BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring perkembangan zaman tuntutan aspirasi masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik yang berkualitas, harus menjadi perhatian pemerintah. Pemerintah sudah membuat produk hukum/peraturan yang mengatur tentang pelayanan publik untuk menjawab semua keinginan masyarakat. Sejalan dengan itu untuk penerapan peraturan tersebut, dibutuhkan pemantauan dan pengawasan dari seluruh lapisan masyarakat, agar pelayanan yang sudah punya standar baku dapat diterapkan oleh pemerintah, di mana dampaknya adalah masyarakat dapat menerima pelayan tanpa pilih kasih.

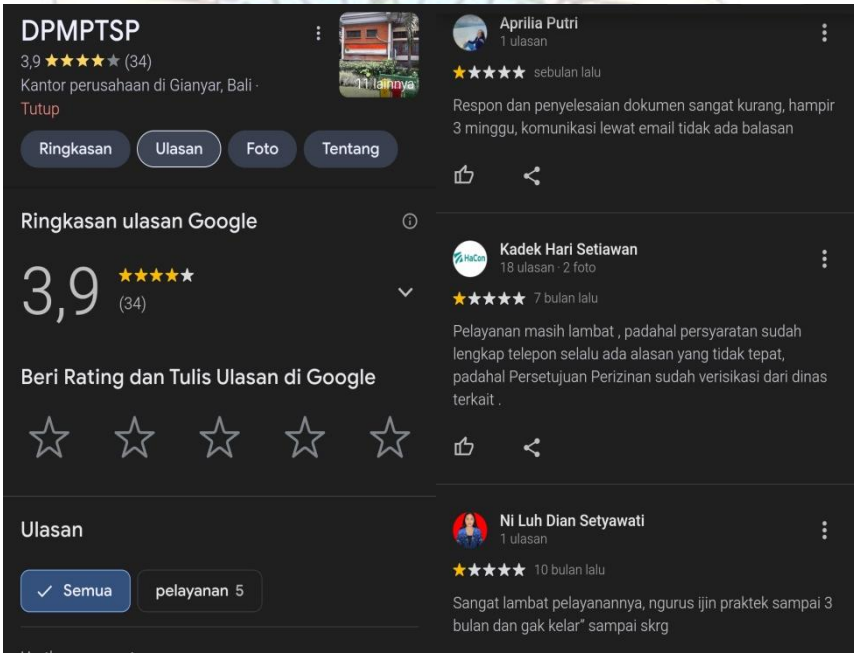
Menurut Sutrisno (2016) sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas di setiap organisasi nantinya diharapkan akan mampu memberikan kontribusi besar dalam pekerjaan, hal itu dapat dilihat dari masing-masing kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

UNMAS DENPASAR

Kabupaten Gianyar melalui Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) merupakan dinas Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan, di mana kegiatan tersebut merupakan kontak langsung dengan masyarakat atau sering disebut dengan pelayanan publik.

Terobosan kebijakan maupun inovasi terus dikembangkan guna menghasilkan pelayanan publik yang baik akan tetapi belum juga menghasilkan pelayanan publik yang prima, hal ini disebabkan oleh kinerja dari pegawai yang belum maksimal, hal ini dibuktikan dengan ulasan yang diberikan oleh masyarakat seputar pelayanan publik pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP). Untuk lebih detailnya dapat dilihat pada gambar di bawa ini :

Gambar 1.1
Ulasan Penilaian Pelayanan Publik pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP)



Sumber : www.google.com

Berdasarkan gambar di atas dapat dipahami bahwa pelayanan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Gianyar masih sangat kurang oleh karena mendapatkan penilaian ulasan 3,9 dari maksimal penilaian 5 dimana nilai tersebut sangat rendah, yang menjadi permasalahan utama ialah pelayanan perizinan yang lamban, pelayanan perizinan yang lamban disebabkan oleh kinerja dari pagawai yang kurang masksimal.

Terdapat tiga belas faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Kasmir (2016) dan salah satunya adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi. Seorang pegawai bisa produktif dalam bekerja apabila kebutuhan dan keinginanya terpenuhi, salah satu kebutuhannya adalah kebutuhan akan finansial karena apabila tidak diimbangi dengan dorongan motivasi maka hasil kinerja tidak akan maksimal. Menurut Handoko (2015) mengatakan bahwa motivasi adalah kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia.

Abraham H. Maslow dalam Handoko (2015) mendasarkan konsep hirarki kebutuhan pada dua prinsip. Pertama, kebutuhan-kebutuhan manusia dapat disusun dalam suatu hirarki dari kebutuhan terendah sampai yang tertinggi. Observasi awal ditemukan fakta berita tentang tunjangan perbaikan penghasilan (TPP) ASN yang dikritik wakil ketua DPR Kabupaten Gianyar seperti pada gambar berikut :

UNMAS DENPASAR

Gambar 1.2
Berita Tentang Tunjangan Perbaiki Perbaikan Penghasilan (TPP) yang di Kritik Tidak Mengalami Kenaikan.

Berita Gianyar

Tunjangan Pejabat Naik, tapi Bawahan Turun, Gus Gaga Nilai Kebijakan Pemkab Gianyar Ironis

Jumat, 1 Maret 2024 09:01 WIB

Penulis: I Wayan Eri Gunarta | Editor: Ida Ayu Suryantini Putri

lihat foto

Wakil Ketua DPRD Gianyar, IB Gaga Adi Saputra

Sumber : Berita Gianyar Tribun News, Tahun 2024

Berdasarkan berita di atas dapat dilihat bahwa kritik disampaikan oleh wakil ketua DPR Kabupaten Gianyar kepada Pemerintah Kabupaten Gianyar bahwa sangat ironis melihat TPP yang naik hanya untuk pejabat dan untuk staff tidak mengalami peningkatan. Observasi lain dilakukan terhadap beberapa pegawai yang menyatakan keluhan dengan kenaikan tunjangan hanya diberikan kepada pejabat saja sedangkan kepada staff tidak diberikan kenaikan, malahan beban pekerjaan yang bertambah, hal ini sangat berdampak pada semangat termotivasi pegawai unutk bekerja dengan maksimal menjadi berkurang dan terkesan bekerja dengan biasa biasa saja. Berdasarkan penelitian terdahulu masih terdapat riset gap seperti. penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan (2019), Widarko (2022), Kusuma (2021) dan Yoel (2023) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi hasil berbeda ditemukan oleh Syafruddin (2021) membuktikan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR

Menghasilkan kinerja pegawai yang berkualitas ditentukan seberapa tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, oleh karena semakin diikutinya aturan dan prosedur perusahaan maka akan meningkatkan hasil kerja. Menurut Hasibuan (2017) menyebutkan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan sesorang pegawai mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Semakin disiplin keryawan dalam mentaati semua peraturan dan norma yang ada maka akan menghasilkan kinerja yang berkualitas. Observasi awal dilakukan ditemukan fakta dilapanngan tentang keterlambatan Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) di Kabupaten Gianyar pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) di Kabupaten Gianyar setiap bulannya, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Data Keterlambatan Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) di Kabupaten Gianyar

No	Bulan	Jumlah Pegawai (Orang)	Jumlah Pegawai yang terlambat (Orang)	Persentase (%)
1	Januari	113	63	56
2	Pebruari	113	71	63
3	Maret	113	61	54
4	April	113	47	42
5	Mei	113	57	50
6	Juni	113	67	59
7	Juli	113	77	68
8	Agustus	113	69	61
9	September	113	61	54
10	Oktober	113	77	68
11	Nopember	113	75	66
12	Desember	113	69	61
Jumlah			794	703
Rata-rata				59

Sumber : Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) di Kabupaten Gianyar Tahun 2024

UNMAS DENPASAR

Berdasarkan data diatas dapat dilihat jumlah pegawai yang terlambat pada tahun 2023 setiap bulannya melebihi dari 50% hal ini dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) di Kabupaten Gianyar sangat rendah. Wawancara dilakukan terhadap salah satu Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) di Kabupaten Gianyar mengatakan bahwa alasan yang membuat terlambat kerja adalah karena adanya urusan pribadi di pagi hari seperti mengantar anak kesekolah, dan aktivitas pribadi lainnya. Kedisiplinan pegawai merupakan kesadaran pegawai dalam mengikuti semua peraturan yang ada di lingkungan kerja, bila mana kedisiplinan pegawai sudah turun maka akan sangat berdampak terhadap hasil kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan penelitian terdahulu masih terdapat riset gap seperti. penelitian yang dilakukan oleh Saputri (2020), Amini (2022), Imam (2022) dan N. Siregar (2022) yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi hasil berbeda ditemukan oleh Hariati (2020) yang membuktikan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

UNMAS DENPASAR

Setiap pegawai yang tergabung di dalam organisasi memiliki budaya yang berbeda, disebabkan mereka memiliki latar belakang budaya yang berbeda, namun semua perbedaan itu akan dilebur menjadi satu di dalam sebuah budaya yaitu budaya organisasi, untuk menjadi sebuah kelompok yang bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi. Tetapi dalam proses tersebut tidak tertutup kemungkinan ada pegawai yang bisa menerima dan

juga yang tidak bisa menerimanya, yang mungkin bertentangan dengan budaya yang dimilikinya. Menurut Wibowo (2011) budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Budaya organisasi memberikan panduan tentang bagaimana seseorang harus berperilaku di dalam organisasi.

Hal ini mencerminkan sangat penting adanya budaya organisasi yang bagus dalam menerapkan konsep-konsep norma yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Observasi awal mengenai budaya organisasi ditemukan fakta dilapangan tentang kebiasaan-kebiasaan pegawai dalam organisasi, dapat dilihat pada bukti empiris data keterlambatan Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) di Kabupaten Gianyar pada tahun 2023 dari bulan januari sampai bulan desember mengalami fluktuatif naik turun dan lebih cenderung turun hal ini dapat disimpulkan pegawai yang lebih cenderung mengikuti kebiasaan buruk dari pegawai lainnya dan menjadikan budaya dalam organisasi. Berdasarkan penelitian terdahulu masih terdapat riset gap seperti. penelitian yang dilakukan oleh Hendra (2020), Sirait (2021), Prihatini (2021) dan Aryani (2021) yang membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. akan tetapi hasil berbeda ditemukan oleh Ferdian (2020) membuktikan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR

Berdasarkan uraian teori, fenomena, dan referensi penelitian terdahulu di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti **"Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) di Kabupaten Gianyar"**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) di Kabupaten Gianyar?
2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) di Kabupaten Gianyar?
3) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) di Kabupaten Gianyar?

1.3 Tujuan Penelitian

UNMAS DENPASAR

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) di Kabupaten Gianyar.

2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) di Kabupaten Gianyar.

3) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) di Kabupaten Gianyar.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait, antara lain:

1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan referensi tambahan di bidang manajemen sumber daya manusia terutama aplikasi *goal setting theory* lebih luas tentang kinerja pegawai berdasarkan motivasi kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi, sehingga nantinya dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian terkait di masa mendatang.

2) Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi organisasi untuk menentukan kebijakan yang berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi dan kinerja pegawai.

3) Bagi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) di Kabupaten Gianyar

Hasil dari penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) di

UNMAS DENPASAR

Kabupaten Gianyar untuk menentukan kebijakan yang berkaitan untuk meningkatkan kinerja Pegawai dengan memperhatikan motivasi kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja.

UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1968. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Arsanti 2017).

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Arsanti 2017). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki.

Goal setting theory telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Arsanti 2017). Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan. Salah satu karakteristik dari *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa

UNMAS DENPASAR

tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreativitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut.

Menurut Locke's model Arsanti (2017), *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Alasan menggunakan *Goal setting theory* sebagai teori utama dalam penelitian ini adalah *Goal setting theory* adalah teori yang mengemukakan bahwa penentuan tujuan yang jelas dan spesifik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja seseorang. Tujuan yang jelas dan terukur membantu individu atau tim fokus pada tugas-tugas yang penting dan menghindari pemborosan waktu pada hal-hal yang kurang relevan. Hal ini dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas.

UNMAS DENPASAR

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk lebih memahami pengertian manajemen sumber daya manusia maka, terlebih dahulu kita perlu mengetahui apa arti dari pada manajemen dan apa arti dari sumber daya manusia itu sendiri. Berikut ini merupakan kutipan dari beberapa ahli yang telah memberikan pengertian tentang manajemen tersebut. Menurut Hasibuan (2017) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan untuk sumber daya manusia menurut Sutrisno (2016) sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Jadi berdasarkan uraian di atas dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa) secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

UNMAS DENPASAR

2.1.3 Kinerja Pegawai

1) Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rahadi (2015) Kinerja pegawai merupakan

prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi atau instansi pemerintah. Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Jadi berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi atau instansi pemerintah.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Kasmir (2016) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

a. Kemampuan dan keahlian

Kemampuan dan keahlian atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

b. Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik.

c. Kepribadian

Yakni kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang pegawai berbeda-beda.

UNMAS DENPASAR

d. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

e. Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh sebuah organisasi atau perusahaan.

f. Kepemimpinan

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

g. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

h. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau, gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan.

i. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja seseorang.

j. Loyalitas

Merupakan kesetiaan seseorang untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempat bekerjanya.

k. Komitmen

UNMAS DENPASAR

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan dan peraturan perusahaan dalam bekerja.

l. Disiplin kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

3) Indikator Kinerja Pegawai

Adapun indikator-indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2017) adalah sebagai berikut:

a. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b. Ketepatan Waktu /Efektifitas,

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

c. Kerjasama

Merupakan tingkatan dimana seorang pegawai mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain.

UNMAS DENPASAR

d. Tanggung jawab

Tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.1.4 Motivasi kerja

1) Pengertian Motivasi kerja

Menurut Handoko (2015) mengatakan bawha Motivasi kerja adalah kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Abraham H. Maslow dalam Handoko (2015) mendasarkan konsep hirarki kebutuhan pada dua prinsip. Pertama, kebutuhan-kebutuhan manusia dapat disusun dalam suatu hirarki dari kebutuhan terendah sampai yang tertinggi. Menurut maslow, manusia akan didorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan dan pengalaman yang bersangkutan mengikuti suatu hirarki. Dalam tingkatan ini, kebutuhan pertama yang harus dipenuhi terlebih dahulu adalah kebutuhan fisiologis, seperti balas jasa, istirahat dan sebagainya.

Setelah kebutuhan pertama dipuaskan, kebutuhan yang lebih tinggi berikutnya akan menjadi kebutuhan utama, yaitu kebutuhan akan keamanan dan rasa aman. Kebutuhan ketiga akan muncul setelah kebutuhan kedua terpuaskan. Proses ini berjalan terus dapat memberikan insentif untuk memotivasi kerja hubungan kerja sama, kewibawaan pribadi serta rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil prestasi yang tinggi dari pegawai. Menurut Hasibuan (2017) Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja

UNMAS DENPASAR

sama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Jadi berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia, dimana manusia akan didorong untuk memenuhi segala kebutuhannya, baik itu kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri, yang nantinya menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

2) Faktor-Faktor Motivasi

Faktor-Faktor Motivasi Menurut Sutrisno (2019) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

a. Faktor Internal

Faktor-faktor internal antara lain:

1. Keinginan untuk dapat hidup.

   Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk, Memperoleh kompensasi yang memadai, Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, dan Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

2. Keinginan untuk dapat memiliki.

   Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami

UNMAS DENPASAR

dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui,dihormati oleh orang lain.Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya,dan untuk memperoleh uangitu pun ia harus bekerja keras.
4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan. Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
5. Keinginan untuk berkuasa. Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.Keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif,yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya sipemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja

b. Faktor Eksternal

Faktor-faktor eksternal antara lain:

1. Kondisi lingkungan kerja.

UNMAS DENPASAR

Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2. Kompensasi yang memadai.

   Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para pegawai untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para pegawai bekerja dengan baik.

3. Supervisi yang baik.

   Peran supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan,membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan.Posisi supervisi sangat dekatdengan para pegawai dan selalu menghadapi pegawai yang melaksanakan tugas. Peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

4. Adanya jaminan pekerjaan.

   Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, apabila yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat,maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

UNMAS DENPASAR

5. Status dan tanggung jawab.

   Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai yang bekerja. Dengan menduduki jabatan, seseorang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

6. Peraturan yang fleksibel.

   Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya,yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan sejelas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidaklagi bertanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

3) Indikator Motivasi kerja

Adapun Indikator Motivasi kerja ini diambil dari teori motivasi kerja kebutuhan Abraham H. Maslow dalam Handoko (2015), yaitu :

a. Kebutuhan Fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, Perumahan, seks, dan istirahat.
b. Kebutuhan Sosial, yaitu kebutuhan cinta, persahabatan, perasaan memiliki dan diterimadalam kelompok, kekeluargaan, dan asosiasi.
c. Kebutuhan Penghargaan, yaitu kebutuhan status atau kedudukan, kepercayaan diri, pengakuan, reputasi dan prestasi, apresiasi, kehormatan, dan penghargaan.

UNMAS DENPASAR

2.1.5 Disiplin kerja

1) Pengertian Disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2017) menyebutkan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan sesorang pegawai mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sejalan dengan Sutrisno (2016) disiplin kerja adalah kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mentaati peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. sedangkan Mangkunegara (2017) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah bagaimana pegawai selalu datang serta pulang tepat pada waktunya.

Jadi berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan sesorang pegawai mentaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku pada suatu organisasi.

2) Faktor-faktor Disiplin Kerja

Menurut Hartatik (2018) merumuskan faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja menjadi dua, yaitu :

a. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku seperti disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi, dan disiplin karena internalisasi.

b. Faktor Lingkungan

Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu,

UNMAS DENPASAR

pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif, dan terbuka.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019) mengemukakan beberapa faktor-faktor yang memengaruhi disiplin pegawai adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai
7. Diciptakan kebiasaan - kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Menurut Hasibuan (2017) mengumakakan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah :

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, agar pegawai tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.

b. Kepemimpinan

UNMAS DENPASAR

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pimpinan tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

c. Kompensasi

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, pegawai akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

d. Sanksi Hukum

Sanksi Hukum yang semakin berat akan membuat pegawai takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan pegawai terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

e. Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja pegawai tersebut.

3) Indikator Disiplin kerja

Adapun indikator-indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2017) adalah sebagai berikut:

a. Ketepatan waktu

Jika pegawai datang tepat waktu, pulang tepat waktu, serta pegawai dapat bersikap tertib, maka dapat dikatakan pegawai tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.

b. Tanggung jawab yang tinggi

UNMAS DENPASAR

Pegawai yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

c. Ketaatan terhadap aturan

Pegawai yang memakai seragam sesuai aturan, menggunakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kerja, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

2.1.6 Budaya Organisasi

1) Pengertian Budaya organisasi

Menurut Sutrisno (2010) Budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), atau norma-norma (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Sejalan dengan Wibowo (2011) berpendapat Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Budaya organisasi memberikan panduan tentang bagaimana seseorang harus berperilaku di dalam organisasi. Sedangkan menurut Menurut Judge (2015), budaya organisasi mengacu pada suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya Budaya organisasi memberikan ciri khusus bagi organisasi yang membedakannya dengan organisasi lain.

UNMAS DENPASAR

Jadi berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi memberikan panduan tentang bagaimana seseorang harus berperilaku di dalam organisasi.

2) Faktor-Faktor Budaya Organisasi

Menurut Judge (2015) ada enam faktor penting yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu:

a. *Observed behavioral regularities*

Yakni keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka munkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu.

b. *Norms*

Yakni berbagai standar perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.

c. *Dominant values*

Yakni adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi.

d. *philosophy*

Yakni adanya kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan.

UNMAS DENPASAR

e. *Rules*

Yaitu adanya pedoman yang kuat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi.

f. *Organization climate*

Merupakan perasaan keseluruhan *(anoverall "feeling")* yang tergambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota organisasi memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

3) Indikator Budaya organisasi

Adapun Indikator budaya organisasi menurut Afandi (2018) adalah sebagai berikut :

a. Pelaksanaan norma

Norma adalah peraturan perilaku yang menentukan respon pegawai atau mengenai apa yang dianggap tepat dan tidak tepat didalam situasi tertentu. Norma organisasi dikembangkan dalam waktu lama oleh pendiri dan anggota organisasi. Norma organisasi sangat penting karena mengatur perilaku anggota organisasi, sehingga perilaku anggota organisasi dapat diramalkan dan dikontrol.

UNMAS DENPASAR

b. Pelaksanaan nilai-nilai

Nilai-nilai merupakan pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan nilai-nilai berhubungan erat dengan moral dan kode etik yang menentukan apa yang harus dilakukan individu dan organisasi yang mempunyai nilai kejujuran, integritas dan

keterbukaan menganggap mereka harus bertindak jujur dan berintegritas tinggi.

c. Kepercayaan

Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar. Kepercayaan melukiskan karakteristik moral organisasi atau kode etik organisasi, misalnya memberikan upah minimum sesuai dengan kebutuhan layak akan meningkatkan motivasi pegawai atau pegawai.

d. Pelaksanaan kode etik

Kode etik adalah kumpulan kebiasaan baik suatu masyarakat yang diwariskan dari generasi ke generasi lainnya. Fungsi dari kode etik adalah pedoman perilaku bagi anggota organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai acuan dan pendukung untuk melakukan penelitian. Berikut penelitian terdahulu dalam penelitian ini.

1) Ekhsan (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerjapegawai PT Syncrum Logistics. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden dan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Karena itu, analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dalam bentuk uji regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variable motivasi dan disiplin

UNMAS DENPASAR

berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Syncrum Logistic. Hal ini dibuktikan dari hasil uji simultan (Uji F) dan hasil Uji Parsial (Uji t) juga menunjukkan nilai signifikan dari dua variabel bebas yang mendukung hipotesa. Oleh karena itu hasil uji dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kkinerja PT Syncrum Logistics.

2) Syafruddin (2021) dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Stikes Salewangang Maros. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, kompetensi terhadap kinerja pegawai Sekolah Tinggi Kesehatan Salewangang Maros secara simultan dan parsial. Metode analisis pengolahan data menggunakan analisis regresi berganda dengan program SPSS 25. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh populasi pegawai yang berjumlah 35 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi 65,6% berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Salewangang Maros. Kepemimpinan dan kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara simultan kepemimpinan, motivasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR

3) Widarko (2022) dengan judul penelitian Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja: Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Mediasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, Organizational Citizenship Behavior terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Besar sampelnya adalah 236 responden ASN Kabupaten Blitar, Provinsi Jawa Timur, Indonesia. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah stratified proporsional random sampling, yaitu pengambilan sampel dari suatu wilayah yang ada dan memilih secara bertahap ukuran yang lebih kecil atau lebih besar. Setelah itu dihitung secara Random Sampling dengan menggunakan Rumus Slovin. Penelitian tersebut menyatakan bahwa motivasi berpengaruh langsung terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Pegawai dengan motivasi intrinsik yang tinggi berdampak lebih baik pada Organizational Citizenship Behavior (OCB) karena menunjukkan sikap bekerja lebih dari pegawai lainnya sebagai bentuk cara pandangnya terhadap tanggung jawab. Budaya organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Motivasi secara langsung mempengaruhi kinerja. Kinerja ASN dipengaruhi langsung oleh Organizational Citizenship Behavior. Peran OCB dalam memediasi budaya organisasi terhadap kinerja belum sepenuhnya mampu melakukan intervensi. Hasil penelitian ini mendukung implikasi teoritis yaitu semakin kuatnya Organizational Citizenship Behavior (OCB), dan didukung oleh

UNMAS DENPASAR

motivasi kerja pegawai yang baik; perilaku kerja akan meningkat. Selain itu, secara manajerial, manajemen dapat mengambil manfaat dari hasil penelitian tersebut dengan memanfaatkan kombinasi variabel.

4) Kusuma (2021) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Hotel Muria Semarang Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Hotel Muria Semarang yang berjumlah 115 orang. Sampel ditentukan dengan teknik proporsional random sampling, dengan jumlah responden sebanyak 53 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket (kuesioner) dan metode dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskripsi persentase dan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier berganda = 23,857 + 0,180 X1 + 0,94 X2. Dengan menggunakan SPSS 16 hasil hipotesis uji F menunjukkan F hitung = 16,646 dengan nilai signifikansi = 0,000 < 0,05 yang berarti H3 yang berbunyi “Terdapat pengaruh signifikan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Hotel Muria Semarang” diterima . Sedangkan dari uji hipotesis secara parsial (uji t) diperoleh thitung variabel motivasi sebesar 2,619, thitung variabel lingkungan kerja sebesar 2,207 dimana probabilitasnya kurang dari 0,05 maka hipotesis diterima. Koefisien determinasi (Adjusted R2) sebesar 0,376, hal ini berarti 37,6% kinerja pegawai Hotel Muria Semarang dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang berada di luar variabel yang diteliti

UNMAS DENPASAR

dalam penelitian ini. Kesimpulannya adalah motivasi berada pada kategori baik, lingkungan kerja berada pada kategori baik, dan kinerja pegawai Hotel Muria Semarang berada pada kategori baik. Motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 12,04%. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 8,88%. Motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 37,6%. Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah indikator perlunya rasa aman yaitu tidak adanya jaminan masa depan yang lebih baik dari perusahaan.

5) Yoel (2023) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja anggota tim baik secara parsial maupun simultan menggunakan metode kuantitatif dengan regresi. 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 anggota tim dengan nilai sig < 0,001. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain disiplin kerja,

UNMAS DENPASAR

kompensasi, dan motivasi. Disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang baik; Dengan disiplin maka pegawai akan berusaha mengerjakan pekerjaannya dengan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan pun akan lebih baik. Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi atau perusahaan karena tanpa kedisiplinan anggota tim yang baik maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah kedisiplinan. Disiplin merupakan suatu bentuk kesadaran atau kesediaan seseorang untuk mentaati segala peraturan organisasi atau perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

6) Saputri (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui pengaruh kompensasi, pengawasan dan disiplin terhadap prestasi kerja PNS Kabupaten Banyuwangi. Populasi penelitian ini sebanyak 10.300 pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Banyuwangi. Jumlah sampel sebanyak 375 pegawai yang dipilih dengan menggunakan teknik sampling sistematis, dimana setiap anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel penelitian. Data dianalisis menggunakan aplikasi perangkat lunak Smart PLS versi 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, pengawasan, dan disiplin pegawai secara terpisah berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

UNMAS DENPASAR

7) Hariati (2020) dengan judul penelitian Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru di madrasah ibtidaiyah swasta se-sub rayon Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhanbatu. Jenis penelitian ini asosiatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh sebanyak 37 orang guru. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian ini secara parsial menunjukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja guru, disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja guru, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di madrasah ibtidaiyah swasta se-sub rayon Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhanbatu. Secara simultan beban kerja, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di madrasah ibtidaiyah swasta se-sub rayon Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhanbatu.
8) Amini (2022) dengan judul penelitian Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Tapanuli Tengah. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Negeri di Kabupaten Tapanuli Tengah Provinsi Sumatera Utara sebanyak 99 orang. Dari hasil penelitian terlihat bahwa diperoleh hasil koefisien determinasi, pengaruh variabel motivasi kerja (X1) terhadap variabel kinerja guru di SMK Se-Pusat Tapanulii(Y) R Square adalah sebesar 95,5%. Artinya variabel motivasi kerja (X1)

UNMAS DENPASAR

mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja guru SMK Negeri se Kabupaten Tapanuli Tengah (Y) sebesar 95,5%. Sedangkan hasil pembahasan penelitian pengaruh disiplin kerja dengan kinerja guru dapat dilihat dari hasil perhitungan menjelaskan bahwa adanya pengaruh antara variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) dengan nilai signifikan 0,00<0,05. Sedangkan dapat diketahui nilai koefisien determinasi (kontribusi) pengaruh variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) R Square sebesar 89,1%. disiplin kerja artinya variabel (X2) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 89,1%. Dan pengujian secara simultan pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja terhadap variabel kinerja guru SMK Se-Tengah Tapanuli dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi variabel motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2) secara simultan (bersama-sama) variabel kinerja guru (Y) dilihat pada kolom R square bahwa sebesar 96,1% berarti motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja guru SMK Sentralin di Tapanuli sebesar 96,1%.

9) Imam (2022) dengan judul penelitian Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT TRAD Indonesia, PT Trad Indonesia merupakan perusahaan Jepang yang berlokasi di Indonesia. Perusahaan otomotif tersebut berlokasi di Jalan Jababeka II, Kavling C-8, Kawasan Industri Jababeka, Cikarang, Bekasi 17530, Jawa Barat. Namun berdasarkan pengalaman dan pengamatan yang dilakukan peneliti, terdapat permasalahan pegawai yaitu target produksi yang sulit dicapai. Penelitian ini dilakukan untuk

UNMAS DENPASAR

mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Trad Indonesia. Populasinya berjumlah 76 pekerja. Karena jumlah anggota populasi kurang dari 100 orang, maka peneliti mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel. Dengan demikian, 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 22. Berdasarkan hasil yang diperoleh secara parsial motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Secara simultan motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai

10) N. Siregar (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Indonesia Syariah Rantauprapat, Di tengah pandemi Covid-19, Bank Syariah Indonesia Rantauprapat melakukan sejumlah langkah agar pertumbuhan bisnis Bank tetap sehat. ditengah penerapan social distance akibat pandemi Covid-19 yang diterapkan sejak pertengahan Maret 2019, Bank Umum Syariah mencatat peningkatan jumlah transaksi melalui e-channel. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan situasional, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia Rantau Prapat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, disiplin

UNMAS DENPASAR

kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini terlihat dari nilai t-hitung masing-masing variabel independen sebesar 4,530, gaya kepemimpinan situasional sebesar 4,131, disiplin kerja sebesar 4,131 dan motivasi kerja sebesar 3,781 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,696. Kemudian secara simultan juga diperoleh hasil F hitung = 6,116 lebih besar dari nilai F tabel = 2,68 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

11) Hendra (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Universitas Tjut Nyak Dhien. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi, pelatihan, dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Secara simultan budaya organisasi, pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
12) Ferdian (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa kuat budaya organisasi (X1), seberapa tinggi knowledge management (X2) dan seberapa bagus kinerja pegawai (Y) serta pengaruh budaya organisasi dan knowledge

UNMAS DENPASAR

management terhadap kinerja pegawai Dana Pensiun Telkom. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif, nonprobability sampling dengan sampling jenuh. Penyebaran kuesioner dilakukan kepada 78 responden. Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Knowledge management berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi dan knowledge management berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

13) Sirait (2021) dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri Se-Kota Banjarbaru, Guru merupakan komponen utama yang menentukan mutu proses pendidikan. Oleh karena itu, kinerja guru menjadi aspek utama yang menjadi perhatian setiap orang. Dalam hal ini kepala sekolah mempunyai peran penting sebagai ujung tombak untuk meningkatkan kinerja guru. Hal ini dapat dilakukan melalui kepemimpinannya yang dapat menciptakan budaya kerja yang kondusif dan menciptakan lingkungan kerja yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru budaya kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,752.
14) Prihatini (2021) dengan judul penelitian Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru, Penelitian ini mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan kepala

UNMAS DENPASAR

sekolah terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Populasi penelitian ini berjumlah 43 orang yaitu guru guru SD Negeri Gugus 6 Kecamatan Gelumbang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Data dianalisis menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri Gugus 6 Kecamatan Gelumbang; (2) kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri di Gugus 6 Kecamatan Gelumbang, dan (3) budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri di Gugus 6, Kecamatan Gelumbang.

15) Aryani (2021) dengan judul penelitian Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi Komitmen Organisasional Pada Sekretariat Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Kabupaten Karangasem, Pegawai mempunyai peranan yang sangat penting, dimana mereka harus mencurahkan tenaga dan pikirannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengelolaan budaya perusahaan diarahkan pada kemampuan mendorong kinerja perusahaan melalui peningkatan kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap komitmen organisasi, kinerja pegawai, dan kinerja pegawai. Populasi dan responden sebanyak 76 orang di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Karangasem. Penelitian ini menggunakan analisis SEM

UNMAS DENPASAR

dengan program SmartPLS 3.0. Temuan penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Kompetensi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Komitmen organisasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan memediasi hubungan antara budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

16) Amri (2021) dengan judul penelitian Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada. PT. PLN (Persero) UPT P3b Sumatera Padang) Pegawai merupakan aset penting bagi organisasi untuk memajukan dan mengembangkan organisasi agar lebih produktif. Keadaan ini dapat tercapai apabila pegawai dalam organisasi mempunyai kinerja yang optimal. Banyak faktor yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPT P3b Sumatera Padang. Responden yang terlibat dalam penelitian berjumlah 60 orang yang dipilih dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi variabel yang diuji sebesar 0,636. Hal ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi variabel komitmen organisasi, motivasi kerja dan

UNMAS DENPASAR

disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 64,6%. Sebagai perbandingan, sisanya sebesar 35,4% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam model penelitian ini. Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga variabel yang diuji harus menjadi pertimbangan penting bagi organisasi untuk memperoleh kinerja pegawai yang optimal.

17) Handelia (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Perawat (Kasus Pada Rumah Sakit S). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit S. Penelitian ini dilakukan di Denpasar, Bali dengan melibatkan 55 perawat. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner berdasarkan metode deskriptif kuantitatif. Data dianalisis dengan program SmartPLS. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja perawat, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap motivasi, dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. dampak positif terhadap lingkungan kerja.
18) HM and Haryadi (2023) dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Bina Mandiri Cileungsi Penelitian ini dilakukan

UNMAS DENPASAR

pada guru dan tenaga kependidikan SMK Bina Mandiri Cileungsi dengan jumlah populasi sebanyak 68 orang, kemudian diambil sampel sebanyak 40 orang. menggunakan rumus slovin, maka teknik pengumpulan datanya menggunakan teknik simple random sampling yang merupakan bagian dari teknik probabilitas sampling. Metode pengumpulan data dilakukan melalui pengumpulan data primer berupa observasi dan angket. Data sekunder melalui studi literatur. Pengujian instrumen dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dilakukan melalui uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi dan uji multikolinearitas. Teknik analisis data menggunakan distribusi frekuensi data kuantitatif, analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji T dan uji F. Hasil penelitian berdasarkan pengolahan uji F dapat disimpulkan bahwa nilai F sebesar 14,805 > 5,23 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan hasil tersebut variabel kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi (X2) sama-sama berpengaruh terhadap kinerja (Y).

19) Saputri (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui pengaruh kompensasi, pengawasan dan disiplin terhadap prestasi kerja PNS Kabupaten Banyuwangi. Populasi penelitian ini sebanyak 10.300 pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Banyuwangi. Jumlah sampel sebanyak 375 karyawan yang dipilih dengan menggunakan teknik sampling sistematis, dimana setiap anggota populasi mempunyai

UNMAS DENPASAR

kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel penelitian. Data dianalisis menggunakan aplikasi perangkat lunak Smart PLS versi 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, pengawasan, dan disiplin pegawai secara terpisah berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

20) Maizar (2023) dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Luas Ritel Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Luas Retail Indonesia Cabang Batam. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sensus, seluruh populasi menjadi sampel sebanyak 93 orang. instrumen penelitian wawancara dan angket. analisis data menggunakan uji regresi berganda, uji t, dan uji f dengan spss versi 25. hasil penelitian sebagai berikut: kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pt luas retail indonesia dengan nilai t 9,567 > t tabel 1,661 dan signifikansi 0,000 < 0,05. pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. luas retail indonesia dengan nilai t hitung 6,370 > t tabel 1,661 dan signifikansi 0,000 < 0,05. kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. luas retail indonesia dengan nilai t hitung 5,723 > t tabel 1,661 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. luas retail indonesia dengan nilai t hitung 5,992 > t tabel 1,661 dan signifikansi 0,000 < 0,05.

UNMAS DENPASAR

Kompensasi, Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. luas retail indonesia dengan nilai f hitung 150,761>f tabel 2,70 dan signifikansi 0,000<0,05.

21) Prasetyo (2023) dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Pusat Pendidikan Teknik dan Pelatihan Keagamaan (Pusdiklat) Kementerian Agama Republik Indonesia di Tangerang Selatan. Sebanyak 63 responden dipilih menggunakan sampling jenuh. Analisis data dilakukan dengan menggunakan software SPSS versi 26, menggunakan metode penelitian kuantitatif dan berbagai teknik analisis statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Variabel motivasi (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel disiplin dan motivasi mampu menjelaskan 36,6% variasi kinerja pegawai. Sebagai perbandingan, sisanya sebesar 63,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar cakupan model penelitian ini. Uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai F-hitung (17,346) > F-tabel (3,150) menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel disiplin dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi untuk lebih memahami faktor-

UNMAS DENPASAR

faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Pusdiklat Keagamaan.

22) Agusria et al. (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini membahas tentang pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Bukit Asam, Tbk Unit Dermaga Kertapati Sumatera Selatan. Jenis penelitian ini bersifat asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bukit Asam Tbk. 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) PT. Baik secara simultan maupun parsial, Perusahaan Bukit Asam Tbk, Unit Dermaga Kertapati, Sumatera Selatan. (2). Hasil Regresi Linier Berganda menunjukkan Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi mempunyai arah hubungan positif terhadap kinerja

UNMAS DENPASAR

karyawan pada perusahaan Bukit Asam Tbk unit dermaga Kertapati Sumatera Selatan (3). Hasil koefisien determinasi disiplin kerja, budaya organisasi dan kompetensi hanya mampu memberikan kontribusi terhadap perubahan yang terjadi pada kinerja pegawai dengan kontribusi signifikan sebesar 79,5%.

23) Nurzaman (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Metode yang digunakan adalah penelitian eksplanatori dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan uji regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 38,3%, pengujian hipotesis diperoleh thitung > ttabel atau (7,757 > 1,985). Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 41,7%, pengujian hipotesis diperoleh thitung > ttabel atau (8,335 > 1,985). Budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi Y = 9,612 + 0,326X1 + 0,442X2. Sumbangan pengaruh sebesar 51,7%, pengujian hipotesis diperoleh F hitung > F tabel atau (51,364 > 2,700).

24) Triono (2021) dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai yang

UNMAS DENPASAR

Dimediasi Oleh Kepuasan Pegawai. Peningkatan kinerja pegawai merupakan suatu hal yang penting dan wajib untuk diwujudkan khususnya pada organisasi pemerintah daerah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kepulauan Yapen dengan populasi sebanyak 32 pegawai, dimana seluruh pegawai dijadikan sebagai sampel. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, kompetensi dan budaya organisasi, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Data penelitian diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kemudian mengukur variabelnya menggunakan skala likert. Selanjutnya data dianalisis dengan menggunakan pendekatan Structural Equation Model (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) yaitu Smart-PLS versi 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; 2) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun tidak signifikan mempengaruhi kepuasan kerja; 3) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja; 4) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; 5)

UNMAS DENPASAR

kepuasan kerja dapat memediasi hubungan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, namun tidak dapat memediasi hubungan kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

UNMAS DENPASAR