

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Dalam menghadapi persaingan yang semakin kuat, setiap perusahaan dituntut harus mampu mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses atau tidaknya suatu organisasi, karena apabila sumber daya manusia dianggap rendah maka citra dari organisasi tersebut juga akan berkurang. Menurut Rahayu (2020) keterampilan sumber daya manusia adalah komponen yang dapat membantu organisasi dalam mengembangkan kinerja karyawannya, tingkat keterampilan sumber daya manusia yang rendah menyebabkan kinerja yang dihasilkan *stagnan* atau tidak berkembang. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang diperlukan tersedia, organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Manusia adalah penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus memberikan bimbingan yang positif untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan bagian dalam suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya.

Kinerja merupakan sesuatu yang umumnya dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Apabila kinerja karyawan tergolong baik maka perusahaan akan mendapatkan citra yang baik dan juga lebih mudah untuk mencapai tujuan yang dimana disebut oleh (Juliati, 2021) kinerja karyawan

secara umum adalah hasil yang dicapai oleh karyawan dalam suatu pekerjaan yang berlaku pada suatu pekerjaan tertentu. Harras, dkk (2020) mendefinisikan kinerja sebagai hasil atau keseluruhan tingkat keberhasilan seseorang selama jangka waktu tertentu dalam melaksanakan suatu tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan. Maksud dan tujuan kinerja adalah menetapkan tujuan-tujuan yang bermanfaat, tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tertentu, namun juga bagi hasil proses kerja pada periode tersebut.

Menurut Rohmat, dkk (2022) budaya organisasi merupakan suatu sistem kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam organisasi dan mengarahkan perilaku para anggotanya. Didalam dunia bisnis, budaya organisasi sering dianggap sebagai budaya perusahaan. Bagaimana cara perusahaan menjalankan bisnisnya dan bagaimana kebiasaan para karyawan dalam bekerja. Seperti yang disampaikan oleh Lv, dkk (2022) kinerja para anggota akan berjalan sesuai dengan budaya yang dianutnya dalam organisasi, budaya organisasi yang kuat tidak selalu berjalan dengan baik, oleh karena itu suatu perubahan harus dilakukan. Menurut Awino, dkk (2018) salah satu faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerja adalah dengan menerapkan budaya organisasi yang unggul. Budaya organisasi yang unggul tentunya akan menciptakan rasa kebanggaan diantara pekerja atas partisipasi mereka didalam perusahaan, hal ini dapat membuat karyawan bekerja dengan nyaman dan puas.

Menurut Jufrizen, dkk (2021) budaya organisasi merupakan persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi sebagai suatu sistem nilai organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara kerja dan perilaku anggota

organisasi. Setiap organisasi mempunyai budaya berbeda yang mereka terapkan dalam organisasinya, di mana setiap karyawan harus mengadopsi budaya organisasi ini sebagai kebiasaan dan tradisi untuk menunjukkan kinerja mereka untuk organisasi. Pencapaian dan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi sering disebut sebagai kinerja yang ditunjukkan individu. Dari beberapa pengertian mengenai budaya organisasi diatas dapat Saya simpulkan bahwa budaya organisasi sangat penting untuk dimiliki oleh suatu perusahaan karena dengan adanya budaya organisasi dapat membantu karyawan untuk berinteraksi dengan lingkungan kerja dan saling menyesuaikan kepada setiap anggotanya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Juliati, 2021) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya dengan adanya budaya organisasi yang baik akan memberikan kenyamanan dalam bekerja, sehingga secara tidak langsung hal ini akan meningkatkan kinerja pegawai. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Calen, dkk (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi juga memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya budaya organisasi yang mampu diterapkan dengan baik akan menghasilkan kinerja yang baik juga. Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Mudita, dkk (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan bisa meningkatkan kinerja karyawan dengan memberlakukan budaya organisasi yang sesuai dengan para pegawai pada suatu organisasi. (Mubarok, 2021) juga menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki

hubungan positif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya dengan adanya budaya organisasi maka akan tercipta hubungan kinerja yang baik daripada karyawan itu sendiri. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra,dkk (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak mempunyai efek signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa budaya organisasi yang kuat belum tentu bisa meningkatkan kinerja pegawai karena adanya faktor tertentu.

Selain budaya organisasi, motivasi kerja juga merupakan faktor internal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Riyanto, dkk (2021) motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang muncul dalam diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk menuntut tindakan dengan tujuan tertentu. Ini bisa menjadi komponen penting baik dalam pekerjaan, pendidikan, atau gaya hidup. Jika seorang karyawan tidak memiliki motivasi kerja yang baik maka bisa dipastikan *jobdesk* yang diberikan tidak akan terlaksana dengan sempurna. Energi motivasi dapat menggerakkan pekerjaan apapun dengan lebih mudah dan cepat. Yusuf Iis, dkk (2022) mengungkapkan bahwa motivasi kerja merupakan proses dorongan psikologis kebutuhan individu sebagai proses dasar yang komprehensif berdasarkan daya saing sesuai dengan persepsi dan kepribadian karyawan. Menurut (Widarko & Anwarodin, 2022) motivasi berkaitan dengan upaya yang dilakukan seseorang untuk mengejar suatu tujuan. Motivasi terkait erat dengan kepuasan pekerja atau karyawan dan kinerja pekerjaan

Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa motivasi kerja juga merupakan proses merangsang seseorang dalam melaksanakan suatu tugas

untuk menentukan intensitas, arah, dan penyediaan individu dalam upaya mencapai kinerja yang baik. Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Razak, dkk (2018) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan adanya motivasi maka akan mempengaruhi semangat karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Sitopu, dkk (2021) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini karena motivasi merupakan suatu elemen yang penting untuk menggerakkan kita untuk mencapai tujuan bersama. Nursaid, dkk (2022) juga menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini karena dengan adanya motivasi maka seseorang karyawan akan menunjukkan kinerja terbaiknya yang secara signifikan juga akan mempengaruhi kemajuan organisasi. Kemudian (Elisabeth, 2018) pada penelitiannya juga mengungkapkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan., karena dengan adanya motivasi, maka seorang karyawan akan merasa diperhatikan sehingga mereka dapat meningkatkan semangat dan kinerjanya masing-masing. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Wibowo, dkk (2022) mengungkapkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena motivasi kerja yang baik juga dapat berisiko mengalami penurunan produktivitas dan kemungkinan bisa membuat perusahaan gagal mencapai tujuannya.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja. Menurut (Rifa'i, 2023) disiplin kerja merupakan fungsi operasi yang paling

penting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kemungkinan kinerja kerja karyawan yang dapat dicapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Saat seorang pegawai tidak disiplin dalam bekerja, maka akan berdampak pada hasil kinerjanya. Disiplin yang baik pada seorang pegawai menggambarkan besarnya rasa tanggung jawab yang dimiliki seorang pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Muardi,dkk (2022) juga menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kegiatan untuk menggerakkan karyawan agar dapat mengikuti dan mematuhi dasar-dasar dan peraturan kerja yang ditetapkan oleh suatu organisasi. Dari beberapa pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa untuk dapat menjaga dan meningkatkan kedisiplinan seseorang merupakan hal yang sulit, karena terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhinya, sehingga perlu adanya motivasi agar seorang pegawai tetap memiliki disiplin kerja yang tinggi sesuai dengan aturan yang ada.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Wabia,dkk (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan menerapkan disiplin kerja kepada karyawan akan memberikan pengaruh signifikan terhadap organisasi karena berkaitan dengan kinerja karyawan. Agusria,dkk (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja juga mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa kedisiplinan yang baik akan meningkatkan kinerja menjadi lebih baik lagi. Dilanjutkan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kusumasari & Bagasworo, 2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

karena dengan adanya disiplin kerja maka seorang karyawan dituntut untuk konsisten dalam mempertahankan kinerjanya. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Aulia,dkk (2021) juga menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan disiplin kerja memiliki pengaruh yang sangat penting dalam sebuah organisasi, apabila karyawan menerapkan disiplin kerja maka regulasi kerja dalam sebuah organisasi akan berjalan dengan baik. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukmawaty, dkk (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dikarenakan sikap disiplin kerja yang baik tidak akan bisa meningkatkan kinerja apabila tidak adanya inisiatif menyelesaikan suatu permasalahan dalam sebuah organisasi.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Desa Padangsambian Klod yang merupakan sebuah instansi yang berada di bawah pemerintah daerah yang memiliki tugas melayani dan membantu masyarakat. Kantor Desa Padangsambian Klod beralamat di Jalan Gunung Soputan, Padangsambian Klod, Kec. Denpasar Barat, Kota Denpasar, Bali 80117. Sebagai salah satu instansi di desa dengan jumlah penduduk desa 29.594 jiwa dan terdapat 12 dusun di dalamnya, Kantor Desa Padangsambian Klod dituntut untuk dapat membantu masyarakat sekitar dalam mengurus hal-hal administrasi dengan maksimal serta menjadi pusat dari seluruh kegiatan yang ada, baik dalam bidang pemerintahan, pembinaan, pembangunan dan pemberdayaan.

Kantor Desa Padangsambian Klod dalam menjalankan tugasnya harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Berdasarkan hasil wawancara

yang peneliti lakukan dengan beberapa petugas pelayanan , peneliti menemukan bahwa pelayanan administrasi yang diberikan oleh pegawai Kantor Desa Padangsambian Klod pada masyarakat masih belum maksimal. Fenomena mengenai permasalahan kinerja yang buruk akan berdampak pada penurunan kualitas pelayanan dimana hasil wawancara pada bagian tata usaha Kantor Desa Padangsambian Klod yang didapatkan informasi bahwa masih sering ada keluhan dari beberapa masyarakat yang masuk dikarenakan kinerja pegawai yang kurang optimal.

Tabel 1.1
Data Keluhan Masyarakat
Kantor Desa Padangsambian Klod Tahun 2022

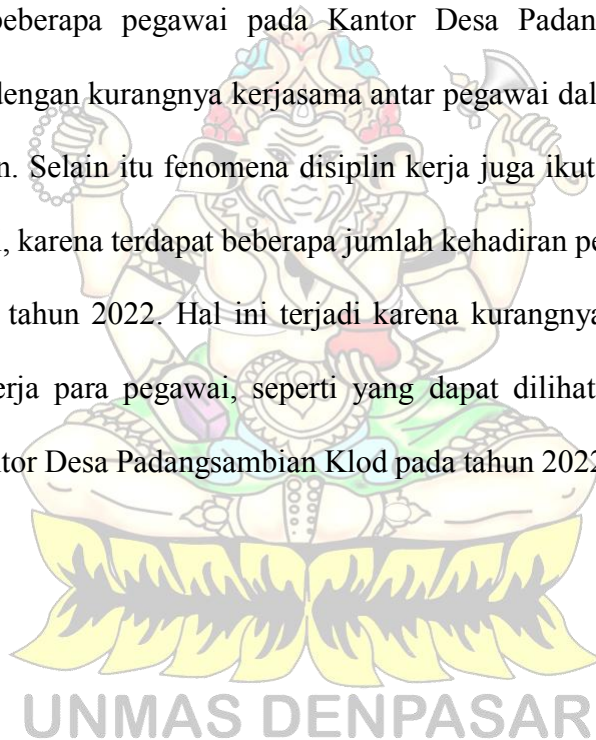
No	Keterangan	Jumlah Keluhan	Persentase Keluhan (%)
1	Kesesuaian persyaratan untuk mendapatkan layanan	20	15,75
2	Ketepatan dan kecepatan petugas dalam memberikan layanan	35	27,56
3	Kualitas sarana dan prasarana	15	11,81
4	Sikap dan perilaku dalam memberikan layanan	27	21,26
5	Kedisiplinan dan tanggung jawab petugas terhadap pelayanan	30	23,62
Jumlah		127	100

Sumber data : Kantor Desa Padangsambian Klod

Berdasarkan hasil Tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa jumlah keluhan Masyarakat tertinggi ada pada ketepatan dan kecepatan petugas dalam memberikan layanan sebanyak 35 atau sebesar 27,56% dan yang terendah ada pada kualitas sarana dan prasarana sebanyak 15 atau sebesar 11,81%. Keluhan yang diberikan oleh masyarakat menandai bahwa adanya kinerja yang belum optimal dalam melayani masyarakat, dan terdapat permasalahan dalam

meningkatkan kinerja.

Permasalahan lain yang melatar belakangi penelitian ini yaitu masih rendahnya kinerja pegawai Kantor Desa Padangsambian Klod yang berkaitan dengan budaya organisasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai, terdapat kurangnya sikap inisiatif pegawai dalam mengambil keputusan untuk menyelesaikan suatu permasalahan, dimana pegawai masih sering menunggu perintah. Selain itu juga terdapat begitu kecilnya motivasi kerja dari beberapa pegawai pada Kantor Desa Padang Sambian Klod. Dibuktikan dengan kurangnya kerjasama antar pegawai dalam menyelesaikan permasalahan. Selain itu fenomena disiplin kerja juga ikut melatar belakangi penelitian ini, karena terdapat beberapa jumlah kehadiran pegawai yang masih kurang pada tahun 2022. Hal ini terjadi karena kurangnya kesadaran dalam disiplin bekerja para pegawai, seperti yang dapat dilihat dari data absensi pegawai Kantor Desa Padangsambian Klod pada tahun 2022 seperti pada tabel 1.2 berikut :



Tabel 1.2
Data Absensi Pegawai
Kantor Desa Padangsambian Klod Tahun 2022

No	Bulan	Jumlah Pegawai (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (hari)	Jumlah Hari Kerja Yang Hilang (hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (hari)	Persentase Absensi (%)
		(1)	(2)	(3)=(1)x(2)	(4)	(5)=(3)-(4)	(6)=(4): (3)x100%
1	Januari	36	26	936	34	902	3,63
2	Februari	36	24	864	32	832	3,70
3	Maret	36	26	936	36	900	3,85
4	April	36	25	900	32	868	3,56
5	Mei	36	27	972	37	935	3,81
6	Juni	36	26	936	31	905	3,31
7	Juli	36	26	936	29	907	3,10
8	Agustus	36	27	972	30	942	3,09
9	September	36	25	900	30	870	3,33
10	Oktober	36	27	972	33	939	3,40
11	November	36	26	936	32	904	3,42
12	Desember	36	27	972	34	938	3,50
Jumlah			312	11.232	390	10.842	3,47
Rata-rata			26	936	33	904	3,47

Sumber data : Kantor Desa Padangsambian Klod

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas dapat diketahui bahwa rata-rata absensi pegawai selama tahun 2022 sebesar 3,47% dengan rata-rata jumlah hari kerja yang hilang selama 2022 adalah 34 hari kerja. Menurut (Mahrizal, 2019) tingkat absesnsi 3-10% dikategorikan tinggi dan dibawah 3% dikategorikan rendah. Tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan Maret sebanyak 3,85% dan tingkat absensi terendah terjadi pada bulan Agustus yaitu 3,09%. Kondisi ini menunjukan bahwa masih rendahnya kesadaran pegawai terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Padangsambian Klod Denpasar”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan ke dalam rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Padangsambian Klod Denpasar?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Padangsambian Klod Denpasar?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Padangsambian Klod Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Padangsambian Klod Denpasar.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Padangsambian Klod Denpasar.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Padangsambian Klod Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat, tidak hanya untuk penulis tetapi untuk pihak-pihak yang terkait dengan proses penelitian ini, diantaranya yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan mengenai bagaimana pengaruh disiplin kerja, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai bahan referensi untuk penelitian sejenis lainnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi sebagai bahan pertimbangan dan pengambilan keputusan dalam bidang sumber daya manusia yang terkait dengan disiplin kerja, motivasi, budaya organisasi dan kinerja pegawai. Penelitian ini akan berguna bukan hanya pada organisasi atau instansi, penelitian ini juga akan berguna secara praktis pada pihak lainnya seperti mahasiswa, lembaga pendidikan, dan masyarakat umum.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh *Locke* (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). Teori ini menunjukkan bahwa adanya hubungan antara kinerja dan sasaran. Sasaran dapat didefinisikan sebagai tingkat kinerja atau tujuan yang ingin dicapai seseorang. *Goal setting theory* juga termasuk dalam teori motivasi. Komitmen terhadap tujuan akan mempengaruhi tindakan dan konsekuensi kinerjanya. Menurut teori ini, kinerja manajer dipengaruhi oleh karyawan yang memiliki komitmen tujuan tinggi. Seberapa besar usaha yang akan dilakukan seseorang dipengaruhi oleh tujuannya. Semakin tinggi komitmen karyawan terhadap tujuannya, semakin mereka berusaha lebih keras untuk mencapainya.

Goal-Setting Theory menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Menurut Swann, dkk. (2021) ciri utama yang membedakan antara kinerja dan tujuan pembelajaran adalah fokus individu selama pelaksanaan tugas. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Rivaldo, dkk. (2023) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kemampuannya. Pegawai yang dapat melaksanakan tugasnya dengan baik maka akan menentukan hasil kerjanya, artinya pegawai yang mempunyai tanggung jawab, dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, dan dapat memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan, seperti yang dikemukakan oleh Salim, dkk. (2022). Senada namun lewat sudut pandang yang sedikit berbeda, menurut Maizar, dkk. (2023) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu, selain itu juga kinerja merupakan alat yang digunakan dalam meningkatkan akuntabilitas dan pengambilan keputusan.

Al-Kharabsheh, dkk. (2023) menyatakan bahwa kinerja merupakan faktor yang sangat penting dalam keberhasilan organisasi karena hubungannya yang kuat dengan karyawan. Oleh karena itu, suatu organisasi harus memberikan perhatian yang besar untuk faktor seperti itu. Untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang mendasari kinerja karyawan, banyak penelitian yang dilakukan dari yang mana berbagai variabel dianggap sebagai pendorong kinerja karyawan. Seperti yang diungkapkan oleh (Listiana, 2023) kinerja pegawai merupakan hasil kerja atau keluaran yang dihasilkan oleh individu sesuai dengan aturan

dan standar yang berlaku pada masing-masing perusahaan.

Dari beberapa pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan pencapaian seorang pegawai melalui proses-proses kerja yang ada pada perusahaan dan juga merupakan sikap tanggung jawab dari seorang pegawai untuk menjalankan tugas dan pengambilan keputusan yang baik untuk perusahaan maupun organisasi.

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Wibowo, (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya adalah sebagai berikut :

1) *Personal factor*

Ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.

2) *Leadership factor*

Ditunjukkan oleh kualitas dorongan bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.

3) *Team factor*

Ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan bekerja.

4) *System factor*

Ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

5) *Contextual/situational factor*

Ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Maryani,dkk. (2021) kinerja karyawan merupakan hasil suatu proses yang mengacu dan diukur dalam jangka waktu tertentu berdasarkan syarat atau kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya.

Kinerja karyawan memiliki enam (6) *indicator*, sebagai berikut :

1) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja dapat dilihat dalam hasil kerja yang dilakukan dengan waktu tertentu. Artinya ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu aktivitas diselesaikan lebih awal dari waktu yang ditentukan oleh perusahaan

2) Kualitas Kerja

Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

3) *Job Knowledge* (Pengetahuan Kerja)

Job Knowledge adalah landasan keahlian profesional, yang mencakup keterampilan, informasi, dan pengalaman yang penting untuk keberhasilan dalam peran tertentu. Ini adalah landasan yang memungkinkan karyawan melakukan tugas dengan kompeten dan percaya diri.

4) Kerjasama

Kesediaan bekerja bersama dengan orang lain yang ada pada suatu organisasi. Proses bekerja sama antara dua atau lebih pihak, dengan tujuan mencapai hasil yang menguntungkan semua pihak yang terlibat.

5) Inisiatif

Semangat karyawan untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas baru sehingga dapat memperluas rasa tanggung jawabnya kepada perusahaan.

6) Kualitas Pribadi

Kualitas pribadi yang dimana seorang karyawan dapat mengelola kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi.

2.3 Budaya Organisasi

2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Putra,dkk. (2018) budaya organisasi merupakan nilai atau pola dasar yang diterima organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk pegawai yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota organisasi. Budaya organisasi yang baik akan lebih tahan terhadap krisis dimensi seperti keinginan, disiplin, pengambilan keputusan, dan keselarasan dihadirkan sebagai elemen penting pembelajaran organisasi (Sabuhari, dkk. 2020). Selain itu Hatidja,dkk. (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi yang merupakan perwujudan kebiasaan normatif yang dipahami oleh pemimpin dan karyawan yang mempunyai akar dalam memajukan

organisasi.

Menurut (Hamdan dan Alheet, 2020) budaya organisasi juga menunjukkan cara dimana tugas-tugas yang dialokasikan harus diselesaikan. Selain itu, hal ini meningkatkan sikap pemangku kepentingan eksternal terhadap organisasi. Selanjutnya (Dewi dan Wibowo, 2020) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah norma, nilai, filosofi, asumsi, keyakinan, kebiasaan organisasi, dan lain-lain yang dikembangkan dalam jangka waktu lama oleh para pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru dan diterapkan dalam kegiatan organisasi sehingga dapat mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam menghasilkan produk, melayani konsumen, dan mencapai tujuan organisasi. Sapta,dkk. (2021) menyebutkan bahwa budaya organisasi merupakan sekumpulan orang-orang terorganisir yang mempunyai tujuan, keyakinan, dan tujuan yang sama.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem keyakinan, nilai dan kepercayaan yang dikembangkan dalam suatu organisasi dan dijadikan pedoman tingkah laku sehari-hari sehingga mengarahkan berbagai tindakan untuk mencapai tujuan organisasi yang menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh anggota dalam suatu organisasi dan menentukan bagaimana anggota tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Nabella,dkk. (2022) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, antara lain :

- 1) Pengaruh umum dari luar yang luas mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan oleh organisasi.
- 2) Pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat, keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas misalnya kesopansantunan dan kebersihan.
- 3) Faktor-faktor yang spesifik dari organisasi, selalu berinteraksi dengan lingkungannya, dalam mengatasi baik masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian yang berhasil, keberhasilan mengatasi berbagai masalah tersebut merupakan dasar bagi tumbuhnya budaya organisasi.

2.3.3 Indikator Budaya Organisasi

Menurut (Sartika dan Pragiwani, 2020) budaya organisasi merupakan sistem yang dianut semua anggota organisasi yang membedakan organisasi satu dengan lainnya. Terdapat empat indikator budaya organisasi, antara lain :

- 1) Inovatif memperhitungkan resiko

Seorang karyawan harus mampu menciptakan ide-ide baru dalam sebuah perusahaan untuk menciptakan keberhasilan serta harus berani mengambil resiko dalam mengembangkan ide-ide tersebut.

2) Berorientasi pada hasil

Seorang karyawan harus bisa menetapkan target apa yang akan dicapai oleh perusahaan dalam waktu tertentu.

3) Berorientasi pada kepentingan karyawan

Suatu perusahaan harus bisa memenuhi kebutuhan karyawan untuk menjalankan suatu pekerjaan serta memberikan dukungan atas prestasi karyawan.

4) Berorientasi pada detail tugas

Setiap karyawan diharapkan bisa teliti dan fokus dalam mengerjakan tugas agar keakuratan hasil kerja dapat terjamin.

2.4 MOTIVASI KERJA

2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Niati,dkk. (2021) motivasi merupakan proses pemberian penghargaan yang membuat karyawan bekerja sedemikian rupa suatu cara agar tujuan secara efisien dan efektif dapat tercapai beberapa hal penting Faktor yang mempengaruhi motivasi adalah kebutuhan pribadi, tujuan dan persepsi individu atau kelompok dan bagaimana memenuhi kebutuhan, tujuan dan persepsi. Sitopu,dkk. (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah proses yang mengarahkan dan menopang kinerja. Motivasi mendorong karyawan secara internal untuk membantu mereka mencapai tujuan atau tugas tertentu yang diberikan kepada mereka.

Menurut (Pancasila,dkk. (2020) motivasi adalah suatu proses kebutuhan untuk memuaskan, yang berarti bahwa ketika faktor-faktor tertentu memenuhi kebutuhan seseorang, orang akan mengarahkan

segala upaya untuk mencapai tujuan organisasi dengan hasil kerja yang maksimal. (Basalamah dan As'ad, 2021) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah proses yang mengarahkan dan menopang kinerja. Motivasi mendorong karyawan secara internal untuk membantu mereka mencapai tujuan atau tugas tertentu yang diberikan kepada mereka. Menurut (Hajiali, ddk. (2022) motivasi adalah suatu keinginan dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk bertindak atau sesuatu yang menjadi landasan atau sebab bagi tindakan seseorang. Motivasi dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan kuat yang mendorong seseorang untuk bekerja.

Dari beberapa pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu keinginan untuk mencapai sesuatu yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuannya.

2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Afandi (2018) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain :

1) Kebutuhan hidup

Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2) Kebutuhan masa depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimis.

3) Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semangkin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semangkin tinggi pula prestasinya.

4) Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

2.4.3 Indikator Motivasi Kerja

Hasibuan (2019) mengungkapkan ada beberapa indikator yang terdapat dalam motivasi kerja, antara lain :

1) Prestasi (*Achievement*)

Kebutuhan akan prestasi akan mendorong karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal.

2) Pengakuan (*Recognition*)

Pengakuan artinya karyawan memperoleh pengakuan dari pihak perusahaan bahwa ia adalah orang yang berprestasi dan diberi

penghargaan. Pengakuan dapat diperoleh melalui kemampuan dan prestasi sehingga terjadi peningkatan status individu.

3) Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*)

Untuk mencapai hasil karya yang baik, diperlukan orang-orang yang memiliki kemampuan yang tepat. Ini berarti bahwa diperlukan suatu program seleksi yang sehat dalam merekrut karyawan sesuai pada kemampuannya.

4) Pengembangan potensi individu (*The possibility of growth*)

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

2.5 DISIPLIN KERJA

2.5.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Salim dan Ernanda, 2023) disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan yang ada dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran yakni sebuah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan pastinya sadar atas tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Kesediaan yakni suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Menurut (Sjahrudin,dkk. (2022) disiplin kerja merupakan perilaku pegawai yang selalu berusaha melakukan setiap pekerjaan dengan baik dan selalu menaati setiap peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Kusuma dan Rizal (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap menghargai, patuh dan ketaatan terhadap peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta mampu melaksanakannya dan tidak menghindar dari penerimaan sanksi. Menurut (Tegor,dkk. (2023) disiplin kerja adalah suatu sikap kesediaan dan kemauan seseorang untuk menaati dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Andrianto,dkk. (2023) disiplin kerja adalah ketaatan pada nilai-nilai yang dipercaya, termasuk dalam melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya.

Dari beberapa pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghargai, menghormati, taat dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

2.5.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Ganyang (2018) terdapat banyak faktor yang berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan yang di antaranya adalah sebagai berikut. :

- 1) Adanya tujuan yang jelas dari perusahaan.

Tujuan perusahaan menjadi sasaran yang harus dicapai oleh semua anggota perusahaan yang bersangkutan. Kedisiplinan kerja akan merujuk kepada tujuan perusahaan. Dengan demikian agar disiplin kerja karyawan dapat diwujudkan dengan baik, maka tujuan ini harus disosialisasikan dan dipahami oleh setiap karyawan.

2) Adanya peraturan yang dimiliki perusahaan.

Peraturan yang dimiliki perusahaan harus dinyatakan secara konkret dan tertulis, sehingga lebih mudah disosialisasikan dan dilaksanakan oleh semua karyawan.

3) Perilaku kedisiplinan atasan.

Karyawan akan mencontoh atau memperhatikan sikap dan perilaku dari atasannya. Jika atasan selalu taat terhadap peraturan perusahaan, maka karyawan akan mengikutinya. Sebaliknya jika atasan sering melanggar, maka karyawan tidak menutup kemungkinan akan mencari peluang untuk melakukan tindakan sama seperti yang dilakukan atasannya.

4) Adanya perhatian dan pengarahan kepada karyawan.

Atasan yang mampu memberikan perhatian secara pribadi kepada setiap karyawan akan menimbulkan kondisi bahwa karyawan merupakan bagian penting dari perusahaan.

5) Adanya *reward* dan *punishment*.

Reward merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang berhasil melaksanakan tugas dengan penuh kedisiplinan.

Punishment merupakan sanksi yang diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan disiplin kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.5.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018) Indikator disiplin kerja terdiri atas dua indikator utama yang di antaranya adalah sebagai berikut.

1) Ketaatan waktu

Diharapkan setiap karyawan dapat dengan baik memanfaatkan waktu serta menggunakannya secara efektif saat bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih baik dan terarah.

2) Tanggung Jawab

Setiap karyawan harus mampu menaati segala jenis peraturan yang ada pada perusahaan agar target perusahaan juga bisa tercapai dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan.

2.6 HASIL PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian sebelumnya dapat memperkuat dalam menganalisis suatu permasalahan karena adanya penelitian-penelitian yang relevan dapat diketahui metode apa yang telah digunakan dan hasil yang telah dicapai oleh penelitian sebelumnya. Beberapa penelitian terdahulu yang mendasari penelitian ini meliputi :

- 1) Mubarak, (2021) meneliti tentang “*The Effect of Organizational Culture and Work Motivation on Employee Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction*” metode pengumpulan data yang digunakan adalah penyebaran kuisioner dengan sampel sebanyak 62 karyawan Semper Barat DKI Jakarta. Teknik yang digunakan dalam penelitian tersebut yaitu menggunakan analisis regresi dengan SPSS versi 25. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mubarak, 2021) terletak pada judul yang

diteliti serta menggunakan SPSS. Perbedaan dengan penelitian ini terdapat pada lokasi penelitian dan terdapat penambahan beberapa variabel dalam penelitian ini.

- 2) Mudita,dkk. (2022) "*The Effect of Organizational Culture and Work Motivation on Employee Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction*" teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus, yaitu menggunakan seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Seluruh data dikumpulkan dengan menggunakan teknik kuesioner dengan skala likert. Proses analisis pada penelitian ini dibantu dengan menggunakan SPSS 24.0 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi, motivasi kerja, disiplin kerja, dan etos kerja terhadap kinerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Widyaiswara Provinsi Bali. Persamaan penelitian ini terdapat pada variabel independen budaya organisasi dan variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian ini terdapat pada lokasi dan pengambilan sampel dengan metode sensus.
- 3) Calen,dkk. (2022) meneliti tentang "*Organizational Culture and Work Discipline and Their Effect on Employee Performance*" Penelitian ini dilakukan di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (UPT) SAMSAT Pematangsiantar yang berjumlah 43 orang pegawai. Metode pengumpulan datanya adalah dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah tes parsial dan tes serentak. Hasil penelitian

tersebut ditemukan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan budaya organisasi sebagai variabel independent. Sedangkan perbedaan dengan penelitian ini terdapat pada lokasi dan waktu penelitian.

- 4) Haryadi,dkk. (2022) meneliti tentang *“The Role Of Organizational Culture On Improving Employee Performance Through Work Discipline”*

Penelitian ini mengambil pendekatan kausal dan menggunakan metodologi deskriptif kuantitatif. Dengan menggunakan sampel sebanyak 133 responden, Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Pandeglang menjadi tempat penelitian ini. Penelitian ini menggunakan perangkat lunak SmartPLS Versi 3.29 digunakan untuk mengevaluasi informasi. Berdasarkan hasil penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan budaya organisasi sebagai variabel independent. Perbedaan dengan penelitian ini terdapat pada waktu penelitian dan judul penelitian.

- 5) Putra,dkk. (2022) meneliti tentang *“The Effect of Work Discipline and Organizational Culture on Motivation and its Impact on Employee Performance in Water Tourism in Muara Enim Regency”* jenis penelitian ini adalah Asosiatif. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai wisata air di Kabupaten Muara Enim yang berjumlah 87 orang yang dipilih dengan menggunakan teknik proporsional random sampling. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan metode

pengumpulan data kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah Structural Modeling Equation (SEM) dengan Program Aplikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Wisata Air Kabupaten Muara Enim. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai Wisata Air Kabupaten Muara Enim. (3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Wisata Air Kabupaten Muara Enim. (4) Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Wisata Air Kabupaten Muara Enim. Persamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel dependen kinerja karyawan dan variabel independen budaya organisasi. Perbedaan dengan penelitian ini terdapat pada lokasi penelitian dan judul penelitian.

- 6) Elisabeth, (2018) meneliti tentang *“The Influence Of Organizational Culture And Work Motivation On Employee Performance Of Industrial And Trade Services In Ambon City, Indonesia”* penelitian ini dilakukan terhadap 45 karyawan, dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus. Data dikumpulkan melalui kuesioner. Analisis data menggunakan pendekatan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS for Windows 22. Hasil analisis menyimpulkan bahwa secara simultan dan parsial budaya organisasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Ambon. Perbedaan dengan penelitian

ini terdapat pada judul dan Teknik pengambilan sampelnya. Persamaan dengan penelitian ini sama-sama menggunakan aplikasi SPSS.

- 7) Nursaid,dkk. (2022) meneliti tentang *“The Role of Motivation, Organizational Culture, Work Discipline in Improving the Performance of Employees of the Jember Regency Cooperative and Micro Business Service”* populasi penelitian ini terdiri dari pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember yang berjumlah 55 orang. Dengan menggunakan metode sampling jenuh, diperoleh 55 sampel untuk penyelidikan ini. Pekerjaan ini menggunakan SEM-PLS menggunakan WarpPLS 5.0 untuk analisis data. Dari penelitian tersebut terdapat hasil Motivasi, budaya organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dinas Koperasi dan Pengusaha Mikro Kabupaten Jember. Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada tempat penelitian. Persamaan pada penelitian ini terdapat pada variabel independent yaitu budaya organisasi.
- 8) Sitopu,dkk. (2021) meneliti tentang *“The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance”* penelitian ini dilakukan di PT. Sinar Jernih Suksesindo. Prosedurnya dimulai dari uji coba instrumen penelitian, pengumpulan data melalui kuesioner, melakukan analisis data, dan menyusun laporan hasil penelitian. Jumlah sampel yang diteliti berjumlah 130 karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang peneliti peroleh langsung dari sumbernya. Penelitian ini menyatakan bahwa motivasi, kepemimpinan, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini terdapat pada lokasi dan waktu penelitian. Persamaan dengan penelitian ini adalah menggunakan variabel motivasi sebagai variabel independent.

- 9) Razak,dkk. (2018) meneliti tentang “*Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar*”

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian survei. Jenis data/informasi yang digunakan adalah data primer dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, angket dan studi kepustakaan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. ABC Makassar berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel adalah metode sensus. Alat analisis yang digunakan adalah dengan bantuan SPSS. Teknik analisis data dilakukan dengan pendekatan analisis jalur, uji korelasi, uji determinasi, uji simultan dan uji parsial. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian ini terdapat pada judul dan Teknik pengambilan sampelnya. Persamaan dengan penelitian ini sama-sama menggunakan aplikasi SPSS.

- 10) Wibowo,dkk. (2022) meneliti tentang “*The Effect of Organizational Culture, Compensation and Motivation Variables on Employee Performance through Work Discipline at PT. Astra Credit Company, Samarinda Branch*” Desain penelitian ini adalah penelitian eksplanatori.

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan sampel sebanyak 66 responden yang merupakan karyawan PT Astra Credit Company (ACC) Samarinda. Teknik pengumpulan data menggunakan

angket seperti angket. Dalam pengambilan sampelnya menggunakan metode *purposive* sampling. Penelitian ini menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS) untuk menganalisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, (4) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, (5) disiplin kerja sebagai mediator tidak berperan sebagai mediator terhadap pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, (6) disiplin kerja sebagai mediator berperan sebagai mediator terhadap pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai, (7) disiplin kerja sebagai mediator memang berperan sebagai mediator pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini terdapat pada variabel independent motivasi kerja. Perbedaan pada penelitian ini terdapat pada metode pengumpulan data.

- 11) Kusumasari & Bagasworo, (2022)– meneliti tentang “*The Effect of Employee Performance Improvsement Based on the Influence of Leadership on Organizational Culture and Work Motivation through Work Discipline (Studies on Employees of PT. X Branch of ABC Airport)*”

Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan teknik analisis deskriptif kausal. Pengumpulan data menggunakan metode kuesioner dengan model Skala Likert, dan sampel penelitian ini berjumlah 145 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah *Structural Equation*

Modeling (SEM). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan dengan penelitian ini terdapat pada variabel disiplin kerja. Perbedaan dengan penelitian ini terdapat pada metode penelitian.

- 12) Aulia,dkk. (2021) meneliti tentang “*Influence Of Organizational Culture, Work Discipline, And Work Environment On Employee Performance*”

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Mitsubishi Logistics Indonesia, dan jumlah sampel adalah 74 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non-Probability Sampling* dengan jenis sampling jenuh. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis data dengan menggunakan *software* SPSS versi 25. Berdasarkan hasil penelitian, secara bersamaan budaya perusahaan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, disusul disiplin kerja dan lingkungan kerja. Perbedaan penelitian ini terdapat pada lokasi dan waktu penelitian. Persamaan pada penelitian ini terdapat pada metode analisis linier berganda yang digunakan serta pengelola SPSS.

- 13) Agusria,dkk. (2022) meneliti tentang “*The Influence of Work Discipline, Organizational Culture and Competence on Employee Performance (Study on Bukit Asam Tbk. Company Kertapati Pier Unit, South Sumatera)*” penelitian di Unit Dermaga Kertapati Sumatera Selatan yang berjumlah 113 karyawan, dan sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 84 responden dengan teknik pengambilan sampel proporsional

stratified random sampling. Metode analisis yang digunakan adalah kualitatif yang kemudian dikuantifikasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan melalui metode Kuesioner. Teknik analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1). terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja (X1), budaya organisasi (X2) dan kompetensi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Persamaan dengan penelitian ini terdapat pada variabel independent disiplin kerja. Perbedaan dengan penelitian ini terdapat pada metode analisisnya.

- 14) Wabia,dkk. (2021) meneliti tentang *“The Effect of O Organizational Culture, Work Discipline, and Communication Competency, nd Communication Competency, on Employee Performance in the Regional Financial Management Agency he Regional Financial Management Agency of Tambrau Regency, f Tambrau Regency, West Papua Province”* penelitian ini menggunakan Uji validitas instrumen penelitian dengan metode penyebaran kuisisioner terdapat 52 sampel. Persamaan dengan penelitian ini terdapat pada variabel independent disiplin kerja. Perbedaan dengan penelitian ini terdapat pada metode analisisnya.
- 15) Sukmawaty,dkk. (2021) meneliti tentang *“Work Motivation, Discipline, And Work Culture On Work Satisfsaction And Teacher Performance At State Junior High School, Sukajadi District”* populasi sebanyak 95 orang dan sampel sebanyak 77 orang guru yang diperoleh dari 4 SMP Negeri di

Kecamatan Sukajadi. Teknik analisis data meliputi Outer Model dan Inner Model serta *Bootstrapping* dengan menggunakan *software SmartPLS 3*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru, motivasi kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja. Kemudian disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja namun disiplin tidak berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru, juga berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja guru dapat meningkatkan kinerja guru. Persamaan dengan penelitian ini terdapat pada variabel independent disiplin kerja. Perbedaan dengan penelitian ini terdapat pada metode analisisnya.

