

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

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. Sedangkan menurut Kasmir (2017:6) Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan, dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Jadi dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan proses strategis yang bertujuan untuk mengelola dan memaksimalkan potensi karyawan melalui berbagai langkah, seperti perencanaan, rekrutmen, pelatihan, dan hubungan industrial. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kinerja individu dan mencapai tujuan organisasi, sekaligus meningkatkan kesejahteraan semua pihak yang terlibat.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan, 2018:21) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan,

pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

1. Perencanaan

Perencanaan (human resources planning) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan seluruh karyawan, agar menaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diambil tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konstensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenebi keburukan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalare MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan denganprogramkesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Chusway (dikutip di Sutrisno, 2019:7) sebagai berikut:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerjaan yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal;
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerjaan untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

2.1.2 Kompetensi

2.1.2.1 Pengertian Kompetensi

Menurut (Sutrisno, 2019:203) Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja

serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Menurut Wibowo (dikutip di Trisdiana et al., 2023) menyatakan bahwa Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Jadi dapat disimpulkan bahwa Kompetensi adalah seperangkat kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan efektif, yang dibangun atas dasar pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Dengan demikian, Kompetensi mencakup tidak hanya aspek teknis, tetapi juga faktor-faktor perilaku yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam suatu tugas atau pekerjaan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi menurut Wibowo dalam (Trisdiana, 2023) adalah sebagai berikut:

1. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, maka mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan Kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan

diperbaiki. Adapun keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik, dan umpan balik.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyaknya Kompetensi memerlukan pengalaman dalam mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.

4. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam Kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerja bawahan, memberikan pengakuan, dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh terhadap motivasi seseorang bawahan.

5. Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan Kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai, atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

2.1.2.3 Indikator Kompetensi

Adapun indikator Kompetensi menurut Gordon dalam (Sutrisno, 2019: 204-205) yaitu:

1. Pengetahuan (*knowledge*) yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seorang karyawan mengetahui cara melakukan indentifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.

2. Pemahaman (*understanding*) yaitu kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
3. Kemampuan (*skill*) adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
4. Nilai (*value*) adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).
5. Sikap (*attitude*) yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidaksuka,) atau reaksi terhadap suatu rangasangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji, dan sebagainya.
6. Minat (*interest*) adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya melakukan suatu aktivitas kerja.

2.1.3 Budaya Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Edison et al., (2022:117) budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.

Menurut Sutrisno (2019:1-2) Budaya Organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku disepakati dan diikuti oleh para anggota-anggota sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi merupakan hasil penyatuan nilai-nilai, keyakinan, dan norma yang dibawa individu kedalam norma baru yang disepakati bersama dalam organisasi.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Afandi (2018:100) faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan yaitu gaya seorang 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 karyawan.

2.1.3.3 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Edison dkk (2022:129-130) indikator Budaya Organisasi adalah 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.

3. Kepribadian

Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka dan peka terhadap kepuasan kelompok.

4. Performa

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

5. Orientasi tim

Anggota organisasi 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.

2.1.4 Kinerja Pegawai

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai

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. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison et al., 2022:188). Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau prestasi yang dicapai seseorang berdasarkan standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan, melalui sebuah proses atau upaya yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Kinerja yang baik didasari oleh kerja keras dan potensi yang dimiliki.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017:67-68) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi

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

2.1.4.3 Indikator Kinerja

Menurut Harras et al. (2020:21) indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

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 kerja yang terampil/terlatih, teratur, dan cermat. Dengan perilaku tersebut, sangat dimungkinkan 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.

2.1.5 Hubungan Antar Variabel

2.1.5.1 Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Pegawai

Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan bekerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya.

Sutrisno (2019:204) menyampaikan bahwa peningkatan kemampuan merupakan strategi yang diarahkan untuk meningkatkan. Efisiensi, efektivitas, dan sikap tanggap dalam rangka peningkatan kinerja organisasi. Kemudian Moehariono (dikutip di Syahrizal, 2023) menyatakan bahwa hubungan antara kompetensi pegawai dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan akurat, bahkan mereka (pegawai) apabila ingin meningkatkan kerjanya, seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas dari pekerjaannya (*the right man on the right job*).

2.1.5.2 Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai

Menurut (Afandi, 2018:97) Budaya perusahaan atau budaya organisasi merupakan pola-pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi 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. Dengan demikian Budaya Organisasi mempengaruhi kinerja karyawan/pegawai.

Budaya Organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan organisasi, 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 efektifitas kinerja karyawan/pegawai Sutrisno (dikutip di Edison et al., 2022:130).

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu untuk menghindari anggapan kesamaan dalam penelitian ini. Berikut tabel penelitian sebelumnya.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No.	Nama Peneliti	Judul penelitian, jurnal, volume, nomor, dan tahun	Variabel yang diteliti, alat analisis, dan hasil penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	1. Stela Anggraini	<p>Judul: Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada DPPKB Kabupaten Lubuklinggau Dan Kabupaten Musi Rawas Skripsi Universitas Insan Lubuklinggau Tahun: 2022</p>	<p>Variabel Bebas: 1) Kompetensi (X1) 2) Budaya Organisasi(X2) 3) Komitmen Organisasi (X3)</p> <p>Variabel Terikat 1) Kinerja Pegawai (Y)</p> <p>Alat analisis: Regresi linear berganda</p> <p>Hasil penelitian: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Budaya</p>	<p>1. Meneliti variabel Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai</p> <p>2. Menggunakan metode kuantitatif</p> <p>3. Menggunakan alat analisis berganda</p>	<p>1. Jumlah responden sebanyak 91 orang.</p> <p>2. Peneliti menggunakan variabel komitmen organisasi</p> <p>3. Objek pada DPPKB Kabupaten Lubuklinggau dan Kabupaten</p>

No.	Nama Peneliti	Judul penelitian, jurnal, volume, nomor, dan tahun	Variabel yang diteliti, alat analisis, dan hasil penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
			<p>Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kompetensi berpengaruh langsung Kompetensi terhadap kinerja secara positif dan signifikan.</p> <p>Budaya Organisasi berpengaruh langsung Budaya Organisasi berpengaruh langsung Budaya Organisasi</p>		<p>Musi Rawas</p> <p>4. Menggunakan variabel intervening</p>

No.	Nama Peneliti	Judul penelitian, jurnal, volume, nomor, dan tahun	Variabel yang diteliti, alat analisis, dan hasil penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
			<p>terhadap kinerja secara positif dan signifikan. Namun, Kompetensi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Budaya Organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui komitmen organisasi.</p>		
2.	1. Betti Nuraini 2. Sri Ayu Lestari	Judul: Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	Variabel Bebas: 1) Kompetensi (X1) 2) Motivasi (X2) 3) Budaya Organisasi(X3)	1. Meneliti variabel Kompetensi dan Budaya Organisasi	1. Jumlah responden sebanyak 63 orang.

No.	Nama Peneliti	Judul penelitian, jurnal, volume, nomor, dan tahun	Variabel yang diteliti, alat analisis, dan hasil penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
		Pegawai Di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Lubuklinggau Jurnal: Jurnal Interprof Volume: 6 Nomor: 1 Tahun: 2020	Variabel Terikat 1) Kinerja Pegawai (Y) Alat analisis: Regresi linear berganda Hasil penelitian: Kompetensi, motivasidan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perdagangan dan Industri Kota Lubuklinggau.	Terhadap Kinerja Pegawai 2. Menggunakan metode kuantitatif 3. Menggunakan alat analisis berganda	2. Peneliti menggunakan variabel motivasi 3. Objek Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Lubuklinggau
3.	1) Dharma putra 2) Muhammad idris 3) Maryadi	Judul: Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	Variabel Bebas: 1) Kompetensi (X1) 2) Motivasi (X2) 3) Budaya Organisasi(X3)	1. Meneliti variabel Kompetensi dan Budaya Organisasi	1. Lokasi penelitian di Dinas Perhubungan

No.	Nama Peneliti	Judul penelitian, jurnal, volume, nomor, dan tahun	Variabel yang diteliti, alat analisis, dan hasil penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
		Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Polewali Mandar Jurnal: MagisterManajemen Nobel Indonesia Volume: 1 Nomor: 1 Tahun: 2020	Variabel Terikat 1) Kinerja Pegawai (Y) Alat analisis: regresi linier berganda Hasil penelitian: pengaruh positif dan signifikan Kompetensi, Motivasi kerja, Budaya kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Polewali Mandar, terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi, Motivasi kerja, Budaya kerja secara	Terhadap Kinerja Pegawai 2. Menggunakan metode kuantitatif 3. Menggunakan alat analisis berganda	Kabupaten Polewali Mandar 2. Jumlah responden sebanyak 60 orang. 3. Peneliti menggunakan variabel motivasi

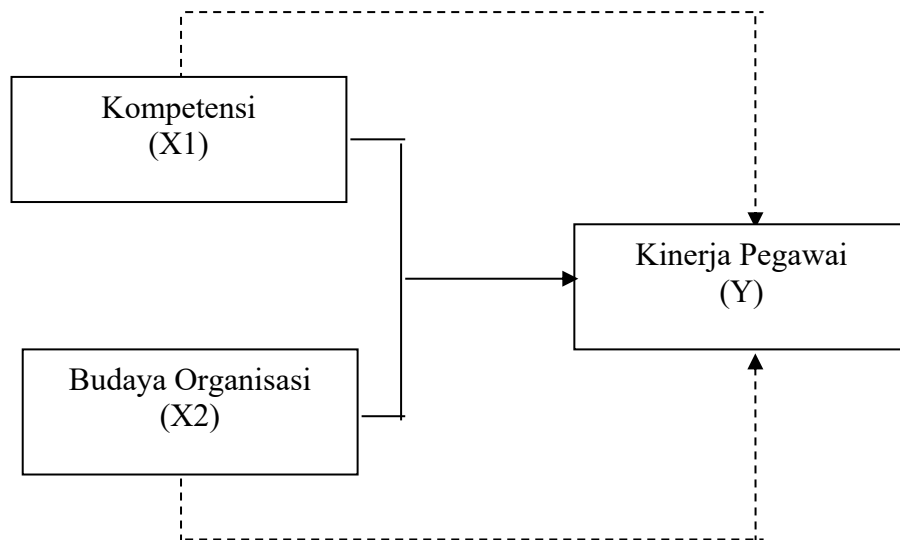
No.	Nama Peneliti	Judul penelitian, jurnal, volume, nomor, dan tahun	Variabel yang diteliti, alat analisis, dan hasil penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
			simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Polewali Mandar.		
4.	1) Noviyanti 2) Sakti Brata Ismaya	<p>Judul: Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Provinsi DKI Jakarta</p> <p>Jurnal: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan</p> <p>Volume: 2</p> <p>Nomor: 1</p> <p>Tahun: 2022</p>	<p>Variabel Bebas:</p> <p>1) Kompetensi (X1)</p> <p>2) Disiplin Kerja (X2)</p> <p>Variabel Terikat</p> <p>1) Kinerja Pegawai (Y)</p> <p>Alat analisis:</p> <p>Regresi Linier Berganda</p> <p>Hasil penelitian:</p> <p>Kompetensi secara parsial tidak berpengaruh</p>	<p>1. Meneliti variabel Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai</p> <p>2. Menggunakan metode kuantitatif</p> <p>3. Menggunakan alat analisis berganda</p>	<p>1. Lokasi penelitian di Dinas Kebudayaan Provinsi DKI Jakarta.</p> <p>2. Peneliti menggunakan variabel disiplin kerja</p>

No.	Nama Peneliti	Judul penelitian, jurnal, volume, nomor, dan tahun	Variabel yang diteliti, alat analisis, dan hasil penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
			signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.		3. Jumlah responden sebanyak 74 orang.
5.	1. Fuzi M. Nur 2. Siti Nurmayanti 3. Sri Tatminingsih	Judul: Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Perkebunan Kabupaten Bima Volume: 6 Nomor: 2	Variabel Bebas: 1. Budaya organisasi (X1) 2. Lingkungan kerja (X2) 3. Kompetensi(X3) Variabel Terikat: 1. Kinerja Pegawai(Y) Alat analisis: Regresi Linear Berganda	1. Meneliti variabel Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai 2. Menggunakan metode kuantitatif 3. Menggunakan alat analisis berganda	1. Lokasi penelitian di Dinas Pertanian Dan Perkebunan Kabupaten Bima 2. Peneliti menggunakan variabel disiplin kerja

No.	Nama Peneliti	Judul penelitian, jurnal, volume, nomor, dan tahun	Variabel yang diteliti, alat analisis, dan hasil penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
		Tahun: 2020	<p>Hasil penelitian: Budaya Organisasi, lingkungan kerja, dan Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima.</p>		3. Jumlah responden sebanyak 119 orang.

2.3 Kerangka Pemikiran

Pada dasarnya kerangka pemikiran diturunkan dari beberapa teori maupun konsep yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti, sehingga memunculkan asumsi-asumsi yang berbentuk bagan alur pemikiran, yang kemudian kalau mungkin dapat dirumuskan ke dalam hipotesis operasional atau hipotesis yang dapat diuji (Sujarweni, 2022:60). Kerangka pemikiran berikut menggambarkan hubungan antara variabel dependen yakni Kompetensi dan Budaya Organisasi variabel independen yaitu Kinerja Pegawai.



Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran

Keterangan:

- > **Parsial**
- > **Simultan**

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2022:63). Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah, dan landasan teori landasan teori maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: diduga ada pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ulu secara parsial.

H2: diduga ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ulu secara parsial.

H3: diduga ada pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ulu secara simultan.