

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peran utama bagi eksistensi pengorganisasian, dengan titik fokusnya yaitu orang-orang atau karyawan. Setiap organisasi atau perusahaan selalu ada tuntutan dalam melakukan pekerjaan dengan keefektifan serta keefisienan yang tinggi didalam berhadapan dengan tantangan terhadap peran dari sumber daya manusia itu sendiri. Di era yang sudah modern ini suatu organisasi harus tetap eksis dan harus mampu mengikuti perkembangan zaman dengan segala perubahan dan tantangan yang akan dihadapi. Agar tetap bertahan di era kompetitif ini maka suatu organisasi harus memiliki dukungan penuh dari potensi individu yang kompetitif. Lewat mengelola manajemennya untuk potensi individu secara professional dan maksimal. Optimalisasi kerja karyawan merupakan masalah yang mendasar dalam pencapaian tujuan organisasi, oleh sebab itu masalah yang harus dipertimbangkan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya adalah kinerja karyawannya. (Novitasari, 2021)

Kinerja karyawan adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, dkk 2018:188). Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja. Untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang terampil dan berkualitas, maka penting bagi para pemimpin untuk

memperhatikan budaya perusahaan dan motivasi kerja yang nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan misalnya melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi dan motivasi serta menciptakan lingkungan kerja yang baik. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Salah satu yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi.

Budaya organisasi adalah berbagai pengetahuan social dalam sebuah organisasi mengenai aturan, norma dan nilai-nilai yang membentuk sikap dan perilaku karyawan (Busro, 2018:5). Sedangkan menurut Sudaryo (2018:33), budaya organisasi adalah suatu system makna yang dimiliki bersama oleh suatu organisasi yang membedakannya dengan organisasi lain.

Budaya organisas menjadi suatu peluang bagi organisasi dalam megembangkan kemampuan karyawan melalui aspek perubahan sikap dan karakter, dengan harapan dapat beradaptasi terhadap tantangan atau persaingan di masa mendatang. Dengan budaya kerja yang beradab maka akan menjadi habit yang bagus bagi karyawan juga acuan prestasi organisasi, begitu juga sebaliknya apabila budaya organisasinya buruk maka akan menjadi penghambat bagi jalannya sebuah organisasi. Berjalannya budaya organisasi secara optimal yaitu bagaimana seluruh karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan mampu mentaati nilai-nilai norma yang ada pada organisasi. (Novitasari, 2021). Salah satu penelitian yang

mendukung teori diatas yaitu penelitian Ainanur dan Tirtayasa (2018) menyatakan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan PT. Perebunan Nusantara IV. Siagan (2018) menyatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Sat Nusapersada Batam. Namun pada penelitian Wahyudi dan Tupti (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang.

Selain faktor budaya organisasi, motivasi kerja dapat pula mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2019:90), menyatakan bahwa motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu yang berasal dari dalam dirinya bukan atas dorongan pihak lain. Motivasi adalah keinginan yang datang dari seorang individu karena mendorong semangat dan menuntut untuk melakukan kegiatan dengan ikhlas suka cita, dan kejujuran sehingga hasil kegiatan yang dikerjakan mendapatkan keberhasilan yang optimal serta bermutu (Afandi, 2018). Dalam sebuah organisasi motivasi diberikan untuk menunjukkan kepedulian terhadap karyawan untuk memupuk kinerja yang lebih baik, dukungan tersebut dapat berbentuk materi dan moral. Karyawan dengan motivasi tinggi mempunyai level motivasi serta antusias yang besar didalam bekerja, begitu juga sebaliknya apabila motivasinya rendah maka kinerjanya akan kurang baik karena tidak memiliki motivasi dan gairah kerja yang tinggi.

Penelitian sebelumnya yang mendukung teori diatas yaitu penelitian Ainanur dan Tirtayasa (2018) menyatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan PT. Perebunan Nusantara IV. Siagan (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Sat

Nusapersada Batam. Wahyudi dan Tupt (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang. Susanto (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT Rembaca Surabaya. Nisyak (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jago Diesel Surabaya. Namun pada penelitian Tamarindang, dkk (2017) motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Bank BNI Cabang Manado.

Selain faktor motivasi kerja, disiplin kerja dapat pula mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komesaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan hal-hal ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban”, (Afandi, 2018:11).

Penelitian yang mendukung teori diatas yaitu penelitian Tamarindang,dkk (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BNI Cabang Manado. Nisyak (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jago Diesel Surabaya. Budiman,dkk (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado.

Syafrina (2017) menyatakan bahwa PT. Suka Fajar Pekanbaru. Ferawati (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan PT. Cahaya Indo Persada Surabaya. Susanto (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Rembaka Surabaya.

Restaurant Milk and Madu di Ubud merupakan restaurant yang menyediakan makanan dan minuman. Restaurant Milk and Madu di Ubud selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya untuk dapat memuaskan konsumen dan demi terus berkembangnya perusahaannya.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data mengenai review dari konsumen yang sudah pernah mengunjungi Restaurant Milk and Madu di Ubud dapat dilihat pada gambar 1.1 berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Wisatawan Yang Berkunjung pada
Restaurant Milk and Madu di Ubud
Tahun 2022

No	Bulan	Jumlah Wisatawan (Orang)	Perubahan (%)
1	Januari	1.786	
2	Febuari	1.854	3,81
3	Maret	1.932	4,21
4	April	1.961	1,50
5	Mei	1.968	0,36
6	Juni	1.943	(1,27)
7	Juli	1.841	(5,25)
8	Agustus	1.847	0,33
9	September	1.813	(1,84)
10	Oktober	1.887	4,08
11	November	1.831	(2,97)
12	Desember	1.872	2,24
	Jumlah		5,19
	Rata-rata		0,47

Sumber: Restaurant Milk and Madu di Ubud, 2023

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah wisatawan yang datang ke Restaurant Milk and Madu di Ubud berfluktuasi. Penurunan tertinggi terjadi pada bulan Juli 2022 yaitu sebesar 5,25%. Menurunnya kunjungan wisatawan pada Restaurant

Milk and Madu di Ubud menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Restaurant Milk and Madu di Ubud perlu dilakukan peningkatan karena dirasa belum maksimal.

Adapun beberapa permasalahan pada Restaurant Milk and Madu di Ubud yang berkaitan dengan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Karyawan kurang tepat waktu dalam melayani konsumen, sehingga konsumen harus mengantri untuk mendapatkan makanan dan minuman yang dipesan
- 2) Karyawan masih belum mengikuti standar kerja yang ditetapkan, sehingga rasa makanan dan minuman yang dihasilkan tidak konsisten.

Selanjutnya untuk dapat kinerja karyawan juga dapat dilihat dari target dan realisasi keuntungan yang diperoleh selama tahun 2021 pada Restaurant Milk and Madu di Ubud dapat di lihat Tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Target dan Realisasi Keuntungan pada Restaurant Milk and Madu di Ubud Tahun 2020

Bulan	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase Realisasi (%)
Januari	Rp.150.000.000	Rp.119.025.000	79,35%
Februari	Rp.150.000.000	Rp.130.100.000	86,73%
Maret	Rp.150.000.000	Rp.145.760.000	97,17%
April	Rp.150.000.000	Rp.151.099.000	100,73%
Mei	Rp.150.000.000	Rp.150.368.000	100,24%
Juni	Rp.150.000.000	Rp.141.102.000	94,06%
Juli	Rp.150.000.000	Rp.135.530.000	90,35%
Agustus	Rp.150.000.000	Rp.160.032.000	106,68%
September	Rp.150.000.000	Rp.151.217.000	100,14%
Oktober	Rp.150.000.000	Rp.155.500.000	103,66%
November	Rp.150.000.000	Rp.142.634.000	95,08%
Desember	Rp.150.000.000	Rp.159.670.000	106,44%
Jumlah	Rp.1.800.000.000	Rp.1.742.037.000	1160,63%
Rata-rata	Rp.150.000.000	Rp.145.169.750	96,71%

Sumber : Restaurant Milk and Madu di Ubud, Tahun 2023

Dari Tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa realisasi keuntungan pada Restaurant Milk and Madu di Ubud mengalami fluktuasi dan tidak diikuti dengan

realisasi target yang ditetapkan perusahaan dengan rata-rata persentase sebesar 96,71%. Pada tahun 2020 target perusahaan hanya ter realisasi pada bulan April, Mei, Agustus, September, Oktober dan Desember. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang dianut masih kurang baik sehingga mengakibatkan kinerja menjadi kurang maksimal. Rendahnya kesadaran karyawan dalam menerapkan budaya organisasi disebabkan karena adanya perbedaan persepsi dan keinginan antar karyawan, serta masih rendahnya rasa memiliki dan mencintai perusahaan.

Adapun beberapa permasalahan pada Restaurant Milk and Madu di Ubud yang berkaitan dengan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Komunikasi antar pimpinan dan karyawan kurang baik sehingga mengakibatkan terjadinya hambatan dalam melakukan pekerjaan
- 2) Karyawan kurang memiliki kesabaran dalam menyelesaikan pekerjaannya
- 3) Karyawan kurang memiliki ketekunan dalam menjalankan tugasnya.

Selain itu rendahnya tingkat realisasi juga dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja, dimana ketika karyawan mendapatkan dorongan/motivasi dari pihak lain khususnya pimpinan dan rekan kerja maka kinerja karyawan akan cenderung mengalami peningkatan, begitu pula sebaliknya. Setelah melakukan pengamatan, diketahui masih terdapat permasalahan terkait motivasi kerja pada Restaurant Milk and Madu di Ubud.

Adapun beberapa permasalahan pada Restaurant Milk and Madu di Ubud yang berkaitan dengan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Pimpinan kurang mengapresiasi kemampuan yang dimiliki oleh karyawan

- 2) Tidak adanya pemberian *reward* bagi karyawan yang berprestasi sehingga mengakibatkan karyawan kurang termotivasi dalam bekerja
- 3) Hubungan antar karyawan dirasa kurang harmonis

Selanjutnya untuk mengetahui disiplin kerja karyawan pada Restaurant Milk and Madu di Ubud adalah dilihat dari tingkat absensi karyawan. Adapun tingkat absensi dari hari kerja karyawan tahun 2021 dapat dilihat pada Tabel 1.3 sebagai berikut :

Tabel 1.3
Tingkat Kehadiran Karyawan Pada Restaurant Milk and Madu di Ubud
Tahun 2021

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Hari yang Hilang (Hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari)	Persentase Absensi (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)=(3x4)	(6)	(7)=(5)-(6)	(8)=(6): (5)x100
1	Januari	32	25	800	30	770	3.75
2	Pebruari	32	23	736	25	711	3.40
3	Maret	32	20	640	28	612	4.38
4	April	32	25	800	28	772	3.50
5	Mei	32	25	800	25	775	3.13
6	Juni	32	23	736	27	709	3.67
7	Juli	32	25	800	28	772	3.50
8	Agustus	32	25	800	25	775	3.13
9	September	32	24	768	28	740	3.65
10	Oktober	32	24	768	28	740	3.65
11	Nopember	32	26	832	28	804	3.37
12	Desember	32	25	800	30	770	3.75
Rata-rata			24.17	773.33	27.50	745.83	3.57

Sumber: Restaurant Milk and Madu di Ubud, 2022

Tabel 1.2 menunjukkan tingkat absensi karyawan Restaurant Milk and Madu di Ubud 2020 keseluruhan 32 orang. Tingkat absensi Restaurant Milk and Madu di Ubud tahun 2020 sebesar 3,57 % tergolong tinggi, sehingga perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan. Karena menurut (Ardana 2017 : 52) tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3%, dimana menurut penilaian perusahaan standar tingkat abensi yang cukup tinggi adalah 3%-10% atau

lebih dari jumlah hari kerja seharusnya. Tingginya tingkat absensi mengindikasikan disiplin kerja karyawan yang sangat rendah.

Adapun beberapa permasalahan pada Restaurant Milk and Madu di Ubud yang berkaitan dengan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Karyawan sering datang terlambat ke tempat kerja
- 2) Karyawan sering meninggalkan tempat kerja tanpa izin dari pimpinan perusahaan
- 3) Adanya beberapa pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis ingin melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restaurant Milk and Madu di Ubud”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian masalah yang telah dijabarkan, maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Restaurant Milk and Madu di Ubud.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Restaurant Milk and Madu di Ubud.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Restaurant Milk and Madu di Ubud.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi mahasiswa

- 1) Melalui penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, menambah ilmu pengetahuan, melatih dalam berpikir secara sistematis dan ilmiah, serta dapat mengembangkan kemampuan untuk melakukan analisis terhadap masalah lebih kritis
- 2) Menghasilkan bahan untuk menyelesaikan proposal penelitian untuk menyusun skripsi yang merupakan syarat guna mencapai gelar sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati.

1.4.2 Bagi perusahaan

Memberikan sumbangan penelitian bagi perusahaan terutama tentang budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja guna meningkatkan kinerja karyawan diwaktu yang datang.

1.4.3 Bagi Fakultas/Universitas Mahasaraswati Denpasar

Dapat digunakan bahan pertimbangan bagi rekan-rekan mahasiswa dalam menyusun skripsi mengenai obyek penelitian yang berbeda dan sebagai sarana informasi dalam pemecahan masalah yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal setting* Theory

Goal setting theory merupakan bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke, 1978. Teori ini menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seseorang individu mendapat informasi yang jelas untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakan dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Dalam teori ini juga dijelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan memiliki kemampuan dan keterampilan. *Goal setting* bisa bekerja sebagai proses motivasional karena *Goal setting* bisa menciptakan diskrepansi antara *performance* saat ini dengan *performance* yang diharapkan. Misalnya pada shopping assistant atau customer service dapat dilihat jika *performance*-nya saat ini lebih rendah dari goal yang telah ditetapkannya maka dapat terlihat gap atau deskrepansi diantaranya dan hal ini dapat menjadi motivator bagi dirinya.

Dengan menggunakan *Goal setting Theory*, kinerja karyawan yang baik diidentifikasi sebagai tujuannya. Sedangkan variabel partisipasi penyusunan anggaran dan Job Relevan Information sebagai faktor pendukungnya. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu yang menjadi tugasnya (Busro, 2018 : 88). Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Busro, 2018 : 88). Selanjutnya kinerja dapat diartikan sebagai hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Busro, 2018 : 89).

Sedangkan menurut (Sudaryo, 2018) Kinerja karyawan merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja karyawan merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral ataupun etika (Sudaryo, 2018).

Dari beberapa pengertian kinerja diatas maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan, menurut Sudaryo (2018:97) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a) Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan hasil pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
- b) Kuantitas kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- c) Tanggung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.
- d) Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.

- e) Kerja sama, yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin maksimal
- f) Ketaatan, yaitu merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan.

3) Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan, kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka (Sudaryo, 2018:88). Penilaian kinerja karyawan berarti membandingkan antara kinerja aktual bawahan dengan standar yang ditetapkan (Busro 2018:102). Penilaian kerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan (Busro 2018:99).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat dikatakan bahwa penilaian kinerja karyawan adalah suatu proses penilaian atau pengevaluasian kinerja karyawan dalam satuan waktu tertentu.

4) Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja

Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan sesuatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan-kebijakan organisasi. Kebijakan-kebijakan organisasi dapat menyangkut aspek individual maupun aspek organisasi. Adapun manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a) Perbaikan kinerja memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan untuk meningkatkan kinerja melalui feedback yang diberikan oleh organisasi.
- b) Penyesuaian gaji yang dapat dipakai sebagai informasi untuk mengkompensasikan karyawan secara layak sehingga dapat memotivasi mereka.
- c) Pelatihan dan pengembangan, yaitu melalui penilaian akan diketahui kelemahan-kelemahan dari karyawan sehingga dapat dilakukan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif.
- d) Meningkatkan adanya perlakuan kesempatan yang sama pada karyawan, yaitu dengan dilakukannya penilaian yang obyektif berarti meningkatkan perlakuan yang adil bagi para karyawan.
- e) Dapat membantu karyawan mengatasi masalah yang bersifat eksternal, yaitu dengan penilaian kinerja, atasan akan mengetahui apa yang menyebabkan terjadinya kinerja yang buruk sehingga atasan dapat membantu menyelesaikannya.
- f) Umpan balik pada pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu dengan diketahuinya kinerja karyawan secara keseluruhan, akan menjadi informasi sejauh mana fungsi sumber daya manusia berjalan dengan baik atau tidak. Informasi penilaian kinerja tersebut dapat dipakai perusahaan untuk mengelola kinerja karyawannya, dan mengungkapkan kelemahan kinerja karyawan sehingga pemimpin dapat menentukan tujuan maupun peringkat target yang harus diperbaiki.

Tujuan menurut Rivai (2018:552) dari penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a) Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
 - b) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, dan insentif uang.
 - c) Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
 - d) Pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lain.
 - e) Pengembang sumber daya manusia.
 - f) Meningkatkan motivasi kerja.
 - g) Meningkatkan etos kerja.
 - h) Memperkuat hubungan antara karyawan
- 5) Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektifitas; (5) Kemandirian.

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- 1) Kuantitas hasil kerja. Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- 2) Kualitas hasil kerja. Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

- 3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas. Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
- 4) Disiplin kerja. Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .
- 5) Inisiatif. Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
- 6) Ketelitian. Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
- 7) Kepemimpinan. Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- 8) Kejujuran. Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
- 9) Kreativitas Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan

Indikator kinerja karyawan merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut (Sudaryo, 2018:99) adalah sebagai berikut:

a) Kuantitas kerja

Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.

b) Kualitas kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

c) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

d) Kehadiran

Kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.

e) Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.1.3 Budaya Organisasi

1) Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Edison dkk (2018) budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya buadaya atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah norma-norma dan filofofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Menurut Torang, (2013: 106) dalam Siagian (2018) budaya organisasi merupakan kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai (*value*) dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi, ataupun norma-

norma yang telah disepakati untuk menentukan perilaku individu dalam organisasi.

Menurut Busro (2018:5), menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan berbagai pengetahuan sosial dalam sebuah organisasi mengenai aturan, norma dan nilai-nilai yang membentuk sikap dan perilaku karyawan. Sedangkan Sudaryo (2018 : 33), mendefinisikan budaya organisasi adalah sebagai suatu sistem makna yang dimiliki bersama oleh suatu organisasi yang membedakannya dengan organisasi lain.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat dikatakan bahwa budaya organisasi adalah persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi sebagai suatu sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian memengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi, sehingga sistem nilai atau sistem makna tersebut mampu membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya.

2) Faktor-faktor yang memengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Busro (2018 : 8), budaya organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu sebagai berikut :

- a) Pengaruh umum dari luar yang luas mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan oleh organisasi, misalnya harga bahan baku yang sangat tinggi, tuntutan upah minimum regional yang melambung tinggi dan permintaan barang yang menurun.
- b) Pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat, misalnya kesopansantunan dan kebersihan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa faktor eksternal jauh lebih sulit untuk dikendalikan dari pada faktor internal, namun demikian faktor eksternal yang bersifat nilai-nilai, budaya, adat istiadat, sopan santun dan tata karma di luar organisasi juga lebih mudah di adaptasi dari pada faktor eksternal yang bersifat makro apalagi menyangkut ekonomi global yang sangat tidak mungkin di atasi, kecuali dibantu oleh regulasi Negara (Busro, 2018 : 9).

3) Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi pada intinya berfungsi untuk mengatur para karyawan agar mereka memahami bagaimana seharusnya bersikap terhadap profesinya, beradaptasi terhadap rekan kerja dan lingkungan kerja serta berperilaku reaktif terhadap kebijakan pimpinannya (Busro, 2018 : 5).

Menurut Busro (2018 : 12) fungsi budaya organisasi adalah sebagai berikut :

- a) Budaya menciptakan pembedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain; dengan budaya organisasi yang spesifik, suatu organisasi dapat dibedakan antara yang satu dengan yang lainnya.
- b) Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi, karena budaya organisasi akan mendarah daging pada setiap anggota organisasi.
- c) Budaya mempermudah timbulnya komitmen anggota pada organisasi. Dengan budaya organisasi yang baik dan terinternalisasi pada seluruh *mindset* anggota organisasi, maka budaya organisasi tersebut akan membentuk komitmen organisasi yang tinggi pada setiap anggotanya.

- d) Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan anggota organisasi yang satu dengan lainnya, serta memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan sehingga tidak terjadi penyalahgunaan wewenang.
- e) Budaya organisasi akan memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan, baik dalam berinteraksi di internal maupun eksternal organisasi.

4) Indikator-indikator Budaya Organisasi

Menurut Umi, dkk (2015:03) indikator budaya organisasi dapat diukur:

- a) Norma adalah sebuah aturan yang tidak tertulis, yang diterima anggota kelompok. Norma memberitahu apa yang harus dan tidak harus dilakukan di bawah keadaan atau situasi tertentu. Norma bersifat memotivasi, berkomitmen, serta meningkatkan karyawan berkinerja tinggi.
- b) Nilai Dominan adalah nilai-nilai utama yang ada dalam organisasi yang diterima anggota organisasi. Organisasi mengharapkan karyawan membagikan nilai-nilai utama yang merupakan menggambarkan suatu kepribadian yang ada dalam suatu organisasi. Jika nilai dianggap penting, maka nilai akan membimbing karyawan berperilaku secara konsisten terhadap berbagai situasi. Nilai juga merupakan keinginan efektif kesadaran atau keinginan yang membimbing perilaku bagaimana seorang karyawan mampu memiliki efisiensi tinggi dan kualitas tinggi.
- c) Aturan adalah peraturan, prosedur, kebijakan secara tertulis yang telah disepakati dan wajib dipatuhi dan dijalankan oleh seluruh karyawan

didalam suatu organisasi. Memiliki standar, bagaimana karyawan berinteraksi. Contohnya dalam berbicara, berperilaku, ketepatan waktu disiplin dalam hadir maupun mengerjakan tugas. Semua agar memiliki kinerja yang baik dan hasil yang baik pula bagi organisasi.

- d) Iklim Organisasi yaitu suatu penyampaian keterbukaan atau perasaan seorang karyawan didalam suasana lingkungan kerja, yang berguna untuk mengevaluasi seluruh masalah yang ada di lingkungan kerja agar tujuan organisasi tercapai. Iklim organisasi juga bentuk perilaku atau karakteristik karyawan agar berani mengutarakan pendapat demi kenyamanan bersama.

Menurut Hari (2019:14) adapun karakteristik yang mempengaruhi budaya organisasi diantaranya:

- a) Inovatif memperhitungkan resiko Bahwa setiap karyawan akan memberi perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan
- b) Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail. Menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari karyawan didalam melaksanakan tugasnya
- c) Berorientasi pada hasil yang akan dicapai. Supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan mereka. Melalui supervisi ini dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya
- d) Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan. Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh tim kerja (teams work),

dimana kerjasama tim dapat dibentuk apabila manajer dapat melakukan supervisi dengan baik terhadap bawahannya

- e) Agresif dalam bekerja. Produktivitas tinggi dapat dihasilkan apabila performa karyawan dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Performa yang baik dimaksudkan antara lain kualifikasi keahlian (ability and skill) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus diikuti dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi.
- f) Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja. Karyawan harus mampu menjaga kondisi kesehatannya agar tetap prima, kondisi seperti ini hanya dapat dipenuhi apabila secara teratur mengkonsumsi makanan bergizi berdasarkan nasehat ahli gizi.

Busro (2018 : 22) merinci beberapa indikator budaya organisasi antara lain :

- a) Ketekunan yaitu upaya bersinambung untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah.
- b) Ketulusan yaitu kesungguhan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tanpa memiliki maksud dan tujuan tertentu di dalamnya.
- c) Kesabaran yaitu kemampuan menahan emosi dan keinginan, serta bertahan dalam situasi yang sulit sekalipun dengan tidak mengeluh.
- d) Kewirausahaan yaitu suatu sikap atau kemampuan dalam menciptakan suatu hal dan memiliki keunikan yang dibuat secara kreatif dan inovatif.

2.1.4 Motivasi kerja

1) Pengertian Motivasi Kerja

Farhat *et.al* dalam (Hasibuan, 2018:49) menjelaskan bahwa motivasi adalah sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Sedangkan dalam pandangan yang lebih sistematis, Robbins dalam (Muh Busro, 2018 : 50) mengemukakan bahwa pengertian motivasi kerja meliputi upaya (*effort*), tujuan organisasi (*organizational goals*), dan kebutuhan (*needs*). Motivasi sebagaimana didefinisikan oleh Robbins dalam (Muh Busro, 2018 : 50) merupakan kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usah untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu.

Dari beberapa pengertian diatas, maka dapat dikatakan bahwa motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula.

2) Indikator-indikator Motivasi Kerja

Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) sebagai berikut :

- a) Tanggung Jawab Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
- b) Prestasi Kerja Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
- c) Peluang Untuk Maju Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
- d) Pengakuan Atas Kinerja Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
- e) Pekerjaan yang menantang Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

Menurut Afandi (2018) dimensi dan indikator-indikator motivasi kerja adalah:

- a) Dimensi ketentraman adalah senang, nyaman, dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi. Indikator :
 - a. Balas jasa
 - b. Kondisi kerja
 - c. Fasilitas kerja
- b) Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin :
Indikator :
 - a. Prestasi kerja
 - b. Pengakuan dari atas
 - c. Pekerjaan itu sendiri

Dimensi yang diukur dalam motivasi kerja yang diutarakan oleh McClelland dalam Yasnimar Ilyas dan Nia Novianti (2019) adalah

kebutuhan untuk berprestasi sedangkan untuk indikatornya adalah sebagai berikut:

- a) Berorientasi pada tujuan
- b) Target Kerja
- c) Kualitas Kerja
- d) Bertanggung Jawab
- e) Berani mengambil risiko

2.1.5 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:89) disiplin adalah “perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”.

Menurut Afandi (2018:11) disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya. Orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi sebagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang di dalamnya mencakup adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan, adanya kepatuhan para pengikut, adanya sanksi bagi pelanggan

2) Faktor-faktor yang memengaruhi Disiplin Kerja

Nur (2018:24) merumuskan faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja menjadi dua, yaitu :

a) Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah system nilai yang dianut, system nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku. Menurut (Nur, 2018 : 25) perubahan sikap mental dan perilaku terdapat tiga tingkatan, yaitu:

(1) Disiplin karena kepatuhan

Kepatuhan terhadap aturan-aturan yang didasarkan atas perasaan takut. Disiplin kerja dalam tingkatan ini dilakukan semata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan atau atasan yang memiliki wewenang. Sebaliknya, jika pengawas tidak ada ditepat maka disiplin kerja tidak akan tampak.

(2) Disiplin karena identifikasi

Kepatuhan terhadap aturan-aturan didasarkan pada identifikasi adanya perasaan kekaguman penghargaan pada pimpinan. Pemimpin yang kharismatik adalah figur yang dihormati, dihargai dan sebagai pusat identifikasi. Karyawan yang menunjukkan disiplin terhadap aturan-aturan organisasi karena kualitas profesionalnya yang tinggi dibidangnya, jika pusat identifikasi ini tidak ada maka disiplin kerja akan menurun.

(3) Disiplin karena internalisasi

Disiplin kerja dalam tingkat ini terjadi karena karyawan punya sistem nilai pribadi yang menunjukkan tinggi nilai-nilai kedisiplinan, dalam taraf ini, orang dikategorikan mempunyai disiplin diri.

b) Faktor Lingkungan

Disiplin seseorang merupakan produk sosialisasi hasil interaksi dengan lingkungan, terutama lingkungan social. Oleh karena itu pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tapi merupakan suatu proses belajar terus menerus. Proses pembelajaran agar efektif maka lingkungan di sekitar harus kondusif dan nyaman.

3) Indikator-indikator Disiplin Kerja

menurut Mangkunegara dan Octorent (2015), indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja yaitu: (1) ketepatan waktu datang ke tempat kerja, (2) ketepatan jam pulang ke rumah, (3) kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, (4) penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan, (5) tanggung jawab dalam mengerjakan tugas, dan (6) melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.

Menurut Agustini (2019:104) Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin adalah sebagai berikut:

- a) Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.
- b) Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- c) Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.
- d) Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.
- e) Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya

Menurut (Nur, 2018 : 24) disiplin kerja memiliki lima indikator.

Adapun indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut:

- a) Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

- b) Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan perusahaan.

c) Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat dari besarnya tanggungjawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

d) Bekerja sesuai SOP

Karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan bekerja sesuai SOP yang ditetapkan oleh perusahaan.

e) Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1
Mapping Jurnal Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Teknis Analisis	Tempat Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ainanur dan Tirtayasa (2018)	Pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan	Budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan	Analisis regresi linier berganda	PT. Perebunan Nusantara IV	<ul style="list-style-type: none"> • budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan • motivasi mempengaruhi kinerja karyawan • secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
2	Siagan. (2018)	Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. sat nusapersada b batam	Disiplin kerja, budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Pada PT. Sat Nusapersada Batam	<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, • Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, • Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

						<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Wahyudi dan Tupti (2019)	Pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai	Budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai	Analisis regresi linier berganda	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang	<ul style="list-style-type: none"> • Budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. • Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan • Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Susanto (2019)	Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi penjualan pt rembeka	Motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Analisis regresi linier berganda	PT Rembeka Surabaya.	<ul style="list-style-type: none"> • motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, • kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan • disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
5	Ferawati (2017)	Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Analisis regresi linier berganda	PT. Cahaya Indo Persada Surabaya	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara individual dan berpengaruh signifikan secara bersama-sama pada Kinerja Karyawan
6.	Syafrina (2017)	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekan baru	Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Analisis regresi linier berganda	PT. Suka Fajar Pekanbaru	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil penelitian ini adalah bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.
7	Budiman ,dkk (2016)	Pengaruh kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. hasjrat abadi tendean manado	Kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Analisis regresi linier berganda	PT. Hasjrat Abadi Tendean Manado	<ul style="list-style-type: none"> • Secara simultan Kompetensi, Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial • Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. • Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. • disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
8	Nisyak (2016)	Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan	Gaya kepemimpinan , motivasi dan	Analisis regresi	PT Jago Diesel Surabaya	<ul style="list-style-type: none"> • Gaya kepemimpinan berpengaruh positif

		disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	linier berganda		signifikan terhadap kinerja karyawan. <ul style="list-style-type: none"> • Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. • Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan.
9	Tamarin dang,dkk (2017)	Pengaruh gaya kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di bank bni manado	Pengaruh gaya kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Analisi regresi linier berganda	Bank BNI Cabang Manado	<ul style="list-style-type: none"> • Gaya Kepemimpinan dan Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan • Disiplin kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
10	Sagita, dkk (2018)	pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediator (studi pada pt astra internasional, tbk-toyota (auto2000) cabang sutoyo malang	budaya organisasi motivasi kerja karyawan	Analisi regresi linier berganda	pt astra internasional, tbk-toyota (auto2000) cabang sutoyo malang	<ul style="list-style-type: none"> • Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan • Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan • Motivasi sebagai mediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
11	Rijanto dan Mukaram (2018)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures)	Budaya organisasi Kinerja karyawan	Analisi regresi linier berganda	Divisi Account Executive PT Agrodana Futures	<ul style="list-style-type: none"> • Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
12	Yuliana (2018)	pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan pada pt haluan star logistic	kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Analisi regresi linier berganda	pt haluan star logistic	kompetensi signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja <ul style="list-style-type: none"> • tidak signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
13	Goni, dkk (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna	Motivasi dan kinerja karyawan	Analisi regresi linier berganda	PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Motivasi Kerja</i> berpengaruh secara signifikan terhadap <i>Kinerja Karyawan</i>
14	Inando (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja	Motivasi dan kinerja karyawan	Analisi regresi linier	orang-orang yang	<ul style="list-style-type: none"> • motivasi kerja memiliki pengaruh secara positif

		Terhadap Kinerja Pegawai		berganda	berstatus sebagai pegawai yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan baik bekerja di perusahaan, instansi ataupun kantor	dan signifikan terhadap kinerja pegawai
15	Susanto (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka	Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	PT. Rembaka	<ul style="list-style-type: none"> • motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

