

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Edison et al. (2022:10) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

Menurut Afandi (2018:3) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat.

Menurut Kasmir (2020:6) manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

### 2.1.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Afandi (2018:2) ada 5 (lima) fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling penting yang berasal dari klasifikasi paling awal dari fungsi-fungsi manajerial :

a. *Planning*

*Planning* atau perencanaan merupakan pemilihan atau penetapan tujuan-tujuan organisasi dan penentuan strategi kebijaksanaan proyek program prosedur metode sistem anggaran dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

b. *Organizing*

*Organizing* atau pengorganisasian ini meliputi :

- 1) Penentuan sumber daya-sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi
- 2) Perancangan dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja yang akan dapat membawa hal-hal tersebut ke arah tujuan.
- 3) Penugasan tanggung jawab tertentu.
- 4) Pendelegasian wewenang yang diperlukan kepada individu-individu untuk melaksanakan tugasnya.

c. *Staffing*

*Staffing* atau penyusunan personalia adalah penarikan (recruitment) latihan dan pengembangan serta penempatan dan pemberian orientasi pada karyawan dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif.

d. *Leading*

*Leading* atau fungsi pengarahan adalah bagaimana membuat atau mendapatkan para karyawan melakukan apa yang diinginkan dan harus mereka lakukan.

e. *Controlling*

*Controlling* atau pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan alat untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

## **2.1.2. Budaya Organisasi**

### **2.1.2.1. Pengertian Budaya Organisasi**

Menurut Afandi (2018:97) budaya organisasi merupakan pola-pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah berhasil dengan baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk, berfikir, melihat merasakan dan memecahkan masalah.

Menurut Robert dan Angelo Kinicki (dikutip di Widyaningrum, 2019:45) budaya organisasi (*organizational culture*) 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. Budaya organisasi dapat disimpulkan sebagai nilai-

nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya didalam suatu organisasi.

Menurut Irham (dikutip di Oktavia & Fernos, 2023:996) budaya organisasi merupakan suatu kelaziman yang telah berlangsung lama dan digunakan serta ditentukan dalam kegiatan kerja sebagai salah satu pendorong untuk menunjang kualitas kerja karyawan dan pengelola perusahaan.

Menurut Susanto (dikutip Mustafa, 2022:16) Budaya Organisasi merupakan pola keyakinan, prilaku asumsi, dan nilai-nilai yang dimiliki bersama, budaya organisasi membentuk cara berperilaku dan berinteraksi anggota organisasi dan mempengaruhi cara kinerja 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 Edison et al. (2022:127) menyatakan bahwa, fungsi budaya organisasi yang kuat adalah sebagai berikut :

1. Memberikan nuansa yang membedakan dengan organisasi lain dan kesan tersendiri sehingga memberikan citra positif bagi organisasi atau perusahaan dimata publik atau pelanggan.
2. Memiliki simbol dan nilai-nilai yang menjadi kebanggaan anggota yang ada di dalamnya.

3. Membimbing perilaku-perilaku anggotanya ke arah pemikiran konstruktif, berkontribusi positif, dan bekerja efektif dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.
4. Membangun kerja sama tim yang solid dan rasa kebersamaan yang tinggi sesama anggota.

#### **2.1.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi**

Menurut Afandi (2018:100) faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi ada empat yaitu :

1. Kepemimpinan yaitu gaya seorang manajer dalam mengatur organisasi secara profesional.
2. Kedisiplinan yaitu menaati peraturan perusahaan.
3. Hubungan organisasi yaitu berkaitan semua level jabatan-jabatan.
4. Komunikasi yaitu alur kerja yang terjalin dengan baik antara pimpinan dan karyawan.

#### **2.1.2.4. Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi**

Dimensi mempunyai pengertian yaitu suatu batas yang mengisolir keberadaan suatu eksistensi. Sedangkan indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu.

Menurut Edison et al. (2020:129) 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 atas pekerjaannya.

- a. Anggota mendapatkan kepuasan atas pekerjaannya.
- b. Anggota selalu berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuannya.
- c. Anggota menaati aturan-aturan yang ada.
- d. Anggota melakukan usaha-usaha untuk memberikan layanan terbaik kepada pelanggan.

2. Keagresifan

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

- a. Anggota penuh inisiatif dan tidak selalu tergantung pada petunjuk pimpinan.
- b. Anggota menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikan dengan baik.

### 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.

- a. Setiap anggota saling menghormati dan memberikan salam pada saat perjumpaan.
- b. Anggota kelompok saling membantu
- c. Masing-masing anggota saling menghargai perbedaan pendapat.

### 4. Performa

Anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu dan efisiensi.

- a. Anggota selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- b. Anggota selalu berinovasi untuk menemukan hal-hal yang baru.
- c. Setiap anggota selalu berusaha untuk bekerja dengan efektif dan efisien.

### 5. Orientasi tim

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

- a. Setiap tugas-tugas tim dilakukan dengan diskusi dan disinergikan.

- b. Setiap ada permasalahan dalam tim kerja selalu diselesaikan dengan baik

### **2.1.3. Disiplin Kerja**

#### **2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (dikutip di Khaeruman et al., 2021:23) disiplin kerja adalah kesadaran dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Afandi (2018:12) disiplin kerja adalah suatu alat yang di gunakan para manajer untuk mengubah waktu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Harras et al. (2020:109) disiplin kerja adalah bagaimana setiap pegawai taat pada organisasi/pimpinan atau karyawan melaksanakan perintah organisasi/pimpinan (dalam ruang lingkup pekerjaan).

Menurut Sastrohadiwiryono (dikutip Risma & Arwiah, 2022:31) disiplin kerja adalah sikap menghargai, menghormati, mentaati dan mematuhi peraturan tertulis dan tidak tertulis yang berlaku serta mampu melaksanakannya dan tidak menghindari sanksi apabila ia melanggar tugas yang diberikan.



### **2.1.3.2. Fungsi Disiplin Kerja**

Menurut Afandi (2018:14) ada 4 fungsi disiplin kerja antara lain :

- a. Menata kehidupan bersama dalam suatu organisasi.
- b. Membangun dan melatih kepribadian yang baik.
- c. Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi.
- d. Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin.

### **2.1.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (dikutip di Khaeruman et al., 2021:26) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi  
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Pegawai/karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikonstrusikan bagi perusahaan.
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan  
Hal ini sangat penting, karena dalam lingkungan perusahaan, semua pegawai/karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan kedisiplinan.
- c. Ada tidaknya pengawasan pimpinan  
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat.

- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan  
Bila ada karyawan melanggar disiplin maka perlu adanya keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.
- e. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai/karyawan  
Pegawai/karyawan merupakan manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai/karyawan tidak hanya puas dengan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinan.

#### **2.1.3.4. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (dikutip di Khaeruman et al., 2021:26) indikator disiplin kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Tingkat Absensi  
Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telat memiliki disiplin kerja yang tinggi.
2. Mematuhi Peraturan Perusahaan  
Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga terciptanya kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

### 3. Penggunaan Waktu Secara Efektif

Waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada.

### 4. Tanggung Jawab

Komitmen dan kewajiban pegawai untuk menyelesaikan suatu tugas dengan baik dan selesai sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

## **2.1.4. Kinerja Pegawai**

### **2.1.4.1. Pengertian Kinerja**

Menurut Edison et al. (2022:188) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Busro (2018:89) kinerja karyawan adalah hasil yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi dengan kemampuan menyelesaikan masalah sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak melanggar hukum.

Menurut Harras et al. (2020:14) kinerja adalah hasil yang membanggakan atau prestasi yang didasari oleh sebuah upaya tinggi (kerja keras) dengan mengerahkan seluruh potensi yang dimiliki.

Menurut Mangkunegara (dikutip di Sidabutar et al., 2022:44) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

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

Menurut Kasmir (2020:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

#### 4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

#### 5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau dorongan untuk melakukan sesuatu yang baik.

#### 6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

#### 7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

#### 8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau

norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota perusahaan atau organisasi.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang belum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan hasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan

karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.

### 13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hasil ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

#### **2.1.4.3. Indikator Kinerja**

Menurut Harras et al. (2020:21) yang menjadi indikator-indikator kinerja adalah :

##### 1. Hasil kerja

Ciri pertama dari kinerja adalah hasil kerja. Jika ada seseorang yang mencapai target maka orang tersebut telah berkinerja. Dengan kata lain, hasil kerja yang dimaksud adalah target atau tujuan yang tercapai baik secara jumlah (kuantitas) maupun mutu (kualitas).

##### 2. Sikap kerja

Hal kedua seseorang dikatakan berkinerja adalah memiliki sikap kerja yang dibutuhkan dalam mencapai target atau tujuan. Dengan kata lain, sikap kerja yang dimaksud adalah sikap taat di dalam mengikuti berbagai

kebijakan, aturan, prosedur, dan perintah organisasi. Contohnya kedisiplinan, tanggung jawab, komitmen, motivasi dan lain sebagainya.

### 3. Perilaku Kerja

Hal ketiga seorang karyawan atau pegawai dikatakan berkinerja adalah memiliki perilaku kerja profesional. Artinya dalam menjalankan kerja dibutuhkan perilaku yang terampil/terlatih, teratur, dan cermat. Dengan perilaku tersebut, sangat memungkinkan seorang pegawai mampu mencapai tujuan.

### 4. Manfaat

Ukuran yang terakhir seseorang dapat dikatakan berkinerja adalah manfaat atau dampak. Hasil kerja yang telah dicapai memberikan pengaruh terhadap berbagai kebaikan organisasi seperti pencapaian prestasi, kemajuan, dan kesejahteraan bagi stakeholder. Lebih lanjut, manfaat berarti kebaikan yang diakibatkan oleh sebuah hasil kerja.

## **2.2. Hubungan Antar Variabel**

### **2.2.1 Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Kasmir (2020:191) Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota perusahaan atau organisasi. Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau



norma-norma maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan/pegawai.

Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan organisasi/perusahaan. Dalam suatu perusahaan yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi. Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja karyawan/pegawai (Sutrisno dikutip di Edison et al., 2022:130).

### **2.2.2. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Singodimedjo (dikutip di Sutrisno, 2017:86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku sekitarnya. Disiplin karyawan/pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian perusahaan.

Menurut Kasmir (2020:193) disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja tepat waktu. Kemudian disiplin kerja dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan/pegawai yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan/pegawai dan sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah kinerja karyawan/pegawai.

### **2.3. Penelitian Sebelumnya**

Kajian pustaka tentang penelitian sebelumnya bertujuan untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan. Di bawah ini penelitian akan memberikan kesimpulan hasil penelitian yang pernah dilakukan.

Tabel 2.1.  
Penelitian Sebelumnya

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel yang diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Ganiar Risma, M. Yahya Arwiah	Pengaruh Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung Jurnal Administrasi Bisnis Vol 8, No. 1, Tahun 2022.	Variable bebas : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Disiplin Kerja</li> <li>• Etos Kerja</li> </ul> Variabel terikat : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kinerja Pegawai</li> </ul> Alat Analisis : Regresi Linear Berganda.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meneliti Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai</li> <li>• Menggunakan metode kuantitatif.</li> <li>• Menggunakan alat analisis regresi linear berganda.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Objek Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung.</li> <li>• Variabel Etos Kerja</li> <li>• Jumlah responden sebanyak 72 orang.</li> </ul>

2.	Reffi Oktavia, Jhon Fernos	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang Jurnal Economina Volume 2, Nomor 4 Tahun 2023.	<p>Variable bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lingkungan Kerja</li> <li>• Budaya Organisasi</li> </ul> <p>Variable terikat :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kinerja Pegawai</li> </ul> <p>Alat Analisis : Regresi Linear Berganda</p> <p>Hasil Penelitian :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.</li> <li>• Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.</li> </ul>	<p>Meneliti Variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Menggunakan metode kuantitatif.</li> <li>• Menggunakan Alat analisis regresi linear berganda.</li> </ul>	<p>Objek Penelitian di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel Lingkungan Kerja.</li> <li>• Jumlah responden sebanyak 45 Orang.</li> </ul>
3.	Feblin Rohani Sidabutar, Bambang Aviantono, Abdurrahman Sang	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kepala Desa Lambangsari Kec. Tambun Selatan Kab. Bekasi	<p>Variable bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivasi Kerja</li> <li>• Disiplin Kerja</li> </ul> <p>Variable terikat :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kinerja Pegawai</li> </ul> <p>Alat Analisis :</p>	<p>Meneliti Variabel Disiplin terhadap Kinerja Pegawai.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Menggunakan alat analisis regresi linear berganda.</li> <li>• Menggunakan</li> </ul>	<p>Objek Penelitian di Kantor Kepala Desa Lambangsari Kec. Tambun Selatan Kab. Bekasi.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel Motivasi</li> </ul>

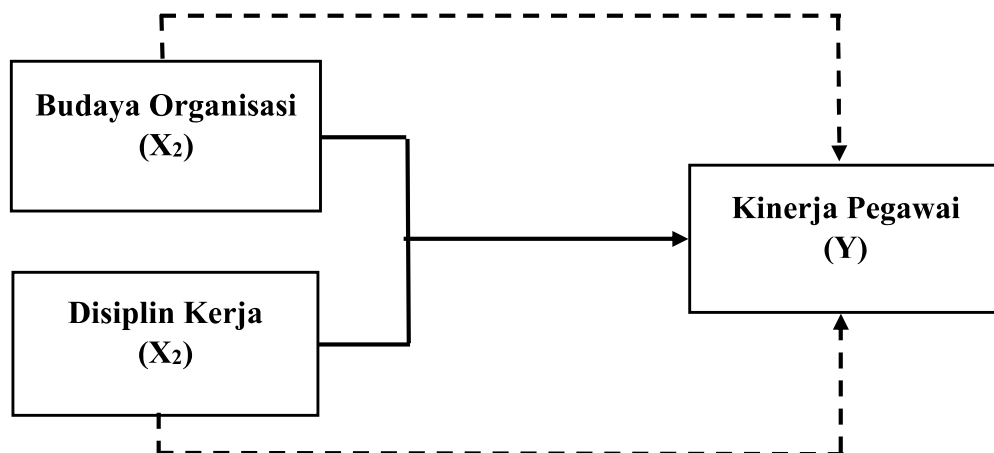
		<p>Jurnal Al-Misbah Vol. 3, No. 1 Tahun 2022.</p>	<p>Regresi Linear Berganda</p> <p>Hasil Penelitian :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivasi Kerja secara parsial Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kepala Desa Kec.Tambun Selatan Kab. Bekasi.</li> <li>• Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kepala Desa Kec.Tambun Selatan Kab.Bekasi.</li> <li>• Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kepala Desa Lambangsari Kec.Tambun Selatan Kab. Bekasi.</li> </ul>	<p>metode kuantitatif.</p>	<p>Kerja.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jumlah responden sebanyak 35 Orang.</li> </ul>
--	--	---	--	----------------------------	---

4.	Hasbi Mustafa	<p>Pengaruh Budaya Organisasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Riau Skripsi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Tahun 2022.</p>	<p>Variable bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Budaya Organisasi</li> <li>Semangat Kerja</li> </ul> <p>Variable terikat :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Kinerja Pegawai</li> </ul> <p>Alat Analisis :</p> <p>Regresi Linear Berganda</p> <p>Hasil Penelitian :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ada pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Riau.</li> <li>Ada pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Riau.</li> <li>Ada pengaruh Budaya Organisasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Riau.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Meneliti Variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.</li> <li>Menggunakan metode kuantitatif.</li> <li>Menggunakan alat analisis regresi linear berganda.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Objek Penelitian di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Riau.</li> <li>Variabel Semangat Kerja.</li> <li>Jumlah responden sebanyak 113 Orang.</li> </ul>
----	---------------	--	--	---	---

#### 2.4. Kerangka Pemikiran

Menurut Hardani et al. (2020:321) kerangka pemikiran adalah sebuah model atau gambaran yang berupa konsep yang didalamnya menjelaskan tentang hubungan antara variabel yang satu dengan variabel lainnya. Kerangka pemikiran yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti.

Berdasarkan judul yang penulis ajukan, terdapat tiga variabel yaitu Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Dengan demikian, kerangka pemikiran diilustrasikan sebagai berikut :



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

#### Keterangan

- : Secara Simultan  
 - - - - - : Secara Parsial

## 2.5. Hipotesis

Menurut merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Menurut Arikunto (dikutip di Hardani et al., 2020:329) hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini di Diduga ada pengaruh budaya organisasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) di Kantor Kecamatan Baturaja Barat baik secara parsial maupun simultan.