

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pemahaman Kinerja

Secara umum kinerja yaitu hasil kerja yang dilakukan karyawan sesuai aturan ataupun kesepakatan yang bertujuan untuk mencapai tujuan bersama (Efnita, 2018).

Menurut (Riskawati, Djumali & 2018) pekerjaan memiliki aturan tersendiri untuk dilaksanakan dalam mencapai tujuan yang disebut standar kinerja. Standar kinerja yaitu harapan sebuah perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan dan dijadikan pembanding untuk tujuan yang ada. Keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya mampu ditinjau dari tingginya pencapaian kerja yang didapat selaras bersama standar kinerja yang ada.

Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan yang diperoleh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang ada (Saihuudin, 2019).

Sedangkan (Hamali, 2016) berpendapat bahwa kinerja karyawan yaitu hasil keluaran perusahaan, alat, dan fungsi manajemen yang berasal dari tenaga kerja yang berada dalam sebuah perusahaan.

(Sinambela, 2017) juga menyebutkan bahwa kinerja merupakan keluaran dari proses yang telah disepakati dalam suatu periode tertentu yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pengertian kinerja karyawan juga diperkuat dengan pendapat dari (Siagian and Nababan, 2020) yang mengatakan kinerja merupakan peranan dari motivasi dan keefektifan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya memiliki ketersediaan dan keahlian tertentu.

Sementara menurut (Wasiman & Syafitri, 2020) mengatakan kinerja karyawan merupakan suatu perbuatan ataupun tindakan yang merupakan bagian dari keterampilan seseorang yang bertujuan untuk memperoleh hasil.

Jadi, kinerja merupakan hasil kerja dari setiap karyawan sebagai pembandingan pencapaian prestasi berdasarkan skala umum perusahaan.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Berdasar (Kasmir, 2016) menjelaskan tujuan dan manfaat dari penilaian penilaian kinerja yaitu:

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan, sebagai acuan untuk memahami letak lemahnya karyawan dan metode yang ditetapkan.
2. Keputusan penempatan, peletakan posisi karyawan berdasarkan kemampuan yang dimiliki karyawan berdasarkan penilaian objektif.
3. Perencanaan dan pengembangan karir, pemberian promosi jabatan kepada karyawan yang memiliki hasil kerja yang baik.

4. Kebutuhan latihan dan pengembangan, untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan.
5. Penyesuaian kompensasi, di beberapa perusahaan karyawan yang kinerjanya baik tentu akan mendapat tambahan kompensasi sebaliknya karyawan yang kinerjanya tidak baik bukan tidak mungkin kompensasinya akan dikurangi dikarenakan tidak mencapai standar perusahaan.
6. Inventori kompetensi pegawai, simpanan data dan informasi karyawan dalam beberapa periode mengenai kompetensi, potensi dan bakat.
7. Keadilan, pemberian kesempatan kerja yang sama rata terhadap semua karyawan akan meningkatkan prestasi yang lebih baik lagi.
8. Komunikasi efektif atasan dan karyawan, untuk mengetahui pengetahuan komunikasi seperti apa yang harus dilakukan untuk keseluruhan karyawan.
9. Budaya kerja, dengan adanya budaya kerja dapat mengubah kebiasaan karyawan yang kurang baik ke arah penghargaan kualitas dan produktivitas kerja.
10. Menerapkan sanksi, untuk mendorong karyawan bekerja lebih baik agar terhindar dari pemberlakuan sanksi terhadapnya.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Kinerja

Berdasar (Kasmir, 2016) beberapa faktor dalam kinerja seorang pegawai seperti:

1. Kemampuan dan keahlian
Daya adalah potensi yang ada di diri seseorang untuk melakukan pekerjaan. Sementara keahlian adalah pengetahuan dalam diri seseorang tentang suatu

hal. Bertambah luasnya keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki, akan menunjang keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Kepribadian

Merupakan karakter yang dimiliki seorang karyawan. Semakin baik karakter yang dimiliki menunjukkan semakin baiknya kemampuan dalam melakukan pekerjaan.

3. Motivasi kerja

Bentuk dorongan kepada karyawan dalam bekerja. Biasanya karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik dikarenakan banyak komponen yang mempengaruhi seperti gaji, tunjangan kerja, apresiasi, atau bahkan promosi jabatan.

4. Budaya organisasi

Peraturan yang ada di perseroan yang mengatur semua hal yang harus sejalan yang dapat diterima menyeluruh serta dilaksanakan seluruh anggota

5. Lingkungan kerja

Kondisi dari lokasi pekerjaan. Semakin tertatanya lingkungan dalam bekerja, akan memberikan kenyamanan untuk lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal.

6. Kepuasan kerja

Ungkapan perasaan seseorang sesudah menyelesaikan pekerjaannya. Semakin besar perasaan senang dalam melakukan pekerjaan maka semakin besar potensi hasil kerja yang maksimal.

7. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan akan aturan yang sudah disepakati.

8. Loyalitas

Merupakan sikap setia seseorang terhadap sesuatu yang dikerjakannya.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Berdasar (Simanjuntak & Supriandi, 2020) indikator dalam penilaian kinerja karyawan seperti:

1. Kualitas (mutu) hasil kerja

Merupakan tingkatan dari hasil penyelesaian suatu pekerjaan yang mendekati titik kesempurnaan. Baiknya kinerja yang diberikan karyawan menunjukkan seberapa sempurna kualitas dari pekerjaannya.

2. Kuantitas (jumlah) hasil kerja

Hasil dari kinerja karyawan dalam bentuk jumlah angka atau unit. Pencapaian hasil kerja diharapkan sama dengan jumlah atau lebih dari jumlah target yang disepakati.

3. Efisiensi kerja

Yaitu memanfaatkan sumber daya yang ada dengan dengan semaksimal mungkin dengan penggunaan biaya yang seminimal mungkin.

4. Produktivitas

Yaitu mengukur keefektifan dan keefisienan pekerjaan setiap karyawan. Semakin tinggi produktivitas pekerjaan yang dilakukan karyawan, diharapkan mampu mencapai tujuan perusahaan dengan maksimal.

2.1.2 Budaya Organisasi

2.1.2.1 Definisi Budaya Organisasi

Budaya organisasi terbentuk atas kata budaya serta organisasi, tiap kata punya arti yang berbeda. Secara umum, budaya yaitu nilai yang ada dalam diri yang berdampak terhadap sikap dan perilaku seseorang (Indriyaningrum, Rijanti & Sari, 2020).

Dalam kehidupan berorganisasi, anggota dalam sebuah organisasi tidak mampu lepas dari ikatan budaya yang dibentuk mereka kemudian dijadikan keseharian dalam lingkungan organisasi tersebut. Budaya membedakan antar anggota dalam organisasi, dilihat dari cara berinteraksi satu dengan yang lainnya, cara menyikapi masalah dalam organisasi, atau bahkan cara yang dilakukan dalam bekerja. Budaya menyatukan keberagaman dari semua anggota organisasi menjadi satu kesatuan untuk melakukan tindakan yang sama (Busro, 2018).

Budaya organisasi merupakan nilai yang ada dalam diri seseorang yang dijadikan sebagai pedoman untuk menjalankan setiap kegiatan maupun kewajiban yang didalamnya berhubungan dengan budaya organisasi seseorang tersebut (Mauli & Eunike, 2020).

Budaya organisasi juga merupakan alat pemandu perilaku karyawan yang mengelilingi karyawan setiap hari yang membentuk kebersamaan dan diterapkan oleh setiap anggota organisasi (Suhardi & Maharani, 2020).

Budaya organisasi juga merupakan proses bersatunya gaya budaya dan perilaku setiap individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah tatanan baru, yang memiliki kekuatan untuk mempengaruhi dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu (Asbari, Budi & Purwanto, 2020).

Jadi, budaya organisasi merupakan karakteristik atau dasar yang disepakati semua anggota organisasi.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Budaya Organisasi

Menurut (Busro, 2018) terdapat sejumlah fungsi dari budaya organisasi seperti:

1. Menciptakan pembeding, karena dengan adanya budaya yang spesifik dapat menjadi ciri tersendiri dari sebuah organisasi.
2. Sebagai identitas dari anggota organisasi, karena budaya akan menyatu dan menjadi kebiasaan dari setiap anggota organisasi.
3. Mempermudah tingkat kepatuhan anggota terhadap komitmen organisasi, budaya organisasi yang baik dibentuk dari komitmen yang tinggi oleh semua anggota.
4. Alat pemersatu antar anggota organisasi, yaitu sebagai perekat dalam mempersatukan seluruh anggota serta mampu memberikan standar yang tepat sehingga tidak terjadi penyalahgunaan wewenang.
5. Membentuk sikap semua anggota organisasi baik berinteraksi antar sesama anggota internal maupun eksternal.

2.1.2.3 Faktor Budaya Organisasi

Oleh (Busro, 2018) faktor dalam budaya organisasi seperti:

1. Pengaruh umum, misalnya harga tukar mata uang yang berubah-ubah, harga bahan baku yang berubah-ubah, ketentuan upah regional yang cukup tinggi.
2. Pengaruh nilai yang terdapat dimasyarakat, misalkan nilai kesopansantunan dan kebersihan.
3. Faktor internal organisasi, seperti keberhasilan perusahaan dalam mengatasi masalah yang ada, serta aturan-aturan dalam perusahaan.

2.1.2.4 Indikator Budaya Organisasi

Menurut (Busro, 2018) indikator dalam budaya organisasi seperti:

1. Inisiatif individu
Merupakan kebebasan menyampaikan ide atau pendapat untuk kemajuan perusahaan.
2. Toleransi individu
Merupakan keterbukaan karyawan untuk melakukan pekerjaan yang memiliki resiko.
3. Pengarahan
Merupakan bagaimana keaktifan perusahaan dalam memberikan arahan kepada karyawan.
4. Keterpaduan
Merupakan komunikasi yang baik antara pimpinan perusahaan dan karyawan dalam menjalankan tujuan perusahaan.
5. Dorongan manajemen

Merupakan dukungan pemimpin kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

6. Kontrol

Melakukan pengawasan agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

7. Identitas

Merupakan karakter yang dimiliki karyawan yang menjadi dasar dari perusahaan.

8. Sistem imbalan

Ketentuan pemberian gaji atas hasil kerja yang dilakukan karyawan.

9. Toleransi terhadap konflik

Merupakan sikap tenang dalam menghadapi permasalahan yang ada dalam lingkungan kerja.

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Definisi Motivasi

Ialah satu keadaan yang membuat seseorang semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai peraturan perusahaan (Irham, 2016).

Menurut (Busro, 2018) motivasi yaitu susunan tindakan yang bukan cuma diberi pada diri sendiri namun pada individu lainnya selaku nilai pacu dalam melakukan sesuatu.

Pendapat lain oleh (Efnita, 2018) menyatakan motivasi kekuatan pendorong dalam menjalankan sesuatu untuk mencapai tujuan yang baik.

Menurut (Wahyudi & Tupti, 2019) motivasi terdapat dalam kata latin *movere* yaitu daya pendorong yang ditujukan kepada seseorang terkhusus kepada karyawan.

Pengertian tentang motivasi juga diperkuat oleh yang mengatakan motivasi merupakan bagaimana cara pemimpin mengarahkan agar semua potensi yang ada dalam diri karyawan dapat terus menerus dipergunakan, selanjutnya karyawan akan terus terdorong untuk terus mau bekerja, untuk mencapai tujuan perusahaan yang ada (Suhardi & Maharani, 2020).

Jadi, motivasi merupakan suatu pendorong yang jadi basis semangat individu guna melakukan sesuatu secara optimum.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi

Menurut (Edison, Anwar & Komariah, 2017), tujuan dan manfaat motivasi adalah sebagai berikut:

1. Menentukan arah langkah

Motivasi akan menggerakkan kita dalam melakukan hal-hal baik untuk mencapai tujuan.

2. Menentukan keputusan tindakan

Dengan adanya motivasi akan membantu perusahaan mengambil keputusan.

3. Menyeleksi perbuatan

Artinya, motivasi mampu menentukan perbuatan yang memberikan hasil baik kedepannya.

2.1.3.3 Faktor Motivasi

Faktor yang berpengaruh dalam motivasi oleh (Herianto, 2018) seperti:

1. Faktor intern, berasal dari dalam diri

a. Harga diri dan prestasi

Motivasi untuk mengembangkan kreativitas serta mendorong keinginan menggapai performa dalam menjaga harga diri.

b. Harapan

Merupakan sesuatu yang ingin diraih seseorang di masa mendatang.

c. Kebutuhan

Dengan adanya sesuatu yang harus dipenuhi, maka seseorang akan termotivasi untuk mengerjakan sesuatu.

d. Kepuasan kerja

Hasil dari pekerjaan yang dilakukan akan memberikan perasaan puas dalam diri.

e. Tanggung jawab

Motivasi ada untuk menentukan tindakan seseorang untuk bekerja dengan hati-hati.

2. Faktor ekstern, yaitu berasal dari luar diri.

a. Jenis dan sifat pekerjaan

Yaitu pendorong dalam melakukan pekerjaan berdasarkan sifat dan jenis dari suatu pekerjaan.

b. Hubungan interpersonal

Yaitu hubungan antar sesama karyawan, atasan atau bawahan dalam lingkungan kerja.

c. Kondisi kerja

Merupakan suasana yang diharapkan karyawan sehingga bisa bekerja secara maksimal.

d. Keamanan dan keselamatan kerja

Perlindungan dari perusahaan kepada karyawan disaat bekerja.

2.1.3.4 Indikator Motivasi

Adapun indikator motivasi oleh (Herman & Safitriani, 2020) yaitu:

1. Kebutuhan fisik

Kebutuhan paling dasar yang harus dipenuhi seseorang, seperti kebutuhan akan sandang, pangan, papan serta kesehatan.

2. Kebutuhan rasa aman

Dimana terpenuhinya keamanan seperti kebutuhan rasa aman fisik, kondisi kerja yang baik, keselamatan kerja, jaminan masa tua.

3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan yang mencakup perasaan seseorang, seperti komunikasi yang baik antar sesama.

4. Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan yang mencakup keinginan akan status, perhatian, pujian serta harga diri.

5. Kebutuhan aktualisasi diri

Keinginan untuk menggunakan potensi yang ada dalam diri serta mengaktualisasi sebagai bentuk pengembangan diri.

2.1.4 Disiplin

2.1.4.1 Definisi Disiplin

Salah satu kunci keberhasilan sebuah perusahaan terletak pada kedisiplinan seluruh anggota dalam perusahaan yang dilakukan secara terus-menerus. Kedisiplinan merupakan sikap patuh dan taat terhadap aturan yang ada dan dapat menerima sanksi ketika tidak mentaati aturan tersebut (Irham Fahmi, 2016).

Kedisiplinan merupakan bentuk sikap dan tingkah laku karyawan selaras bersama paturan yang disetujui pihak manajemen dalam rangka tercapainya tujuan perusahaan (Rumagit, Pulina and Ferdy, 2019).

Disiplin menurut (Sinambela, 2017) merupakan sikap patuh terhadap aturan yang berlaku dalam perusahaan untuk melewati masalah yang ada dalam kinerja karyawan. Disiplin juga mengartikan potensi yang ada di diri pegawai, yang secara terarah serta saling berkesinambungan berdasarkan aturan yang ada dan telah disepakati.

Pengertian motivasi semakin diperkuat menurut (Wasiman & Syafitri, 2020) disiplin merupakan keadaan dimana mempunyai disiplin yang baik jika karyawan maupun bersangkutan patuh peraturan, penuh pertanggungjawaban terhadap tugas yang diberikan.

(Riskawati, Djumali & Istiqomah, 2018) juga menyebutkan disiplin merupakan situasi yang teratur antara harapan karyawan dan kenyataan, yaitu mereka diharapkan memiliki sikap tanggung jawab yang tinggi, yang dapat meningkatkan hasil kinerja secara lebih optimal.

Jadi, disiplin merupakan sikap untuk mematuhi aturan dengan melaksanakan sesuatu dengan tepat dan penuh rasa tanggung jawab.

2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Disiplin

Menurut (Sinambela, 2017) maksud dan manfaat disiplin dalam sebuah perusahaan yaitu:

1. Tumbuhnya rasa kepekaan dalam diri pada orang lain
Disiplin bertujuan menumbuhkan kepribadian yang peka dan peduli terhadap perasaan orang lain.
2. Tumbuhnya rasa kepedulian dan rasa tanggung jawab
Disiplin bertujuan meningkatkan kepedulian, integritas, dan mampu menyelesaikan masalah dengan baik.
3. Mengajarkan cara bersikap dan mampu menggunakan waktu dengan efisien
Disiplin sebagai pedoman dalam penggunaan waktu dengan sebaik mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Menciptakan ketenangan
Disiplin bertujuan untuk menata semua hal dengan baik dalam lingkungan pekerjaan.
5. Menumbuhkan rasa percaya diri

Disiplin bertujuan untuk meningkatkan kepercayaan diri dalam diri seseorang dalam melakukan pekerjaan.

6. Menumbuhkan kemandirian dan mampu menentukan pilihan yang bijak
Disiplin bertujuan untuk membentuk karakter karyawan agar semakin mandiri dan mampu merasakan lingkungan kerja yang baik.

2.1.4.3 Faktor Disiplin

Menurut (Saputri, 2019) faktor yang berpengaruh terhadap disiplin seperti:

1. Jumlah gaji
Dengan gaji memadai, karyawan akan bekerja dengan maksimal.
2. Terdapat tidaknya keteladanan pemimpin
Pemimpin yang menghendaki tegaknya disiplin, maka dia wajib mempraktikkan disiplin tersebut.
3. Adanya ketidakaturan yang pasti yang mampu dijadikan pegangan
Penerapan disiplin hendak terlaksana bila terdapat peraturan tertulis yang pasti sebagai pedoman.
4. Sikap berani pemimpin untuk memutuskan.
Tindakan tegas atas ketidakdisiplinan yang dilakukan karyawan, akan membuat semua karyawan menghindari tindakan yang melanggar aturan.
5. Keberadaan pengawasan pimpinan
Pengawasan dilakukan oleh pemimpin untuk mengarahkan karyawan secara teratur dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan maksimal.

2.1.4.4 Indikator Disiplin

Oleh (Jontro & Supriandi, 2020) indikator yang mempengaruhi disiplin yaitu:

1. Ketaatan pada peraturan
Merupakan tingkat kesadaran karyawan dalam menjalankan aturan yang ada dalam perusahaan.
2. Efektif dalam bekerja
Merupakan minimalisasi persediaan sumber daya yang ada dengan jangka waktu yang tepat dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Tindakan korektif
Merupakan sikap menjalankan hukuman dengan baik atas pelanggaran aturan yang dilakukan karyawan.
4. Kehadiran tepat waktu

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah sebagian kecil dari hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan materi pembahasan sehingga mampu memberikan data analisis yang lebih akurat dalam menguji hasil penelitian Bab 4,

Sulaefi (2019) observed “The influence of organizational culture and work motivation toward employee performance at Lestari Raharja Hospital Magelang Indonesia”. The purpose of this observation is to interpret the impact of organizational culture and motivation on the competence of the employees of Lestari Raharja Hospital, Magelang, Central Java, Indonesia. Using a quantitative

system to determine the bond between the value of the independent variable and the dependent variable with the use of Likert Scale on 30 sources as a sample of observation from the population. The use of statistical analysis of the smart PLS 3.2.6 program in the regression test resulted in $KK = 0.547 (BO) + 0.292 (MK)$. Organizational culture had a large and important impact on employees competence, namely p-values $0.000 < 0,05$. Meanwhile motivation had a large and inimportant impact on employees competence, namely p - values value $0,092 > 0,05$.

Penelitian yang dilakukan oleh K. Indriyaningrum, Tristiana Rijanti dan Lisa Puspita Sari (2020) yang berjudul “Efek moderasi budaya organisasi pada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (pada pegawai sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah”. Maksud dari studi ini ialah guna lebih mendalami dampak motivasi terhadap kinerja, perngaruh disiplin pada kinerja. Merupakan salah satu bentuk penelitian asosiatif yang menggunakan teknik analisis regresi berganda. Penggunaan teknik random sampling dengan jumlah populasi yakni 186 responden, beserta penentuan jumlah sampel yakni 100 responden memakai rumus Slovin. Yang menghasilkan pernyataan motivasi berdampak besar dan penting pada kinerja, disiplin berdampak besar dan penting pada kinerja, budaya organisasi mengendalikan dampak motivasi pada kinerja serta budaya organisasi mengendalikan dampak disiplin pada kinerja di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah.

Penelitian oleh Suhardi dan Sari Maharani (2020) dengan judul “Pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada

Palm Springs Golf Country Club”. Maksud dari studi ini ialah guna lebih mendalami orientasi terhadap budaya, motivasi, dan pergeseran kerja menuju kinerja karyawan. Merupakan salah satu bentuk penelitian kuantitatif analisis deskriptif yang menggunakan teknik regresi linier berganda dengan total populasi sebanyak 151 responden yaitu karyawan Palm Springs Golf Country Club serta penentuan sampel sebanyak populasi dengan menggunakan sampel jenuh. Yang menghasilkan pernyataan capaian pengujian T angka yang signifikan untuk variabel Budaya Organisasi yakni 0,00, Motivasi yakni 0,179 dan disiplin yakni 0,00. Jadi, secara parsial Budaya Organisasi serta Disiplin berdampak besar serta penting pada kinerja pegawai, Motivasi tak berpengaruh dikinerja pegawai.

Studi dilaksanakan Akmal Ismail Yatim, Woro Utari, dan C. Sri Hartati (2019) dengan judul “Pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan kantor kecamatan Sumberrejo kabupaten Bojonegoro”. Tujuan dari studi ini ialah guna lebih mendalami dampak budaya organisasi, motivasi, serta disiplin dengan bersamaan serta keseluruhan pada kinerja karyawan Kantor Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro. Merupakan salah satu bentuk penelitian deskriptif kuantitatif. Yang menghasilkan pernyataan bahwa budaya organisasi, motivasi, serta disiplin secara bersamaan berdampak besar serta penting pada kinerja karyawan sehingga hipotesis awal disetujui. Kemudian, budaya organisasi berdampak besar serta penting pada kinerja karyawan, sehingga hipotesis berikutnya disetujui. Lalu, motivasi berdampak besar serta penting pada kinerja karyawan, sehingga hipotesis selanjutnya

disetujui. Terakhir, disiplin berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, sehingga hipotesis terakhir disetujui.

Penelitian yang dilakukan oleh Ratno Nur Suryadi (2020) “Pengaruh budaya organisasi, motivasi dan disiplin terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Makassar”. Maksud dari studi berikut ialah guna lebih mendalami dampak budaya organisasi, motivasi serta disiplin pada kinerja pengajar perekonomian SMA Negeri di Kota Makassar. Ialah salah satu bentuk studi kuantitatif. Total populasi sebanyak 60 responden serta penentuan sampel sebanyak populasi dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Yang menghasilkan pernyataan bahwa dengan keseluruhan budaya organisasi, motivasi serta disiplin berdampak penting pada kinerja pengajar, lalu dengan bersamaan budaya organisasi, motivasi serta disiplin kerja berdampak penting pada kinerja pengajar. Motivasi berdampak besar dan penting pada kinerja, disiplin berdampak besar serta penting pada kinerja, budaya organisasi mengendalikan dampak motivasi pada kinerja serta budaya organisasi mengendalikan dampak disiplin pada kinerja pegajar.

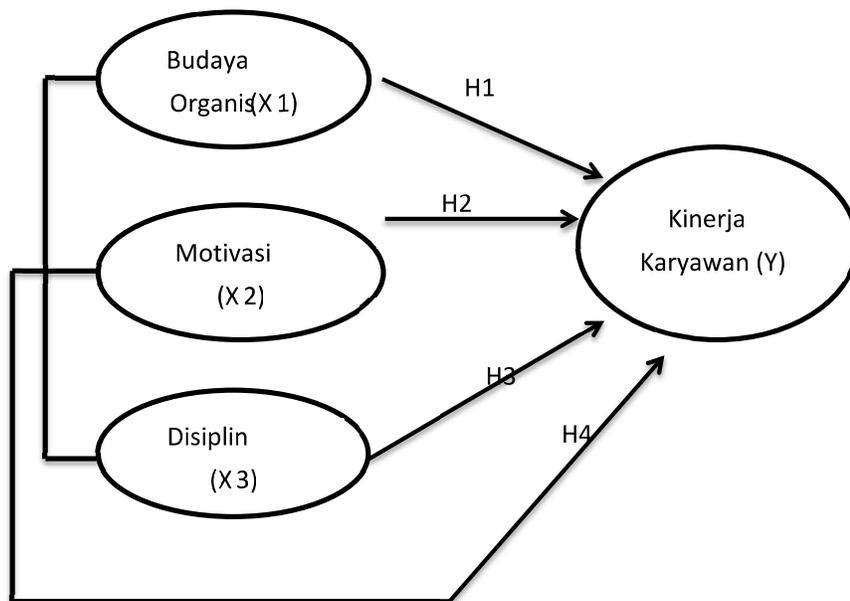
Penelitian dilakukan oleh Gaby. I. Rumagit, Paulina Van Rate, dan Ferdy Roring (2019) dengan judul “Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN wilayah PERSERO (Sulutenggo)”. Tujuan dari studi ini adalah guna lebih mendalami pengaruh disiplin pada kinerja pegawai di PT. PLN Wilayah (Persero). Studi berikut adalah salah satu bentuk studi kuantitatif dengan cara deskriptif. Total populasi sebanyak 80 responden yakni pegawai PT. PLN Wilayah (Persero) serta penentuan sampel

sebanyak populasi dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Yang menghasilkan pernyataan budaya berdampak positif serta signifikan pada kinerja pegawai.

Studi yang dilaksanakan Vivit Nurhidayah, Woro Utari, dan C. Sri Hartati (2019) dengan judul “Analisis pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Bakorwil Bojonegoro”. Maksud studi berikut yakni guna lebih mendalami dampak motivasi, disiplin, budaya organisasi serta kinerja pegawai Bakorwil Bojonegoro. Merupakan salah satu bentuk penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory* dengan metode teknik regresi linier berganda. Dengan total populasi sebanyak 62 responden yaitu karyawan di Bakorwil Bojonegoro serta penentuan sampel sebanyak populasi dengan menggunakan teknik sensus sampling. Yang menghasilkan pernyataan bahwa motivasi, disiplin dan budaya organisasi serta kinerja karyawan berada di tingkat aman. Motivasi, disiplin serta budaya organisasi dengan bersamaan berdampak penting pada kinerja karyawan Bakorwil Bojonegoro. Motivasi, disiplin serta budaya organisasi memberi partisipasi yakni 36.3% pada kinerja pegawai Bakorwil Bojonegoro.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah bentuk menyeluruh dari variabel yang diteliti. Menurut latar belakang permasalahan serta kajian teori yang disampaikan, dibentuklah sebuah kerangka pemikiran sebagai gambaran. Variabel di studi ini ialah budaya organisasi, motivasi serta disiplin pada kinerja pegawai (Suhardi dan S.Maharani, 2020).



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut basis teori serta kerangka pemikiran, ditetapkan hipotesis di studi berikut, yakni:

H1: Pengaruh budaya organisasi pada kinerja karyawan di PT. Sammyung Precision Batam.

H2: Pengaruh motivasi pada kinerja karyawan di PT. Sammyung Precision Batam.

H3: Pengaruh disiplin pada kinerja karyawan di PT. Sammyung Precision Batam.

H4: Pengaruh budaya organisasi, motivasi serta disiplin pada kinerja karyawan di PT. Sammyung Precision Batam.