

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Landasan teori adalah seperangkat definisi konsep serta proposisi yang telah disusun rapi serta sistematis tentang variabel-variabel dalam sebuah penelitian. Landasan teori ini akan menjadi dasar yang kuat dalam sebuah penelitian yang akan dilakukan. Pembuatan landasan teori yang baik dan benar dalam sebuah penelitian menjadi hal yang penting karena akan menjadi sebuah pondasi serta landasan dalam penelitian. Landasan teori ini berisi mengenai variabel-variabel yang akan digunakan.

2.1.1 Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti bergerak. bahwa motivasi mengacu pada proses di mana usaha seseorang diberi energi, diarahkan dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Sejalan dengan itu, Wibowo (2011:379) mendefinisikan motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. teori kebutuhan yang didapat (*acquired needs theory*) yang dikembangkan oleh *David McClelland* mengemukakan bahwa tipe-tipe kebutuhan tertentu didapat selama masa hidup individu tersebut. Tiga kebutuhan yang paling sering dipelajari adalah kebutuhan akan pencapaian (*need for achievement*), kebutuhan akan pertalian (*need for affiliation*) dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*). Menurut *Stephen P. Robbins*

(2015:127) bahwa: “Proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.”

2.1.2 Disiplin Kerja

Disiplin Kerja Kata “*discipline*” menunjukkan suatu ide hukuman, tetapi itu bukan artinya (arti disiplin) yang sebenarnya. Kata disiplin berasal dari bahasa Latin “*disciplina*” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Hasibuan (2010:194) mengemukakan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya : 1) Tujuan dan Kemampuan 2) Teladan Pimpinan 3) Balas Jasa 4) Keadilan 5) Pengawasan Melekat (Waskat) 6) Sanksi Hukuman 7) Ketegasan 8) Hubungan Kemanusiaan Budaya Organisasi. Organisasi/kultur organisasi (*organizational culture*) mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Sistem makna bersama merupakan sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Dalam (Ellisyah Mindari 2015) mengemukakan bahwa ada tujuh karakteristik utama yang menjadi elemen-elemen penting suatu budaya organisasi, yaitu : 1) Inovasi dan pengambilan risiko (*innovation and risk taking*) 2) Perhatian terhadap detail (*attention to detail*) 3) Orientasi terhadap hasil (*outcome orientation*) 4) Orientasi terhadap individu (*people*

orientation) 5) Orientasi terhadap tim (*team orientation*) 6) Agresivitas (*aggressiveness*) 7) Stabilitas (*stability*).

2.1.3 Budaya Organisasi

Pengertian Budaya Organisasi Menurut Para Ahli, Pendapat para pakar mengenai budaya organisasi salah satunya dijelaskan oleh ahli dari ilmu antropologi, ekonomi, dan ilmu sosial budaya dasar. Diantaranya adalah sebagai berikut, bahwa budaya organisasi dalam Arief Kurnianto (2016) adalah kegiatan yang dilakukan secara terus menerus dalam perkumpulan masyarakat, sehingga fakta ini menjadi ciri yang membedakan antara satu perkumpulan dengan perkumpulan lainnya. definisi budaya organisasi adalah wujud nyata atas penerimaan setiap anggota dalam komunitas atau organisasi secara implisit baik berupa perasaan, kesatuan idiologi, tujuan, ataupun persamaan atas hak dan kewajiban yang telah disepakati. Menurut Creemes (2010) Pengertian budaya organisasi adalah sistemisasi kehidupan yang dijadikan pedoman dalam menerapkan segala tindakan serta perilaku masyarakat. Melalui pola ini munculah sebuah rapan besar dalam menjalankan aktivitas yang dilakukan. Arti budaya organisasi adalah beragam sistem nilai-nilai yang terkandung dalam organisasi sehingga menjadi begitu pengaruh pada pola pekerjaan yang dilakukan atau akan dilakukan karyawan dan anggota yang ada dalam kelompok tersebut. Definisi budaya

organisasi adalah keyakinan berupa ideologi yang seringkali dianggap sebagai pedoman bagi segenap anggota di dalamnya. Hal ini tentu saja budaya organisasi bukan hanya sebuah perkumpulan akan tetapi semacam aturan dalam berperilaku. Menurut Soetopo (2012). Budaya organisasi adalah kerangka kognitif pengetahuan dalam setiap anggota di dalamnya, sehingga agar sesuai dengan harapan maka dijadikan sikap, norma, dan nilai dalam mengembangkan keratifitas serta memajukan komunitas di dalamnya. Dalam Hakim (2011) Pengertian budaya organisasi adalah sistemasi aturan kelompok yang terwujudkan memauli nilai, norma, dan ideologi. Sehingga kondisi ini menjadi pedoman serta keyakinan dalam berperilaku sesuai dengan aturan yang ada.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Kinerja Menurut Mangkunegara (2010:9) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun tolak ukur keberhasilan kinerja sebagai standar penilaian menurut Rusdy A. Rifai (2010:306) adalah : 1) Kuantitas, seberapa banyak target kerja logis yang ingin dicapai dibandingkan dengan kuantitas aktual. 2) Kualitas, seberapa baik mutu hasil kerja yang ingin dicapai dibandingkan dengan realisasi. 3) Biaya, berapa alokasi biaya yang diperlukan hingga target sasaran tercapai. 4) Waktu yang diperlukan agar

sasaran kerja dapat dicapai. 5) Keselamatan kerja. Kinerja merupakan tujuan atau sebagai suatu hasil dari perilaku individu. Hasil yang diharapkan dapat merupakan tujuan dari individu itu sendiri maupun tuntutan organisasi dimana individu bekerja. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat keadilan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesiapan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Menurut Rivai (dalam Dewi: 2017) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Lebih lanjut menurut Suyadi Prawirosentono (dalam Paramban: 2018), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Suatu perusahaan dalam mencapai tujuan ditetapkan harus melalui sarana organisasi yang terdiri dari sumber daya yang berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan yang bersangkutan. Kinerja perorangan mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja

lembaga atau perusahaan. Dengan kata lain kinerja seseorang tinggi apabila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja sesuai dengan upah atau gaji yang telah disepakati. Seorang karyawan atau sekelompok karyawan dinilai produktif atau tidak yaitu dari kinerjanya. Kinerja adalah penampilan hasil karya personal baik kuantitas maupun kualitas suatu organisasi. Dalam Arief Kurnianto (2016). Meskipun terdapat banyak indikator kinerja, perhatian selalui dikaitkan dengan bagaimana menangani bidang-bidang utama operasional organisasi. Dalam tulisannya *McQuerrey* (2018). Memberikan perhatian pada kerja tim, komunikasi, pelayanan pelanggan, & fungsi pekerjaan sebagai indikator yang harus diperhatikan terkait kinerja karyawan. Rekan kerja yang bekerja secara efektif bersama dan inisiatif kelompok umumnya dipandang sebagai bagian tim yang kuat. Masih menurut *McQuerrey*, berikut ini adalah contoh cara karyawan menunjukkan rasa komitmen tim yang kuat :

1. Berpartisipasi dalam brainstorming grup.
2. Menjadi sukarelawan untuk peran dalam proyek tim.
3. Berbagi kepercayaan.
4. Mendukung ide dan pendekatan orang lain.
5. Bersedia untuk masuk ke peran yang tidak diinginkan orang lain.

Sedangkan, indikasi kerja tim yang buruk, meliputi :

1. Keengganan untuk berpartisipasi dalam usaha tim.
2. Sikap yang buruk terhadap tujuan atau pendekatan pekerjaan.
3. Kurangnya partisipasi.
4. Upaya untuk merusak kerja tim.
5. Keengganan untuk berbagi kepercayaan dan kecenderungan untuk menyalahkan atau mengalihkan tanggung jawab.

6. Komunikasi

Komunikasi bisnis yang akurat, tepat, dan profesional adalah bagian penting dari setiap pekerjaan karyawan. Masih menurut *McQuerrey*, pengusaha akan mengevaluasi hal ini dengan memperhatikan hal sebagai berikut :

1. Komunikasi yang jelas, singkat, dan tertulis.
2. Tindak lanjut yang tepat untuk setiap permintaan voice mail, email, dan pelanggan.
3. Sikap responsif terhadap kolega dan manajer.
4. Kemampuan untuk mengartikulasikan konsep, ide, dan umpan balik secara akurat.

Sedangkan, keterampilan komunikasi yang buruk ditunjukkan oleh :

1. Ketidakmampuan untuk mengeluarkan arahan yang jelas dan ringkas.
2. Tanggapan yang tidak responsif atau tidak lengkap terhadap permintaan dari rekan kerja.

3. Komunikasi yang mencakup kesalahan ketik, tata bahasa atau ketidakakuratan.

4. Pelayanan pelanggan

Mengacu pada tulisan *McQuerrey*, manajemen akan menilai karyawan dalam bidang kinerja penting yang terkait dengan layanan pelanggan, termasuk:

1. komunikasi yang sopan dan profesional dengan pelanggan.
2. Memastikan masalah ditangani.
3. Menawarkan solusi atau opsi untuk menyelesaikan keluhan pelanggan.
4. Respon tepat waktu respon terhadap kebutuhan pelanggan.
5. Representasi yang baik dari perusahaan.

Sedangkan, keterampilan layanan pelanggan yang buruk meliputi :

1. Waktu respon yang lambat untuk masalah pelanggan.
2. Gagal memberikan solusi.
3. Menunjukkan empati atau pemahaman yang buruk.
4. Keengganan untuk berhubungan secara profesional dengan pelanggan atau menunjukkan kemarahan atau tekanan dalam menangani masalah.

Indikator kinerja utama yang terkait langsung dengan fungsi pekerjaan spesifik karyawan akan dinilai & di evaluasi. Bagian ini akan bervariasi berdasarkan peran dan tanggung jawab setiap

karyawan. Masih menurut *McQuerrey*, indikator kinerja utama dapat meliputi :

1. Ketepatan waktu
2. Fokus pada detail.
3. Kreativitas dan inovasi.
4. Manajemen waktu yang baik.
5. Konsistensi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian. Penelitian yang sebelumnya telah mengkaji masalah pengaruh motivasi, disiplin kerja, budaya organisasi serta kinerja. Penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut :

Dalam Ellisyah Mindari (2015) Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Rahmany Sekayu, Menurut tingkat explanasi (*level of explanation*) atau tingkat penjelasan, jenis penelitian yang dilakukan dalam penulisan ini adalah penelitian asosiatif/hubungan. Sugiyono (2007:11). Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan SIER Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin : Motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan STIER Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin. Motivasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan STIER Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan STIER Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan STIER Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin.

Arief Kurnianto (2016) Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh motivasi kerja (β) 0,276 (* $p < 0.05$; $p = 0,039$) dan budaya organisasi (β) 0,123 ($p < 0.05$; $p = 0,003$) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusi pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,085. Hipotesis 3 dapat dinyatakan diterima karena motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faizal Herdinawan (2018) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Sayidiman Magetan), Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hasil ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $-3,197 >$ nilai t tabel ($-1,990$) dan

nilai signifikan sebesar $0,002 < 5\%$, sehingga H1 diterima. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hasil ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $8,249 > \text{nilai t tabel } (1,990)$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 5\%$, sehingga H2 diterima. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hasil ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $5,742 > \text{nilai t tabel } (1,990)$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 5\%$, sehingga H3 diterima. Dalam Ellisyah Mindari (2015) Kinerja Karyawan, yaitu hasil kerja secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh karyawan STIER Sekayu dalam pelaksanaan tugas sehari-hari sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator yang digunakan adalah; kuantitas, kualitas, biaya, waktu, kemampuan, dan perhatian. Dalam Jamaluddin, Rudi Salam, Harisman Yunus & Haedar Akib (2017) menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada kantor dinas pendidikan pemerintah provinsi Sulawesi selatan berada dalam kategori sangat baik. Hasil ini didukung oleh 4 (empat) indikator, yaitu (1) Kedisiplinan petugas pelayanan, (2) Tanggung jawab petugas pelayanan, (3) Kemampuan petugas.

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

NO	NAMA DAN JUDUL	VARIABEL	METODE	HASIL
1.	Arief Kurnianto, 2016	Variabel Independen	Asosiatif	1. Motivasi kerja

	Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Madubaru PG/PS Madukismo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi (X1) 2. Disiplin (X2) 3. Budaya Kerja (X3) Variabel Dependen <ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja Karyawan (Y) 	Kausal	<ol style="list-style-type: none"> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Madubaru PG/PS Madukismo. 2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Madubaru PG/PS Madukismo. 3. Madubaru PG/PS Madukismo. 4. Motivasi dan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2.	Faizal Herdinawan,2018 Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Independen <ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin (X1) 2. Motivasi (X2) 3. Lingkungan Kerja (X3) Variabel Dependen <ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja Karywan (Y) 	<i>simple random sampling</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, 2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3.	Ellisyah Mindari,2015 Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Rahmany Sekayu	Variabel Independen 1. Motivasi (X1) 2. Disiplin Kerja (X2) Variabel Dependen 1. Kinerja Karyawan (Y)	<i>census sampling</i>	1. Motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan STIER Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin. 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan STIER Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin. 3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan STIER Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin.
4.	Jamaluddin, Rudi Salam, Harisman Yunus & Haedar Akib,2017 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan	Variabel Independen 1. Budaya Organisasi (X1) Variabel Dependen 1. Kinerja Karyawan (Y)	<i>analisis korelasi product moment</i>	1. Gambaran budaya organisasi (X) pada kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan, berada pada kategori sangat baik dalam

	Provinsi Sulawesi Selatan			<p>hal ini ditinjau dari indikator seperti Inovasi dan Keberanian mengambil risiko; Perhatian terhadap detail; Berorientasi kepada hasil; Berorientasi kepada manusia; Berorientasi tim; Agresif; dan Stabil.</p> <p>2. Gambaran kinerja pegawai (Y) pada kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan, berada pada kategori sangat baik ditinjau dari indikator seperti Kedisiplinan petugas pelayanan, Tanggung jawab petugas pelayanan, Kemampuan petugas pelayanan, Kesopanan dan keramahan petugas.</p>
5.	Yoeyong Rahsel,2016 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Variabel Independen 1. Motivasi (X1) 2. Kinerja (X2)	Regresi Linear	1. Dari hasil penelitian diperoleh nilai sebesar 1,992 maka

	<p>Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum UNPAD)</p>	<p>3. Deskriptif (X3) 4. <i>Explonatory</i> (X4) Variabel Dependen 1. Kinerja Karyawan (Y)</p>		<p>thitung (2,007) > ttabel (1,992). Dengan demikian berarti hipotesis nol (Ho) ditolak artinya hipotesisyang diajukan dalam penelitian ini yaitu “Terdapat pengaruh positif antara Motivasi Kerja (Variabel X) Terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y)“, dapat diterima kebenarannya.</p>
6.	<p>Lidia Lusri Dan Hotlan Siagian,2017 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Borwita Citra Prima Surabaya</p>	<p>Variabel Independen 1. Motivasi Kerja (X1) 2. Kepuasan Kerja (X2) Variabel Dependen 1. Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p><i>Partial Least Square</i></p>	<p>1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. 3. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 4. Kepuasan kerja</p>

				berperan sebagai variabel mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
7.	Muhammad Umar Data,2019 Pengaruh Motivasi, Dan Budaya Perusahaan, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	Variabel Independen 1. Kepemimpinan (X1) 2. Motivasi (X2) 3. Budaya dan Kinerja Organisasi (X3) Variabel Dependen 1. Budaya dan Kinerja Organisasi (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> Hasil pengujian hipotesis pada Uji Simultan (F) Gaya kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis pada Uji Parsial (T) Gaya kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan Motivasi, Budaya berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
8.	Chandra Andika Hadi Purnomo	Variabel Independen 1. Motivasi Kerja	Analisis Regresi	1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

	<p>M. Djudi Yuniadi Mayowan,2017 Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>(X1) 2. Disiplin Kerja (X2) 3. Kinerja Karyawan (X3) Variabel Dependen 1. Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Linier Berganda</p>	<p>motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
9.	<p>Alinvia Ayu Sagita Heru Susilo Muhammad Cahyo W.S,2018 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator</p>	<p>Variabel Independen 1. Budaya Organisasi (X1) 2. Motivasi Kerja (X2) Variabel Dependen 3. Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>(explanatory research)</p>	<p>1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable budaya organisasi (X) memiliki nilai signifikansi terhadap kinerja karyawan (Y) 2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable motivasi kerja (Z) memiliki nilai signifikan. 3. Kinerja Karyawan</p>

				Auto2000 Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
10.	Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti,2016 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat	Variabel Indpenden 1. Disiplin Kerja (X1) 2. Budaya Kerja (X2) 3. Kinerja Karyawan (X3) Variabel Dependen 1. Kinerja karyawan (Y)	Analisis Regresi	1. Disiplin kerja (X) 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.

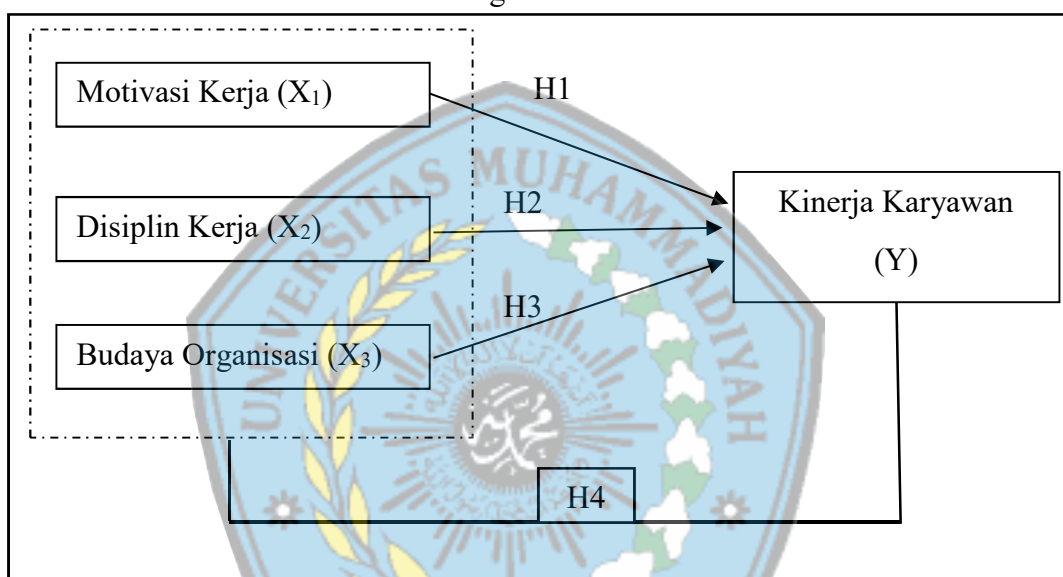
2.3 Kerangka Penelitian

Dalam Yusman Khanafi (2020) Menurut Umma dalam Sugiyono (2017) Kerangka berfikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai

masalah penting. Dalam penelitian ini, Kerangka berfikir menunjukkan pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Budaya organisasi dan Kinerja Karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu gambar kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian adalah sebagai berikut :

Gambar 2.1

Kerangka Penelitian



Keterangan Gambar Kerangka Penelitian :

- : Berpengaruh
- : Variabel yang diteliti
- : Berpengaruh secara simultan

2.4 Hipotesis

Berdasarkan pembahasan dalam latar belakang, landasan teori, dan kerangka berpikir, maka formulasi hipotesis yang diajukan untuk diuji kebenarannya dalam penelitian yang dilaksanakan di PT.Emka Architect Group, yaitu:

1. H1 : Diduga Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. H2 : Diduga Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. H3 : Diduga Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. H4 : Diduga Motivasi, Disiplin Kerja, Budaya organisasi bersama secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.5 Pengembangan Hipotesis

Motivasi sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan (Daft, 2010, p. 373). Kasmir (2016, p. 190) menyatakan jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada penelitian Apriani dan Hartoyo (2012) menyatakan bahwa semakin baik motivasi kerja karyawan dalam bekerja dalam perusahaan, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.

Berdasarkan hubungan motivasi kerja dengan kinerja kerja serta penelitian pendahulu, diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja yang dibentuk oleh pimpinan untuk diterapkan oleh bawahannya sehingga dapat menciptakan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya karena karyawan menyadari akan kewajibannya dan tentu akan mengutamakan hasil kerja yang baik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil penelitian Ariana (2013, p. 224) disebutkan bahwa perusahaan bisa lebih memperhatikan kemampuan karyawan, balas jasa terhadap karyawan, sanksi terhadap pelanggaran disiplin, pengawasan yang lebih ketat dalam upaya meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Azwar (2015) serta Pramana dan Sudharma (2013) yang menghasilkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki tiap karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Apriani dan Hartoyo (2012) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan serta penelitian pendahuluan, diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa korelasi product moment yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan, hal ini berarti hipotesis yang diajukan yaitu “ Diduga ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pendidikan pemerintah provinsi Sulawesi selatan.”. dinyatakan diterima dengan tingkat pengaruh kuat. Pendapat ini menjelaskan bahwa jika budaya organisasi, termasuk di dalamnya faktor-faktor yang mengarahkan perilaku pegawai dalam meningkatkan kinerja dalam organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat (Dharma & Akib, 2010) yaitu Inovasi dan Keberanian mengambil risiko; Perhatian terhadap detail; Berorientasi kepada hasil; Berorientasi kepada manusia; Berorientasi tim; Agresif; dan Stabil. Bahwa beberapa faktor budaya organisasi tersebut dapat mempengaruhi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Namun dalam realita dilapangan, terdapat masih banyak hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti faktor sarana dan prasarana kantor, besaran gaji dan lain-lain yang tidak diselidiki dalam penelitian ini, yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

H3 : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan, yaitu hasil kerja secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh karyawan STIER Sekayu dalam pelaksanaan tugas sehari-hari sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator yang digunakan adalah; kuantitas, kualitas, biaya, waktu, kemampuan, dan perhatian.

Dalam Jamaluddin, Rudi Salam, Harisman Yunus & Haedar Akib (2017) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada kantor dinas pendidikan pemerintah provinsi Sulawesi seltan berada dalam kategori sangat baik. Hasil ini didukung oleh 4 (empat) indikator, yaitu (1) Kedisiplinan petugas pelayanan, (2) Tanggung jawab petugas pelayanan, (3) Kemampuan petugas pelayanan, (4) Kesopanan dan keramahan petugas. Melalui kualitas dengan memperlihatkan tingkat mutu kinerja yang baik, dengan kuantitas maka banyak pekerjaan yang terselesaikan menggunakan waktu yang realitas singkat, begitu pula dengan penggunaan waktu yang tepat dan sangat menghargai waktu sehingga sesuai dengan pepatah barat yang memandang waktu yang terbuang sama ruginya dengan membuang uang secara cuma-cuma, dan dengan melalui kerja sama maka pekerjaan yang dilakukan lebih mudah dan cepat terselesaikan. Dari keempat aspek tersebut telah mewakili bagaimana penggambaran kinerja pegawai yang dihasilkan pegawai selama bekerja.

H4 : Motivasi, Disiplin dan Budaya Organisasi bersama secara simultan Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.