

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi, Afandi (2018:3).

Menurut Hasibuan (2019:10), mengatakan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

2.1.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Tsauri (2013:7-9), manajemen Sumber Daya Manusia memiliki tujuan yaitu:

1. Tujuan organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.

2. Tujuan fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan sosial

Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisasi dampak negatif terhadap organisasi.

4. Tujuan personal

Ditujukan untuk membantu pegawai dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi.

2.1.1.3. Fungsi Manajaemen Sumber Daya Manusia

Menurut Tsauri (2013:32-36), manajemen Sumber Daya Manusia memiliki fungsi yaitu:

1. Perencanaan

Melakukan persiapan dan seleksi tenaga kerja (*preparation and selection*).

2. Rekrutmen dan seleksi

Rekrutmen adalah suatu proses untuk mencari calon atau kandidat pegawai, karyawan, buruh, manajer, atau tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan SDM organisasi atau perusahaan. Seleksi tenaga kerja adalah suatu proses

menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada.

3. Pelatihan, pengembangan dan penilaian prestasi
 - a. Pengembangan dan evaluasi pegawai, diperlukan suatu pembekalan agar tenaga kerja yang ada dapat lebih menguasai dan ahli di bidangnya masing-masing serta meningkatkan kinerja yang ada
 - b. Memberikan kompensasi dan proteksi pada pegawai, kompensasi adalah imbalan atas kontribusi kerja pegawai secara teratur dari organisasi atau perusahaan. Proteksi juga perlu diberikan kepada pekerja agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tenang sehingga kinerja dan kontribusi pekerja tersebut dapat tetap maksimal dari waktu ke waktu.
4. Promosi, pemindahan, dan pemisahan
 - a. Promosi adalah sebuah jenis transfer yang meliputi penugasan kembali seorang pegawai pada sebuah posisi yang kemungkinan besar diberikan pembayaran yang lebih tinggi dan tanggung jawab, hak dan kesempatan yang lebih besar.
 - b. Pemisahan, disebut juga pemberhentian bahkan sering disebut *downsizing*. Adalah perpindahan sementara atau tidak definitif seorang pegawai dari daftar gaji.
 - c. Terminasi, adalah tindakan manajemen berupa pemisahan pegawai dari organisasi karena melanggar aturan organisasi atau karena tidak menunjukkan kinerja yang cukup.

- d. Pemberhentian sukarela adalah pemisahan pegawai dari organisasi atas inisiatif organisasi atau kemauan pegawai sendiri.
- e. Pengunduran diri adalah pemisahan pegawai yang telah menyelesaikan masa kerja maksimalnya dari organisasi atau umumnya dikenal dengan istilah pension.

2.1.2. Budaya Organisasi

2.1.2.1. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Wirawan (2016:10), Budaya Organisasi merupakan karakteristik organisasi, bukan individu anggotanya. Jika organisasi disamakan dengan manusia, maka budaya organisasi merupakan personalitas atau kepribadian organisasi. Akan tetapi, budaya organisasi membentuk perilaku organisasi anggotanya, bahkan tidak jarang perilaku anggota organisasi sebagai individu.

Edgar H.Schein (dikutip dalam Wirawan, 2016:8), Mendefinisikan budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok orang selagi mereka belajar untuk menyelesaikan masalah, Menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal, dan berintegrasi dengan lingkungan internal. Asumsi dasar tersebut telah terbukti dapat diterapkan dengan baik untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya dan dianggap valid.

Susanto (dikutip dalam Edison dkk, 2016:120), mengemukakan bahwa, “Budaya organisasi merupakan pola dari keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai-nilai yang dimiliki bersama. Budaya organisasi membentuk cara berperilaku dan berinteraksi anggota organisasi dan mempengaruhi cara kerja mereka. Pada

gilirannya, budaya organisasi ini diharapkan akan mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perbaikan kinerja individu dan organisasi.”

2.1.2.2. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2016:262), terdapat lima fungsi budaya organisasi, sebagai berikut :

- 1) Budaya berperan sebagai penentu batas-batas.
- 2) Budaya memuat suatu rasa identitas anggota organisasi.
- 3) Budaya memfasilitasi lahirnya komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan individu.
- 4) Budaya meningkatkan stabilitas sistem sosial.
- 4) Budaya bertindak sebagai mekanisme *sense making* serta kendali yang menuntun dan membentuk sikap serta perilaku pegawai.

2.1.2.3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Afandi (2018:100), Faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu :

- 1) Kepemimpinan yaitu gaya seseorang manajer dalam mengatur organisasi secara profesional
- 2) kedisiplinan yaitu mentaati peraturan perusahaan
- 3) Hubungan organisasi yaitu keterkaitan semua level jabatan
- 4) Komunikasi yaitu alur kerja yang terjalin dengan baik antara pimpinan dengan pegawai.

2.1.2.4. Indikator Budaya Organisasi

Edison (2022:129) menyatakan bahwa dimensi dan indikator Budaya Organisasi diuraikan sebagai berikut :

1. Kesadaran diri

Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.

2. Keagresifan

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejanya dengan antusias.

3. Kepribadian

Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal.

4. Performa

Anggota organisasi memiliki nilai kreatifitas, memenuhi kualitas, mutu dan efisien

5. Orientasi tim

Anggota organisasi melakukan kerjasama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

2.1.3. Motivasi kerja

2.1.3.1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:23), motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya mencapai tujuan (Robbins dan Judge, 2016:127). Vroom (dikutip dalam Edison dkk, 2022:168), mengemukakan bahwa “motivasi sebagai suatu pilihan alternatif dari suatu proses yang dikendalikan oleh individu itu sendiri berdasarkan perkiraan seberapa baik hasil yang diharapkan”.

2.1.3.2. Tujuan Motivasi Kerja

Hasibuan (2019:146), Mengemukakan adapun yang menjadi tujuan dari motivasi kerja yaitu:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
- 2) Meningkatkan kinerja pegawai.
- 3) Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
- 4) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 5) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi pegawai.
- 6) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas pekerjaan.
- 7) Mengefektifkan pengadaan karyawan.

- 8) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.3.3. Prinsip-Prinsip Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:25), terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai diantaranya yaitu :

- 1) Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

- 2) Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

- 3) Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasinya.

- 4) Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya akan membuat pegawai bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5) Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberi perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai atau karyawan sehingga dapat memotivasi para pegawai bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh pemimpin.

2.1.3.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Enny W (2019:25-27), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

a. Faktor *Intern*

Faktor *intern* yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi terhadap seseorang antara lain:

1. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- a. Memperoleh kompensasi yang layak
- b. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
- c. Kondisi kerja yang aman dan nyaman

2. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan, contoh: keinginan untuk memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.

3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orangtua, untuk memperoleh status social yang tinggi orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itupun harus bekerja keras.

4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- a. Adanya penghargaan terhadap prestasi
- b. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- c. Pimpinan yang adil dan bijaksana
- d. Perusahaan tempat kerja dihargai oleh masyarakat

5. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Apalagi keinginan berkuasa atau menjadi pimpinan dalam arti positif, yaitu keinginan untuk menjadi kepala.

b. Faktor *Ekstern*

Faktor *ekstern* tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor *ekstern* itu:

1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para pegawai untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

3. *Supervise* yang baik

Fungsi *supervise* dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, bimbingan kerja pegawai, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

4. Adanya jaminan pekerjaan

Mereka bekerja bukan hanya hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja.

5. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja, dengan menduduki jabatan orang merasa dirinya akan dipercaya dan diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar dalam melakukan hal itu, jadi status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

6. Peraturan yang fleksibel

Peraturan bersifat melindungi dan memberikan motivasi para pegawai untuk bekerja lebih baik. Semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan sejelas-jelasnya kepada pegawai.

2.1.3.5. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Harras, dkk (2020:107-108), indikator motivasi kerja yaitu:

1. Antusias

Yakni semangat keterlibatan di dalam bekerja. Dengan kata lain, pegawai atau karyawan merasa senang bahwa dirinya diberikan kepercayaan untuk

memberikan kontribusi, sehingga ia merasa harus mengerahkan segenap kemampuannya, termasuk emosinya.

2. Optimis

Optimis adalah sikap pentang menyerah, terutama dalam keadaan sulit. Sikap ini lahir dari tekad yang kuat sebagai motif untuk mengatasi berbagai masalah. Pekerja dengan semangat ini sangat membantu dalam hal kemajuan organisasi.

3. Aktualisasi diri

Ekspeksi diri adalah wujud motivasi kerja yang tinggi seorang pegawai dengan jenis motivasi ini menunjukkan tingginya kepercayaan diri. Salah satu sikap motivasi ini adalah berani, tidak malu, dan bertanggung jawab.

2.1.4 Kinerja Pegawai

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance* yang berarti prestasi kerja atau hasil kerja, tapi dapat mempunyai makna yang lebih luas yakni bukan hanya tapi bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Mangkunegara (dikutip dalam Budiasa, 2021:14), menyatakan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Afandi (2018:84), kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor dapat mempengaruhi kinerja individu, seperti yang diuraikan Simamora dalam Budiasa (2021:15), bahwa kinerja dipengaruhi tiga faktor berikut:

- 1) Faktor individual, meliputi kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi
- 2) Faktor psikologis, terdiri atas persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi
- 3) Faktor organisasi meliputi sumber daya kepemimpinan penghargaan struktur dan job design

2.1.4.3 Kriteria-Kretiria Kinerja

Menurut Apandi (2018:86) kriteria yang digunakan untuk menilai kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kuantitas kerja
Jumlah kerja yang dilakukan dalam satu periode yang dibentuk
- 2) Kualitas kerja
Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ditentukan
- 3) Pengetahuan pekerjaan
Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya
- 4) Kreativitas
Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul

- 5) Kerja sama
Kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi
- 6) Ketergantungan
Kesadaran untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja
- 7) Inisiatif
Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawab
- 8) Kualitas personal
Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi

2.1.4.4 Penilaian kinerja

Qomariah (2020:161) mengungkapkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses yang terdiri dari:

- 1) Identifikasi
Yaitu menentukan faktor-faktor kinerja yang berpengaruh terhadap kesuksesan suatu organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan mengacu pada hasil analisa jabatan.
- 2) Pengukuran
Merupakan inti dari proses sistem penilaian kinerja. Pada proses ini, pihak manajemen menentukan kinerja pegawai yang bagaimana yang termasuk baik dan buruk. Manajemen dalam suatu organisasi harus melakukan

perbandingan dengan nilai-nilai standar atau membandingkan kinerja antar pegawai yang memiliki kesamaan tugas.

3) Manajemen

Proses ini merupakan tindak lanjut dari hasil penilaian kinerja. Pihak manajemen harus berorientasi ke masa depan untuk meningkatkan potensi pegawai di organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dilakukan dengan pemberian umpan balik dan pembinaan untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

2.1.4.5 Indikator–Indikator Kinerja

Menurut Bernardin dan Russel (dikutip dalam Budiasa, 2021:18), indikator kinerja terdiri dari 6 (enam) yaitu:

1) Kualitas (Mutu)

Dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

2) Kuantitas (Jumlah)

Diwujudkan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dari aktivitas yang dihasilkan oleh seseorang.

3) Ketepatan Waktu.

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat memaksimalkan waktu untuk aktivitas pekerjaan lainnya.

4) Efektivitas.

Pengguna sumber daya perusahaan dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi.

5) Pengawasan

Setiap aktivitas pekerjaan dilaksanakan tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya.

6) Hubungan Antar Pegawai

Merupakan tingkatan yang menunjukkan pegawai merasa percaya diri, mempunyai keinginan baik dan kerjasama yang baik dengan rekan kerja.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai

Kreitner dan Kinicki (dikutip dalam Enny W, 2019:45), mengemukakan, Budaya organisasi adalah perangkat asumsi yang dibagi dan diterima secara implisit begitu saja serta dipegang oleh suatu kelompok yang menentukan bagaimana hal itu dirasakan, dipikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam.

Wirawan (2016:37), mengemukakan budaya organisasi yang kondusif menciptakan, meningkatkan dan mempertahankan kinerja tinggi. Budaya organisasi yang kondusif menciptakan kepuasan kerja, etos kerja, dan motivasi kerja pegawai. Semua faktor tersebut merupakan indikator terciptanya kinerja tinggi dari karyawan/pegawai yang akan menghasilkan kinerja organisasi yang juga tinggi.

2.2.2 Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai

Emron (dikutip dalam Khaeruman, 2021:24), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak, orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Adamy (2016:94), mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah seberapa banyak pegawai memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap komperatif

Kasmir (2016:190-191), mengemukakan motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika pegawai tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaan maka hasilnya akan menurunkan kinerja pegawai itu sendiri.

2.3 Penelitian sebelumnya

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel Yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Ulva Purnama Sari	<ul style="list-style-type: none"> • Judul penelitian: Pengaruh Fasilitas, Lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai timur • Jurnal Pemerintahan Integratif • Volume 4 • Nomor 4 • Tahun 2016 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel : Variabel (X1) Fasilitas, Lingkungan kerja (X2), Motivasi (X3), kinerja (Y). • Alat analisis regresi linier berganda <p>Hasil penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap pengaruh Fasilitas, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel : Motivasi kerja (X3), Kinerja (Y) • Alat analisis regresi linier berganda 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel : Fasilitas Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2). • Tahun penelitian • Objek penelitian
2.	Lukman Hadju, Novita Adam	<ul style="list-style-type: none"> • Judul penelitian: pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango • Jurnal manajemen, Administrasi dan Pelayanan publik 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel: Budaya Organisasi (X1), Kinerja Pegawai (Y) • Alat analisis linier berganda <p>Hasil penelitian secara individual Budaya Organisasi berpengaruh</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Budaya Organisasi (X1), Kinerja pegawai (Y) • Alat analisis linier berganda 	<ul style="list-style-type: none"> • Objek penelitian • Tahun penelitian

		<ul style="list-style-type: none"> • Volume 7 • Nomor 2 • Tahun 2019 	positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango		
3.	Imelda Andayani, Satria Tirtayasa	<ul style="list-style-type: none"> • Judul penelitian: Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas PUPR Aceh Tamiang • Jurnal ilmiah magister manajemen • Volume 2 • Nomor 1 • Tahun 2019 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel: Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), Motivasi Kerja (X3), Kinerja Pegawai (Y) • Alat analisis regresi linier berganda <p>Hasil penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas PUPR Aceh Timiang</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel: Budaya Organisasi (X2), Motivasi Kerja (X3) • Variabel: Kinerja Pegawai (Y) • Alat analisis linier berganda 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel: Kepemimpinan (X1) • Obejek penelitian • Tahun penelian
4.	Yoga Kusuma Wardhana	<ul style="list-style-type: none"> • Judul penelitian: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Kantor Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang) • Skripsi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. • Tahun 2014 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel: Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), Kinerja (Y). • Alat analisis regresi linier berganda • Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Didiplin Kerja (X3) 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel: Motivasi Kerja (X2) • Variabel: Kinerja (Y) • Alat analisis linier berganda 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel: Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X3) • Objek penelitian • Tahun penelitian

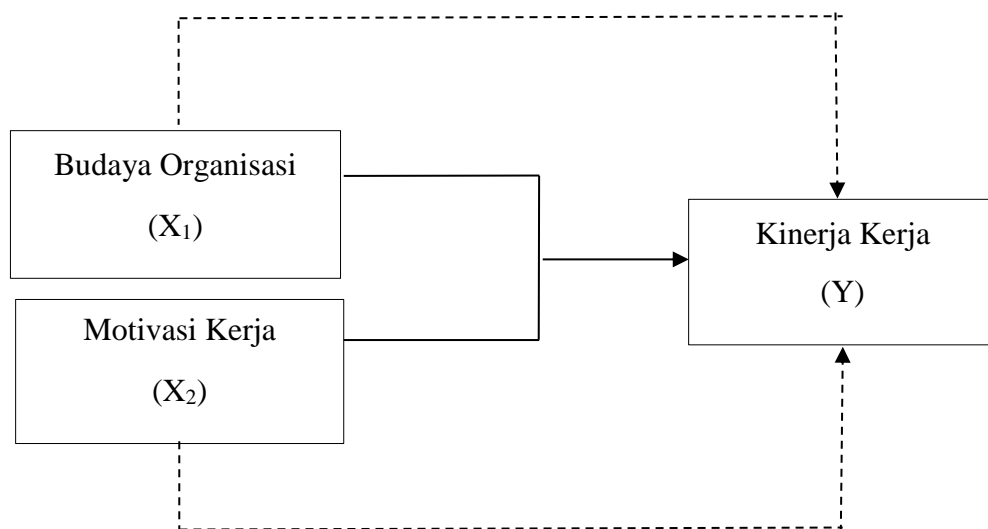
			berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja		
5.	Saripudin	<ul style="list-style-type: none"> • Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan Kota Bekasi • Jurnal Lentera Bisnis • Volume 4 • Nomor 2 • Tahun 2015 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel: Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), Kompetensi (X4), Budaya Organisasi (X5), Kinerja (Y) • Alat analisis regresi linier berganda • Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan Kota Bekasi 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel: Motivasi Kerja (X2), Budaya Organisasi (X5), Kinerja (Y) • Alat analisis regresi linier berganda 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel: Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (3), Kompetensi (X4) • Objek Penelitian • Tahun Penelitian
6.	Muh. Ilham	<ul style="list-style-type: none"> • Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang • Jurnal Manajemen fakultas Ekonomi • Tahun 2020 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel: Budaya Organisasi (X1), Kinerja (Y) • Alat analisis regresi linier berganda • Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel: Budaya Organisasi (X1), Kinerja (Y) • Alat analisis linier berganda 	<ul style="list-style-type: none"> • Objek penelitian • Tahun penelitian

7.	Rezky Aprilia	<ul style="list-style-type: none"> • Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Jatinangor Kabupaten Sumedang • Jurnal ilmiah administrasi pemerintahan daerah • Volume 10 • Tahun 2018 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel: Motivasi Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), Kinerja (Y) • Alat analisis regresi linier berganda • Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Jatinangor Kabupaten Sumedang 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel: Motivasi Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), Kinerja (Y) • Alat analisis regresi linier berganda 	<ul style="list-style-type: none"> • Objek penelitian • Tahun penelitian
----	---------------	---	--	---	--

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah di deskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang di deskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti. Sintesa tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis.

Kerangka pemikiran berikut menggambarkan pengaruh antara variabel independen dalam hal ini adalah Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja dan Variabel dependennya yaitu Kinerja Pegawai.



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan :

----- Parsial

—————> Simultan

2.5 Hipotesis

Menurut Nurlina, dkk (dikutip dalam Anwar, 2019), hipotesis menyatakan hubungan antara beberapa variabel yang akan diuji secara empiris. Hasil dari penelitian yang dilakukan dapat mendukung atau menolak hipotesis. Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah, dan landasan teori, maka penulis mengajukan hipotesis yang merupakan kesimpulan sementara bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu "Diduga ada pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Camat Pengandonan".