.

c. Lingkungan

Teman dan pergaulan menjadi hal yang sangat berpengaruh terhadap sikap dan perilaku seseorang. Tidak sedikit di antara kita berperilaku buruk karena terpengaruh oleh orang tua, teman, idola, guru dan lain sebagainya. Sebaliknya banyak di antara kita yang berperilaku baik karena mereka pula. Lingkungan berperan sebagai wadah belajar, sekaligus mempraktekkan apa yang dilihat dan didengar. Tidak terkecuali lingkungan organisasi, seberapa peduli organisasi terhadap keadaan pegawai menjadi dasar bagi pegawai dalam bersikap, baik antara sesama, kepada pimpinan maupun bersikap kepada organisasi itu sendiri.

2. Faktor Individu

Setiap pegawai memiliki karakternya masing-masing oleh karenanya besar atau kecilnya komitmen sangat dipengaruhi oleh kepribadiannya sendiri. Berikut merupakan unsur-unsurnya, antara lain :

a. Kemauan (Tekad)

Pembentukan komitmen tergantung pada seberapa besar orang itu memiliki niat, keinginan dan kesadaran, itulah yang disebut daya ketertarikan atau kemauan. Ketertarikan terhadap pembentukan diri adalah modal penting dalam diri seseorang, hal tersebut berkaitan dengan bagaimana ia berupaya menolong dirinya untuk belajar dan berlatih tentang penguatan sikap.

b. Daya Tanggap

Daya tanggap yang dimaksud adalah soal kekuatan diri dalam menerima, dalam belajar, dalam uji coba, dalam banyak hal. Seberapa cepat ia dapat merespons pelajaran hidup, baik dari keluarga, dari sekolah dan dari kehidupan sekitar. Kekuatan berpikir (daya pikir) dan kekuatan hati (daya rasa) mendominasi tentang cara dan bagaimana seorang pegawai melatih komitmennya. Oleh karenanya, pada bagian ini kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional menjadi jalan bagi daya tanggap untuk merespons kepribadian yang namanya komitmen.

3. Faktor Organisasi

Komitmen seorang pegawai dalam organisasi akan sangat berbeda jika organisasi melibatkan diri. Hal tersebut adalah tuntutan yang harus dipatuhi, dan jika masih ingin

menjadi bagian dari organisasi. Karakteristik dasar organisasi adalah mamaksa, artinya setiap pegawai harus mengikuti aturan main organisasi, bukan berusaha mereduksi kebijakan organisasi yang disesuaikan selera pegawai.

a. Motivasi

Motivasi adalah dorongan. Dorongan yang dimaksud adalah segala upaya untuk melahirkan semangat kerja pegawai.

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu kekuatan karakter atau sifat yang tercermin pada sikap seorang pemimpin. Pemimpin dalam organisasi adalah penguasa, dan penguasa memiliki kekuatan lebih banyak dibandingkan pegawai. Luasnya wewenang dan tanggung jawab pemimpin membuat para pegawai berada dibawah perintahnya dan berada dibawah kendalinya.

c. Budaya Organisasi

Dampak buruk dari budaya yang buruk adalah melekatnya nilai-nilai buruk dan menjadi sebuah sifat buruk yang mengakibatkan perilaku buruk, baik dalam kehidupan kerja maupun dalam kehidupan bermasyarakat.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Berbagai penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini dirangkai dalam Tabel 2.1

**Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu**

No	NAMA	JUDUL	VARIABEL	HASIL PENELITIAN
1	- Muna & Isnowati, (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	Independen: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dependen: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menghasilkan temuan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif



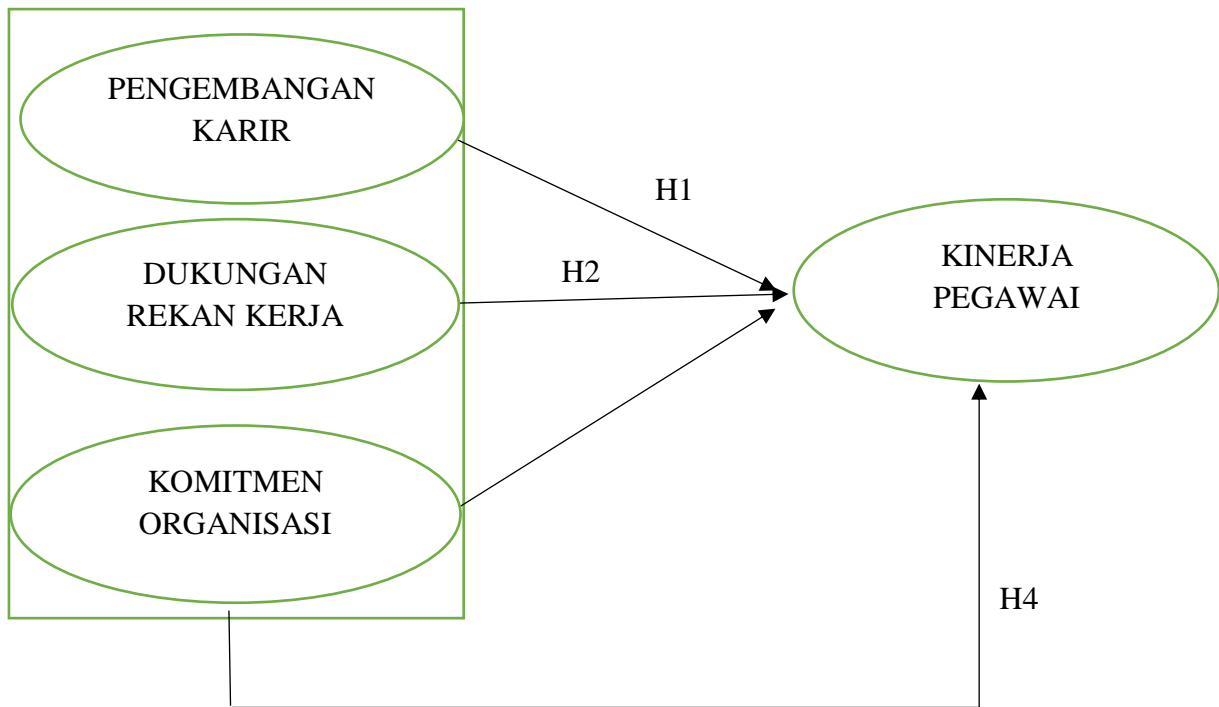
No	NAMA	JUDUL	VARIABEL	HASIL PENELITIAN
		(Studi pada PT LKM Demak Sejahtera)		dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Nasrul Herni Widiyah, Parizal, Lukmanul Hakim.(2022)	Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru	Independen: Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja Dependen: Kinerja Guru	Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, pengembangan karir dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru.
3	Rahmawati, M. & Irwana. (2020)	Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Perawat Di Puskesmas Sebatik	Independen: Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dukungan Sosial. Dependen: Kinerja Perawat	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat, kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat, sedangkan dukungan sosial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat.
4	Mukarramah, N & Chalil, N. (2019)	Pengaruh Dukungan Rekan Kerja dan Dukungan Keluarga Terhadap	Independen: Dukungan Rekan Kerja dan Dukungan Keluarga.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja dan dukungan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

No	NAMA	JUDUL	VARIABEL	HASIL PENELITIAN
		Kinerja Dengan <i>Job Embeddedness</i> Sebagai Pemediasi Pada Anggota Kepolisian Satlantas Polresta Banda Aceh	Dependen: Kinerja	
5	- Trisnanda Nesti Rahmawati, Endang Masitoh, Purnama Siddik dkk (2022)	Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban, Komitmen Organisasi, dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial	Independen: Akuntansi Pertanggungjawaban, Komitmen Organisasi, dan Sistem Pengendalian Manajemen  Dependen: Kinerja Manajerial	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja manajerial. Sistem pengendalian manajemen berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.
6	- Sanjaya I Putu Bayu, Ida Bagus Udayana Putra, Ni Kadek	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap	Independen: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan

<b>No</b>	<b>NAMA</b>	<b>JUDUL</b>	<b>VARIABEL</b>	<b>HASIL PENELITIAN</b>
	Sioaji Yamawati (2022)	Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Danadyaksa di Tabanan	Organisasi, Disiplin Kerja. Dependen: Kinerja Karyawan	terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Danadyaksa di Tabanan.

Sumber: Hasil penelitian beberapa jurnal bereputasi 2019-2022

### 2.3 Kerangka Pemikiran



**Gambar 2.1 Gambar Kerangka Pemikiran**

### 2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan kebenaran sementara yang perlu diuji kebenarannya, oleh karena itu hipotesis berfungsi sebagai kemungkinan untuk menguji kebenaran suatu teori. Jika hipotesis sudah diuji dan membuktikan kebenarannya, maka hipotesis tersebut menjadi suatu teori. Sebuah hipotesis diturunkan dari suatu teori yang sudah ada, kemudian diuji kebenarannya dan pada akhirnya memunculkan teori baru. Jadi hipotesis adalah pernyataan tentatif yang merupakan dugaan mengenai apa saja yang sedang kita amati dalam usaha untuk memahaminya (Nasution, 2000).

#### **2.4.1 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Veithzal; Rivai & Mulyadi, (2003:290) mendefinisikan pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu karyawan-karyawan merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri seacara maksimum (A. A. P. Mangkunegara, 2013).

Teori pembelajaran perilaku (*behaviorism*) menyatakan bahwa proses pembelajaran harus melahirkan sebuah perilaku atau tingkah laku dari dalam diri karyawan. Pada teori ini karyawan yang belajar diposisikan sebagai orang yang pasif sementara atasan akan memberi contoh dan petunjuk melalui stimulus untuk melihat perubahan perilaku karyawan.

Menurut Veithzal Rivai (2004:291) bahwa pengembangan karir yang dirancang secara baik akan membantu karyawan dalam menentukan kebutuhan karir mereka sendiri, dan menyesuaikan antara kebutuhan karyawan dengan tujuan perusahaan. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

**H1 : Pengembangan Karir Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.**

#### **2.4.2 Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Dukungan rekan kerja adalah proses interaksi antar manusia yang di implementasikan melalui pemeberian dukungan yang dikategorikan menjadi dukungan emosional, informasi, instrumental, dan appraisal. McDowell (2006: 121) mendefinisikan dukungan rekan kerja adalah ketersediaan orang-orang yang dipercaya oleh individu, yang dapat diandalkannya dan yang membuatnya merasa diperhatikan dan dihargai sebagai pribadi.

Dengan adanya dukungan rekan kerja diharapkan kinerja para pegawai dapat meningkat. Terciptanya suasana kerja yang harmonis ditunjukkan oleh pegawai yang merasa nyaman dan senang pada setiap aktivitas dan pekerjaannya dan juga ramah kepada rekan kerja. Seseorang yang bekerja lebih baik dari yang lain dan berperilaku positif yang memiliki tingkat kesetiaan yang besar antar rekan, kerjaan, senang, dan memiliki rasa puas dalam bekerja termasuk dukungan rekan kerja yang baik. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dukungan rekan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **H2 : Dukungan Rekan Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai**

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

Komitmen organisasi merupakan komitmen seseorang terhadap organisasi tempatnya bekerja. Komitmen seseorang terhadap organisasi merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan organisasi tersebut. Menurut (Luthans, 2006:175). mengemukakan bahwa komitmen organisasi sebagai suatu sikap paling sering diartikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan kuat untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, juga diartikan sebagai suatu keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Kusmaryani (2007: 176) Karakteristik personal yang mempengaruhi komitmen seseorang terhadap organisasi meliputi usia, jenis kelamin, masa kerja, kemauan, etika kerja dan tingkat pekerjaan, nilai-nilai, keyakinan, kepuasan dan kepribadian. Adanya perbedaan individu secara personal tentu saja akan mempengaruhi komitmen terhadap pekerjaan. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **H3 : Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai**

### **2.4.4 Pengaruh Pengembangan Karir, Dukungan Rekan Kerja, dan Komitmen Organisasi Secara Silmutan Terhadap Kinerja Pegawai**

Dari penjelasan diatas, tentang pengembangan karir, dukungan rekan kerja, dan komitmen organisasi memberikan hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Berangkat dari apa yang dikemukakan oleh Mathis & Jackson (2002) kinerja dipengaruhi oleh 3 variabel yaitu, pengembangan karir, dukungan rekan kerja dan komitmen organisasi.

## **H4 : Pengembangan Karir, Dukungan Rekan Kerja, dan Komitmen Organisasi Secara Silmutan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai**