

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Suatu sistem yang saling mempengaruhi satu sama lain, apabila salah satu dari sub sistem tersebut rusak, maka akan mempengaruhi sub-sub sistem yang lain disebut dengan istilah organisasi. Selama semua anggota atau individu dalam organisasi masih melaksanakan tanggung jawabnya sebagaimana mestinya maka organisasi tersebut akan berjalan dengan baik dan individu yang berada didalamnya berkewajiban untuk mengaturnya. Sebagai suatu kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, maka para pegawai organisasi diharapkan mampu berprestasi dan menciptakan suatu situasi dan kondisi yang kondusif sehingga pegawai tidak akan merasakan kebosanan, kejenuhan, dan malas dalam bekerja yang berdampak pada penurunan kinerja organisasi.

Menurut Tegar (2019:2), manajemen sumber daya manusia menjadi sebuah kebijakan perusahaan atau organisasi yang terdiri atas berbagai macam proses, pengambilan keputusan yang terstruktur, sehingga dalam realisasinya pegawai yang telah direncanakan melalui kebijakan dan proses tersebut dapat lebih efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia mempunyai pengertian yang menekankan pada daya (energi) yaitu kekuatan yang melekat pada manusia yang mempunyai kemampuan untuk membangun, dalam arti untuk maju ke arah yang positif (Anwar, 2020). Agar para pegawai dapat memberikan kontribusi yang maksimal pada organisasi, maka manajemen dituntut untuk dapat mengembangkan cara pada pegawai baru untuk dapat mempertahankan produktivitas tinggi serta mengembangkan potensinya di dalam organisasi.

Sesungguhnya masalah sumber daya manusia berkaitan erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur melalui kinerja. Kinerja pegawai yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian visi dan misi yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Kinerja sangat penting bagi organisasi karena kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, kinerja yang tinggi dari buruh dan pegawai maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat, dan kinerja yang tinggi otomatis membuat pegawai akan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan pegawai akan pindah bekerja ke tempat lain. Oleh karena itu, para juga pegawai dituntut untuk menunjukkan kinerjanya dengan baik.

Istilah kinerja sering disamakan dengan istilah-istilah seperti prestasi kerja, *performance*, produktivitas, *proficiency merit*, *effort*, *job performance*, inisiatif, loyalitas, potensi kepemimpinan, dan moral kerja. Kinerja adalah istilah yang banyak dipakai sekarang, namun tidak ada definisi yang disepakati secara umum. Dalam beberapa organisasi, istilah tersebut dianggap sebagai nama lain untuk manajemen berdasarkan sasaran. Dalam organisasi lain manajemen kinerja hanya menyangkut penilaian perseorangan (Fauzi, 2020). Secara estimologis kata kinerja dapat disamakan artinya dengan kata *performance* yang berasal dari bahasa Inggris. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan yang ditetapkan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Mahfud, 2019).

Menurut Efendi (2020), kinerja pegawai adalah hal yang penting untuk sebuah organisasi karena kinerja pegawai yang baik akan bisa mencapai target yang telah ditetapkan organisasi. Sebaliknya, jika kinerja pegawai buruk, maka target dan sasaran yang telah ditetapkan organisasi akan lebih sulit tercapai. Kinerja pegawai berkaitan dengan bagaimana organisasi dapat memotivasi pegawai dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja. Apabila dikaitkan dengan *performance*, maka pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya guna mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai merupakan variabel tidak bebas yang dipengaruhi oleh banyak faktor yang mempunyai arti dalam penyampaian tujuan organisasional. Artinya, kesalahan pengelolaan variabel bebas akan berakibat pada kinerja, baik secara positif atau negatif. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai disebut variabel bebas yang terdiri dari motivasi, disiplin kerja, dan budaya kerja. Sehingga kinerja pegawai adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi diperlukan agar pegawai mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahlian yang dimilikinya. Menurut Wahjono, dkk. (2020:69), motivasi adalah langkah yang dilakukan untuk mempengaruhi perilaku seseorang dengan sasaran bahwa telah mengetahui kebutuhan dan keinginan dari yang bersangkutan. Motivasi dapat berupa kekuatan yang berasal dari dalam maupun luar individu. Adapun beberapa contoh dari motivasi adalah gaji besar, pimpinan mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja nyaman, dan juga rekan kerja yang menyenangkan (Hasibuan & Silvy, 2019). Dengan demikian, motivasi

memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam mendorong diri pegawai dalam mengerjakan pekerjaan. Apabila seseorang memiliki motivasi tinggi, maka dia akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal. Begitu juga sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki motivasi maka tidak akan ada hal baru yang dapat dia lakukan untuk mencapai tujuan organisasi

Setelah melakukan wawancara terhadap beberapa pegawai di SMP Negeri 6 Mengwi Badung maka permasalahan yang terjadi saat ini yaitu kurangnya fasilitas yang diberikan seperti Tunjangan Hari Raya sehingga berdampak pada berkurangnya motivasi pegawai dalam bekerja. Padahal, tersedianya fasilitas atau tunjangan dapat memberikan motivasi besar sehingga pegawai dapat menambah kegairahannya dalam bekerja. Sedangkan secara finansial SMP Negeri 6 Mengwi Badung sudah memberikan gaji sesuai UMK yang berlaku di Kabupaten Badung saat ini. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai telah diteliti sebelumnya oleh Harahap dan Tirtayasa (2020) menyatakan motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yusuf (2020) dan Nurjaya (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin baik motivasi yang diterapkan perusahaan, maka semakin baik kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Djaya (2021) dan Lengkong, dkk. (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini berarti bahwa tingginya motivasi pegawai dalam bekerja tidak akan mampu meningkatkan kinerja mereka. Ini juga berarti apabila motivasi meningkat, maka kinerja pegawai akan menurun karena pegawai merasa motivasi tidak cukup memberi dorongan atau semangat.

Selain motivasi, disiplin kerja juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Faida (2019:70), disiplin kerja menggambarkan rasa rela dan patuh terhadap seluruh norma dan kebijakan perusahaan, dimana jika melakukan kesalahan maka ia akan bersedia menerima hukuman. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja, karena kedisiplinan bentuk latihan bagi pegawai dalam melaksanakan aturan perusahaan. Pegawai yang memiliki disiplin kerja baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula, begitu pun sebaliknya kurangnya disiplin kerja pegawai membuat pekerjaan yang dilakukan akan semakin terhambat sehingga tujuan perusahaan semakin sulit untuk dicapai. Artinya, disiplin kerja berdampak pada kinerja dan berhasilnya pencapaian tujuan perusahaan, sehingga disiplin kerja dari pegawai harus diterapkan dengan baik.

Menurut Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2012 yang dimaksud dengan disiplin kerja pegawai adalah kesanggupan pegawai untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Disiplin kerja dapat dikatakan hal yang paling penting dan berpengaruh pada tingkat prestasi kerja seorang individu dalam suatu perusahaan, karena keberhasilan suatu organisasi dapat diukur seberapa besar kedisiplinan pegawainya. Pegawai harus patuh dan tunduk pada norma-norma yang berlaku pada organisasi karena semakin baik kedisiplinan pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Hasil pengamatan yang dilakukan penulis terhadap pegawai di SMP Negeri 6 Mengwi Badung dimana masih banyak pegawai yang datang tidak tepat waktu serta tidak hadir. Fenomena terkait disiplin kerja pegawai pada SMP Negeri 6 Mengwi Badung akan ditampilkan pada Tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.1**  
**Persentase Absensi Pegawai di SMP Negeri 6 Mengwi Badung**  
**Tahun 2022**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>	<b>Jumlah Hari Kerja</b>	<b>Jumlah Hari Kerja Seharusnya</b>	<b>Jumlah Absensi</b>	<b>Jumlah Hari Kerja Sebenarnya</b>	<b>Tingkat Absensi (%)</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4 (2X3)</b>	<b>5</b>	<b>6 (4-5)</b>	<b>7 (5/4X100%)</b>
Januari	48	25	1.200	50	1.150	4,16
Februari	48	22	1.056	34	1.022	3,21
Maret	48	26	1.248	51	1.197	4,08
April	48	25	1.200	35	1.165	2,91
Mei	48	22	1.056	37	1.019	3,50
Juni	48	25	1.200	52	1.148	4,33
Juli	48	24	1.152	44	1.108	3,81
Agustus	48	26	1.248	41	1.207	3,28
September	48	26	1.248	49	1.199	3,92
Oktober	48	25	1.200	31	1.169	2,58
November	48	26	1.248	29	1.219	2,32
Desember	48	27	1.296	55	1.241	4,24
<b>Jumlah</b>	<b>576</b>	<b>299</b>	<b>14.352</b>	<b>508</b>	<b>13.844</b>	<b>42,34</b>
<b>Rata-Rata</b>	<b>48</b>	<b>24,91</b>	<b>1.196</b>	<b>42,33</b>	<b>1.153,66</b>	<b>3,52</b>

Sumber: SMP Negeri 6 Mengwi Badung (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat disiplin kerja pegawai pada SMP Negeri 6 Mengwi Badung menunjukkan tingkat absensi yang kurang baik. Banyak pegawai yang absen pada bulan tertentu tahun 2022 karena alasan tertentu misalnya perayaan hari raya keagamaan. Ini menyebabkan tingkat absensi pada beberapa bulan di tahun 2022 cukup tinggi atau melebihi 3%. Tingkat rata-rata absensi yang terjadi pada tahun 2022 sebesar 3,52%. Menurut Murdiartha (dalam Lewe, 2023), rata-rata tingkat absensi sejumlah 2 sampai 3 persen dalam

satu bulan masih dapat dikategorikan baik, namun jika lebih dari 3 persen maka dikategorikan organisasi tersebut memiliki tingkat kedisiplinan yang kurang baik. Hal ini menunjukkan tingkat absensi pegawai pada SMP Negeri 6 Mengwi Badung cukup tinggi atau bisa dikategorikan kurang baik sehingga dapat menyebabkan kinerja pegawai menurun. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mogot, dkk. (2019), Malau (2020), dan Budiarta, dkk. (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian dari Muna dan Isnowati (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain motivasi dan disiplin kerja, faktor yang tidak kalah penting dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya kerja. Menurut Ali, dkk. (2022:83-93), budaya kerja adalah faktor penting, karena mampu merubah sikap dan perilaku individu yang menjadi sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja. Budaya kerja pegawai di SMP Negeri 6 Mengwi Badung yang buruk seperti sering datang terlambat, tidak hadir dengan berbagai alasan pribadi, dan sering keluar pada saat jam kerja menyebabkan terjadinya penurunan kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ningrum, dkk. (2021), Tukan, dkk. (2022), dan Syauqi & Riyadi (2023) menunjukkan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini dapat dimaknai bahwa apabila budaya kerja meningkat maka kinerja pegawai meningkat pula. Namun, berbeda dengan hasil penelitian Wibowo, dkk. (2020) dan Girsang (2019) menyatakan budaya kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya nilai budaya kerja yang selama ini diterapkan oleh organisasi, ternyata belum berhasil mengubah nilai-nilai, sikap dan perilaku pegawai secara keseluruhan kearah yang lebih baik.

## 1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah adalah suatu pertanyaan yang akan dicarikan jawabannya melalui pengumpulan data dalam penelitian (Basuki, 2023:41). Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka rincian rumusan masalah yang akan penulis kaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 6 Mengwi Badung?
- 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 6 Mengwi Badung?
- 3) Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 6 Mengwi Badung?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah rumusan kalimat yang menunjukkan adanya hasil, sesuatu yang akan diperoleh setelah penelitian, juga sesuatu yang akan dicapai atau ditangani dalam suatu penelitian (Ramdhan, 2021:4). Untuk memaparkan harapan dilakukannya penelitian ini dan sebagai jawaban dari uraian perumusan masalah di atas, maka rincian tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 6 Mengwi Badung.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 6 Mengwi Badung.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 6 Mengwi Badung.

## 1.4 Manfaat Penelitian

### 1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap kinerja pegawai di organisasi yang terus berkembang sesuai dengan tuntutan dan sesuai dengan kebutuhan perkembangan organisasi. Selain itu, diharapkan hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan meningkatkan kinerja pada pegawai serta menjadi kajian lebih lanjut.

### 2) Manfaat Praktis

#### a) Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi kesempatan bagi mahasiswa dalam menganalisis permasalahan yang ada untuk dicari solusi pemecahannya dengan cara mengaplikasikan teori-teori yang didapat di bangku kuliah dengan keadaan yang terjadi sesungguhnya di lapangan.

#### b) Bagi Universitas Mahasaraswati Denpasar

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan penambahan ilmu pengetahuan khususnya bagi Manajemen SDM serta menambah perbendaharaan bahan bacaan di perpustakaan Universitas Mahasaraswati Denpasar dalam rangka membantu mahasiswa dalam menghadapi pemecahan masalah yang sama.

#### c) Bagi SMP Negeri 6 Mengwi Badung

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai saran dan pertimbangan pimpinan SMP Negeri 6 Mengwi Badung dalam pengelolaan SDM agar lebih baik kedepannya, guna meningkatkan kinerja pegawai yang didasarkan peran motivasi, disiplin kerja, dan budaya kerja.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

*Goal setting theory* merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978 melalui publikasinya yang berjudul *Toward a Theory of Task Motivation and Incentives*. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan atau keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan, dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan (Untari, 2021). *Goal setting theory* menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja) tugas seseorang. Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan oleh organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Teori penetapan tujuan atau biasa disebut *goal setting theory* memiliki gagasan yang menyatakan bahwa kebanyakan perilaku manusia merupakan hasil dari tujuan yang secara sadar dipilih oleh seseorang. Teori ini juga mengisyaratkan bahwa seseorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuan. Jika individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan dapat mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Teori penetapan tujuan juga menjelaskan mengenai penetapan tujuan yang menantang dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja.

## 2.1.2 Motivasi

### 1) Pengertian Motivasi

Menurut Uno (2023), motivasi didefinisikan sebagai dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya. Dengan demikian, kunci untuk memahami proses motivasi bergantung pemahaman pada pengertian dan hubungan yang terjadi diantara kebutuhan, dorongan, dan juga insentif.

Menurut Wahjono (2022) mendefinisikan motivasi adalah serangkaian upaya untuk mempengaruhi tingkah laku orang lain dengan mengetahui terlebih dulu tentang apa yang membuat seseorang bergerak. Namun seseorang bergerak itu bergerak karena dua sebab yaitu kemampuan (*ability*) dan motivasi. Motivasi merupakan bagian yang sangat penting bagi pegawai dalam setiap kegiatan karena para pegawai akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi.

Menurut Liana (2020), motivasi merupakan tindakan manajemen untuk mendorong pegawainya meningkatkan karir pada suatu organisasi dengan suatu prestasi. Motivasi ini biasanya dapat diberikan dalam bentuk imbalan berupa material maupun non material, imbalan material yang pantas atas beban kerja pada suatu posisi akan mendorong pegawai menempati posisi itu. Motivasi juga dapat dikatakan sebagai sebuah faktor yang dapat mengarah pada perilaku individu dalam organisasi.

Berdasarkan uraian pendapat dari para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau perangsang baik berasal dari dalam atau luar diri individu yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan baik dan menghasilkan sesuatu yang maksimal bagi organisasi tempat ia bekerja.

## 2) Jenis-Jenis Motivasi

Para ahli mengemukakan jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu sebagai berikut:

- a) Motivasi positif, yaitu pimpinan memotivasi (merangsang) para bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang memiliki prestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif ini, maka semangat kerja bawahan akan meningkat karena manusia pada umumnya senang menerima pujian yang baik-baik saja.
- b) Motivasi negatif, yaitu pimpinan memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik..

Penggunaan kedua jenis motivasi di atas sangat membantu setiap pegawai untuk lebih semangat dalam bekerja. Pemimpin yang baik mampu memotivasi bawahannya agar terstimulasi untuk bekerja keras. Bagi pegawai yang bermental rendah, motivasi positif lebih diutamakan karena tidak akan ada tekanan dengan bayang-bayang hukuman dari pimpinan.

### 3) Tujuan Motivasi

Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu (Wahyuni, 2021). Pemberian motivasi pegawai biasanya bertujuan untuk mendorong gairah dan semangat kerja pegawai, meningkatkan produktivitas pegawai, meningkatkan kedisiplinan, menurunkan tingkat absensi pegawai, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, serta mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya. Karena itu, kondisi fisik kerja harus terus menerus diperbaiki dengan faktor motivasi sehingga nantinya produktivitas dapat terus ditingkatkan. Keberhasilan motivasi tergantung pada tujuannya jelas dan disadari oleh orang yang dimotivasi. Maka dari itu, penting bagi seseorang yang akan memberikan motivasi untuk memahami dan mengenal betul terkait latar belakang kehidupan, kehidupan dan kebutuhan, dan kehidupan seseorang yang akan diberikan motivasi.

### 4) Indikator- Indikator Motivasi

Indikator motivasi menurut Hasibuan (dalam Febrianti, 2019) yaitu terdapat lima indikator motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisik, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri sebagai upaya perusahaan dalam memperbaiki kualitas kehidupan kerja. Kelima indikator tersebut memiliki peranan penting dalam memotivasi pegawai dalam bekerja. Adapun penjelasan terkait dengan kelima indikator-indikator yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai dalam organisasi, yaitu sebagai berikut:

a) Kebutuhan fisiologis (*physikologikal needs*)

Kebutuhan fisiologis sering disebut kebutuhan tingkat rendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling mendasar (pokok). Contohnya dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus pencapaian, uang makan, uang transport, tempat tinggal, dan lain sebagainya.

b) Kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan (*safety needs*)

Rasa aman adalah perasaan aman pegawai SMP Negeri 6 Mengwi Badung untuk melakukan pekerjaannya karena telah mendapatkan tunjangan-tunjangan atau asuransi ketenagakerjaan dari perusahaan. Contoh dalam pemenuhan kebutuhan rasa aman ini dapat dilakukan perusahaan dengan memberikan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja agar para tenaga kerja tidak khawatir saat bekerja seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, jaminan kematian, Jaminan Hari Tua (JHT), dana pensiun, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan lainnya.

c) Kebutuhan sosial (*social needs*)

Kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu menerima eksistensi atau keberadaan pegawai sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik dan hubungan kerja yang harmonis. Contohnya dengan membuat tim kecil dalam setiap sub-divisi, tujuannya untuk menjalin hubungan kerja yang harmonis, dan penyelesaian masalah secara berkelompok, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, serta kebutuhan pegawai untuk mencintai dan juga dicintai.

d) *Kebutuhan akan penghargaan (appreciation needs)*

Kebutuhan akan merasa dirinya berharga dan dihargai oleh orang lain atas prestasi kerja. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan pegawai karena mereka perlu dihormati, diberi penghargaan terhadap prestasi kerjanya. Contohnya yaitu pemberian pujian dan tanda penghargaan, pemberian bonus kinerja, dan lain sebagainya. Dengan demikian, para pegawai akan merasa dihargai atas kemampuan yang dimilikinya.

e) *Kebutuhan aktualisasi diri (self-actualization needs)*

Kebutuhan untuk mengembangkan diri dan menjadi orang sesuai dengan yang dicita-citakan. Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan kesempatan kepada pegawai bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar didalam organisasi. Dalam pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri dapat dilakukan organisasi dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai.

### 2.1.3 Disiplin Kerja

1) *Pengertian Disiplin Kerja*

Secara etimologis disiplin berasal dari bahasa Inggris "*diciple*" yang berarti pengikut atau penganut pengajaran, latihan, dan sebagainya. Disiplin kerja sangat penting pada setiap pegawai dalam menaati norma-norma dan peraturan yang telah ditetapkan pada sebuah perusahaan untuk mencapai hasil kerja optimal. Menurut Sutrisno (2021:103) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis

maupun tidak tertulis. Disiplin merupakan sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan pegawai terhadap peraturan organisasi (Yulandri dan Onsardi, 2020). Sedangkan menurut pendapat Sutrisno (2021:114), disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Menurut Ajabar (2020:45) menyatakan bahwa pengertian disiplin kerja adalah suatu alat yang dapat digunakan oleh pimpinan untuk mengubah suatu perilaku meningkatkan kesadaran seseorang untuk menaati semua peraturan organisasi serta norma-norma sosial yang berlaku. Orang yang disiplin tinggi biasanya tertuju kepada orang yang selalu hadir tepat waktu, taat terhadap aturan yang berlaku, berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku, dan sejenisnya. Sedangkan orang dengan tingkat disiplin rendah biasanya ditujukan kepada orang yang tidak dapat menaati peraturan dan ketentuan yang berlaku, baik itu yang bersumber dari masyarakat, pemerintah ataupun peraturan yang ditetapkan oleh suatu lembaga tertentu. Menurut Undang-Undang No. 35 Tahun 2012 yang dimaksud dengan disiplin kerja pegawai adalah kesanggupan pegawai untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan-larangan yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan ataupun peraturan kedinasan yang apabila tidak dipatuhi akan dijatuhi hukuman/sanksi. Disiplin kerja sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi tempat ia bekerja, karena disiplin kerja sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu organisasi.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas mengenai disiplin kerja, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketaatan dan kepatuhan pegawai terhadap peraturan organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam mencapai hasil kinerja yang optimal dan efektifitas keberhasilan bagi organisasi. Disiplin kerja sebagai suatu bentuk peraturan berusaha mengarahkan pegawai agar mematuhi peraturan dalam meningkatkan prestasi kerja dan mencapai tujuan organisasi. Suatu organisasi juga sangat membutuhkan disiplin kerja dari pegawainya karena dengan mereka merasa sebagai bagian dari organisasi tersebut, maka pegawai akan berusaha menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi dirinya.

## 2) Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019:94), dijelaskan bahwa jenis-jenis disiplin kerja dapat dibagi menjadi tiga jenis, yaitu sebagai berikut:

- a) Disiplin kerja preventif adalah disiplin yang bertujuan untuk mencegah pegawai berperilaku yang tidak sesuai atau bertentangan dengan peraturan. Tindakan tersebut mendorong pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya, melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan, dan perilaku yang diinginkan dari organisasi diusahakan pencegahan atau tindakan preventif agar jangan sampai pegawai berperilaku negatif.
- b) Disiplin kerja korektif adalah yaitu disiplin yang bertujuan agar pegawai tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan. Jika pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan kepadanya dikenakan sanksi disipliner.

Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya disesuaikan dengan tingkat pelanggaran yang telah terjadi. Upaya penerapan disiplin kepada pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan dan kepadanya akan dikenakan sanksi secara bertahap.

- c) Disiplin kerja progresif adalah disiplin yang bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada pegawai mengambil tindakan korektif sebelum hukuman yang lebih serius dilaksanakan tetapi juga memungkinkan manajemen untuk memperbaiki kesalahan memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang-ulang. Kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk mendisiplinkan pegawai tentu bersifat positif dan tidak mematahkan semangat kerja pegawai. Kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik dan mengoreksi kekeliruan agar dimasa datang tidak terulang Kembali.

### 3) Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2019) disiplin kerja memiliki tujuan sebagai alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang telah ditetapkan perusahaan. Adapun tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah untuk memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi tempat pegawai tersebut bekerja. Terdapat beberapa tujuan lain diterapkannya aturan mengenai disiplin kerja pada suatu organisasi adalah sebagai berikut:

- a) Agar pegawai menepati peraturan dan kebijakan terkait ketenagakerjaan maupun organisasi yang berlaku secara tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah pimpinan.
  - b) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
  - c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
  - d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
- 4) Indikator- Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2020:43) terdapat beberapa indikator yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai dalam suatu perusahaan atau organisasi, yaitu sebagai berikut:

- a) Teladan pimpinan

Pemimpin yang teladan berarti pemimpin tersebut dapat memberikan contoh yang baik dalam semua bidang, seperti kedisiplinan, bersikap dan sebagainya. Teladan pimpinan berperan menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, seperti berdisiplin, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Sebaliknya, apabila teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin) maka para bawahan pun akan kurang disiplin.

b) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) juga ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa sangat berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai. Artinya, semakin besar balas jasa yang diberikan maka semakin baik kedisiplinan pegawai. Sebaliknya, apabila balas jasa yang diberikan kecil maka kedisiplinan pegawai menjadi rendah.

c) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan ingin diperlakukan sama dengan manusia lain. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik. Seorang pemimpin yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan adanya keadilan yang baik, akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

d) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai karena pegawai akan berpikir dua kali melanggar peraturan yang telah ditetapkan organisasi. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka pegawai akan semakin takut melanggar peraturan organisasi, serta sikap dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang pula.

e) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai organisasi. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan pegawai perusahaan.

#### 2.1.4 Budaya Kerja

1) Pengertian Budaya Kerja

Menurut Irmayanti, dkk. (2020) menyatakan bahwa budaya kerja yang dianut pimpinan organisasi dan diimplementasikan oleh pegawai organisasi menjadi perilaku pegawai yang kemudian akan menentukan arah atau menunjukkan keberhasilan suatu organisasi. Budaya kerja disebut juga budaya organisasi, budaya organisasi sering juga disebut sebagai budaya kerja, karena tidak dapat dipisahkan dengan kinerja (*performance*). Budaya kerja dapat digambarkan secara khas kaitannya dengan bagaimana cara orang berpikir, yang mengarahkan bagaimana mereka bertindak.

Menurut Yuliana (dalam Sembiring, 2020), budaya kerja atau organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang diyakini dan dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan di dalam organisasi tersebut. Menurut Sutrisno (dalam Menuh & Saraswastini, 2023), budaya kerja

dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai (*values*), keyakinan (*beliefs*), asumsi (*assumptions*) atau norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti anggota organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah organisasi. Sedangkan menurut Risky, dkk. (2023), budaya kerja mengandung pengertian yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya dan dianut bersama oleh para anggota organisasi (pegawai) sebagai norma perilaku dalam masalah-masalah menyelesaikan organisasi.

Adapun pengertian budaya kerja menurut Saragih dan Suhendro (2020) merupakan kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut harus ditaati untuk mencapai tujuan. Budaya kerja sendiri merupakan suatu pola pikir yang harus dikembangkan guna menanggulangi masalah eksternal dan internal organisasi. Adanya budaya kerja yang baik akan sangat mempengaruhi kualitas kinerja pegawai dalam membangun kerja sama tim dan hal tersebut dapat mempengaruhi kualitas kinerja pegawai (Irmayanti, 2020). Membangun budaya berarti usaha meningkatkan serta mempertahankan sisi positif, serta berupaya membiasakan (*habituating process*) pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk nilai-nilai baru yang lebih baik kedepannya.

Berdasarkan beberapa definisi budaya kerja di atas dari para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan nilai-nilai atau kebiasaan yang telah lama berlaku, disepakati, dan diikuti oleh para anggota organisasi untuk dijadikan pedoman dalam berperilaku demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

## 2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja

Menurut Angraeni (2020:29), dalam organisasi memiliki faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja sebagai berikut:

- a) Perilaku pemimpin, yaitu tindakan nyata dari seorang pemimpin biasanya akan menjadi cermin penting bagi para pegawai.
- b) Seleksi para pekerja dengan menempatkan pegawai dalam kedudukan yang tepat, guna menumbuhkan rasa memiliki dari para pegawai.
- c) Budaya organisasi adalah setiap organisasi biasanya memiliki budaya kerja yang dibangun.
- d) Budaya luar, didalam suatu organisasi budaya dapat dikatakan lebih dipengaruhi oleh komunitas budaya luar yang mengelilinginya.
- e) Menyusun misi perusahaan dengan jelas, dengan memahami misi organisasi secara jelas maka akan diketahui secara utuh dan jelas sesuatu pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh para pegawai.
- f) Mengedepankan misi organisasi, jika tujuan suatu organisasi sudah ditetapkan, pemimpin harus memastikan misi tersebut harus berjalan.
- g) Keteladanan pemimpin, pemimpin harus dapat memberi contoh budaya semangat kerja kepada para bawahannya.
- h) Proses pembelajaran, pembelajaran pegawai harus tetap berlanjut. Untuk menghasilkan budaya kerja yang diinginkan, para pegawai membutuhkan pengembangan keahlian dan pengetahuan.
- i) Motivasi, pekerjaan membutuhkan dorongan untuk menyelesaikan masalah-masalah yang terjadi dalam organisasi dengan cara yang lebih inovatif, efektif, dan juga efisien.

### 3) Indikator Budaya Kerja

Menurut Anggraeni (dalam Aristanti, 2022) terdapat beberapa indikator yang dapat mempengaruhi budaya kerja, yaitu sebagai berikut:

a) Datang tepat waktu

Pegawai datang sesuai dengan jam/waktu bekerja yang sudah ditetapkan organisasi atau tidak datang terlambat.

b) Berpakaian rapi

Berpakaian rapi artinya berpakaian sesuai dengan hari bekerja karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan serasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi.

c) Mampu memanfaatkan fasilitas dengan baik

Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik apabila menggunakan fasilitas tidak secara hati-hati maka akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian.

d) Mengikuti cara kerja yang ditentukan

Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh suatu organisasi maka dapat menunjukkan bahwa pegawai memiliki kedisiplinan dan budaya kerja yang baik. Selain itu, juga menunjukkan kepatuhan pegawai terhadap suatu organisasi.

e) Memiliki tanggung jawab

Tanggung jawab sangat penting dalam dunia kerja apapun itu kita harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi untuk sebuah pekerjaan dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerja pegawai dan budaya kerja selalu bisa diterapkan.

### 2.1.5 Kinerja Pegawai

#### 1) Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja menurut Mangkunegara (dalam Maulidiyah dan Ilahi, 2019) adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Moehariono (dalam Nasution & Rosanti, 2020), kinerja pegawai merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya merupakan pengertian dari kinerja. Peningkatan produktifitas berkaitan erat dengan kinerja pegawai, sehingga sumber daya manusia merupakan aset penting organisasi (Silaen, dkk., 2021).

Kinerja sering kali disebut sebagai salah satu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Pengertian lain mengenai kinerja juga diungkapkan oleh Efendi (2020), dimana kinerja pegawai adalah suatu hal yang sangat penting untuk sebuah organisasi, karena dengan kinerja pegawai yang baik akan bisa mencapai target yang telah ditetapkan organisasi. Dari beberapa pengertian tersebut, penulis menyimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugasnya yang diberikan kepadanya menurut ukuran atau standar yang berlaku pada masing-masing organisasi

## 2) Karakteristik Kinerja Pegawai

Untuk memiliki kinerja yang tinggi sesuai tujuan organisasi maka pegawai harus memiliki karakteristik tertentu. Pegawai yang memiliki karakteristik akan memudahkan bagi organisasi dan pegawai mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karakteristik pegawai yang memiliki kinerja tinggi menurut Mangkunegara (dalam Aristanti, 2022) adalah sebagai berikut:

- a) Memiliki tanggung jawab yang tinggi.
- b) Berani mengambil dan menanggung risiko yang dihadapi.
- c) Memiliki tujuan yang realistis.
- d) Memiliki rencana kerja menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.
- e) Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f) Mencari kesempatan untuk dapat merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

## 3) Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja pegawai adalah nilai atau karakteristik-karakteristik tertentu yang digunakan perusahaan/organisasi untuk mengukur *output* atau *outcome*. Selain itu, indikator kinerja pegawai juga diartikan sebagai alat yang digunakan dengan tujuan untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai. Indikator kinerja pegawai ini juga dapat digunakan untuk menentukan derajat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada lima indikator (Tukan, dkk., 2022) yaitu:

a) Kualitas

Kualitas kerja adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan mutu atau kualitas hasil karya yang dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

b) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah kerja yang mampu dilaksanakan/dihasilkan oleh pegawai dalam suatu periode tertentu.

c) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu artinya dimana pegawai SMP Negeri 6 Mengwi Badung dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan waktu yang disediakan. Sehingga tidak akan mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas pegawai tersebut.

d) Efektivitas

Efektivitas diartikan sebagai suatu pengukuran tingkat keberhasilan dalam pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditentukan. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud untuk menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

## 2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

1. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Girsang (2019) dengan judul Pengaruh budaya organisasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan, menyatakan bahwa secara parsial budaya organisasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan komitmen yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian yang dilakukan Mogot, dkk. (2019) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Manado, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan etos kerja yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Didapatkan juga hasil bahwa disiplin kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian Yusuf (2020) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fifgroup Cabang Masamba, menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, didapat juga hasil bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Hasil penelitian Harahap & Tirtayasa (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu, dengan hasil motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan disiplin yang berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wibowo, dkk. (2020) dengan judul Budaya Kerja: Faktor Penentu Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja Dan Komitmen Afektif Pada PT. Jasa Asuransi Indonesia (Persero) Cabang Serang, menyatakan bahwa budaya kerja organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, didapatkan juga hasil bahwa komitmen afektif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Malau (2020) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sansyu Precision Batam, didapatkan hasil disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan lingkungan kerja yang berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
7. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Djaya (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi, menyatakan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan tidak

signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan kompetensi yang memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

8. Hasil penelitian Ningrum, dkk. (2021) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Siantar Top. Tbk di Sidoarjo, dengan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula dengan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9. Hasil penelitian yang dilakukan Nurjaya (2021) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona, menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tukan, dkk. (2022) dengan judul Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Canning Indonesian Products, didapatkan hasil bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan lingkungan kerja fisik yang berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
11. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Budiarta, dkk. (2022) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Abang Kabupaten Karangasem, didapatkan hasil yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai. Berbeda dengan loyalitas kerja yang berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

12. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Muna dan Isnawati (2022) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. LKM Demak Sejahtera), menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berbeda dengan motivasi kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
13. Hasil penelitian Syauqi & Riyadi (2023) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kabupaten Tangerang Provinsi Banten, dengan hasil motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sama halnya dengan budaya organisasi yang berpengaruh positif dan signifikan juga terhadap kinerja pegawai.
14. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lengkong, dkk. (2018) yang berjudul Hubungan Antara Motivasi dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja di Puskesmas Kakaskasen Kota Tomohon, dengan hasil motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sama halnya dengan disiplin kerja yang berpengaruh negatif dan tidak signifikan juga terhadap kinerja pegawai.