

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengevaluasian atas sumber daya manusia saat pengadaan pengembangan, pengkompensasian, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan organisasi, keinginan karyawan, dan kebutuhan masyarakat. Pengertian ini mencakup pemilihan karyawan yang memiliki kriteria yang tepat dalam penempatan posisi di perusahaan. Sehingga karyawan yang di dapatkan sesuai dengan kualifikasi, untuk dipertahankan yang kemudian di kembangkan kemampuannya sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Batjo & Shaleh, 2018: 1).

Hasibuan dalam Nurbaya (2020: 01) menjelaskan bahwa MSDM adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan, peranan kerja dan pekerjaan agar efektif dan efisien yang akan membantu terwujudnya tujuan organisasi. Sedangkan menurut Samsudin (2019: 22) MSDM adalah kegiatan pengelolaan yang meliputi pengembangan, pendayagunaan, peniliaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau berusahaan tersebut.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki tugas utama yaitu mengelola manusia seefektif dan seefisien mungkin hingga diperoleh SDM yang terpuaskan oleh perusahaan dan juga memuaskan keinginan perusahaan. Manajemen SDM fokus pada pengelolaan SDM yang merupakan bagian dari manajemen umum sehingga memiliki fungsi yang sama.

Menurut Hasibuan (2018) fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu :

1. Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan (*Planning*) : dimana seorang manajer sumber daya manusia harus mampu untuk merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan yang ada dalam organisasi atau perusahaan.
 - b. Pengorganisasian (*Organizing*) : seorang manajer sumber daya manusia harus mampu merencanakan kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan

menetapkan dengan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi kewenangan, integrasi dan koordinasi dalam bagan struktur organisasi perusahaan.

- c. Pengarahan (*Directing*) : sudah seharusnya seorang karyawan bagian personalia harus mampu melaksanakan kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau kerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu organisasi mencapai tujuan perusahaan, karyawan serta masyarakat.
- d. Pengendalian (*Controlling*) : dimana seorang bagian pengurus sumber daya manusia harus mampu melakukan kegiatan mengendalikan semua karyawan dalam menaati peraturan perusahaan dengan bekerja sesuai agenda sehingga tidak dapat melakukan perilaku menyimpang dalam perusahaan.

2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan tenaga kerja (SDM) : suatu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi dalam mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- b. Pengembangan : proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- c. Kompensasi : suatu bentuk pemberian balas jasa secara langsung maupun tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai bentuk dari hasil kinerja dan pengabdian karyawan pada perusahaan.
- d. Pengintegrasian : suatu bentuk kegiatan dalam mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan agar tercipta kerjasama yang baik dan saling menguntungkan dalam organisasi.
- e. Pemeliharaan : suatu bentuk kegiatan pemeliharaan dan peningkatan kondisi fisik, mental dan loyalty karyawan agar karyawan mengabdikan diri kepada organisasi sampai batasan pensiun karyawan itu sendiri.
- f. Putusan hubungan kerja : suatu bentuk putusnya hubungan kerja seseorang karyawan dengan perusahaan tempatnya bekerja.

Proses manajemen SDM menurut Batjo dan Shaleh (2018: 05) dapat dibagi dalam enam fungsi utama, yaitu:

- 1. Pengadaan : mencari dan mendapatkan sumber daya manusia sesuai kebutuhan perusahaan yang mencakup rekrutmen, seleksi, pengenalan dan penempatan karyawan.

2. Pengembangan : mengembangkan sumber daya manusia sesuai kebutuhan perusahaan yang mencakup pelatihan dan pengembangan karir karyawan.
3. Pengkompensasi : kompensasi sumber daya manusia merupakan semua pembayaran dalam bentuk uang, benda atau komoditas yang diberikan sebagai penghargaan kepada karyawan.
4. Pengintegrasian : pengintegrasian atau memadukan antara tujuan perusahaan dan kebutuhan karyawan, upaya pengintegrasian ini di antaranya adalah hubungan antar manusia melalui komunikasi, motivasi, kepemimpinan, perjanjian kerja dan hubungan industrial melalui perundingan bersama.
5. Pemeliharaan : memelihara sumber daya manusia yang mencakup didalamnya program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan program kesejahteraan karyawan.
6. Pemutusan hubungan kerja : pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara karyawan dan pengusaha.

2.1.2. Motivasi

Motivasi merupakan hasil dari banyak proses di dalam maupun di luar individu yang menimbulkan sikap antusias dan kegigihan dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu (Winardi, 2018).

Menurut Robbins dalam Irviani & Fauzi (2018) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan (*intensity*), arahan (*direction*) dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan.

Menurut Stefan Invanko dalam Hamli Arif Yusuf (2018) mengidentifikasi motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi adalah sebab dari tindakan.

Dari beberapa definisi motivasi dapat disimpulkan adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang tertentu untuk mencapai suatu tujuan pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan.

Menurut Saydam dan Kadarisman dalam (Erri & Fajrin, 2018) mengemukakan faktor-faktor motivasi yaitu :

1. Faktor *intern* yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri misalnya dapat terlihat pada sering resahnya atau bergejolaknya karyawan.
2. Faktor *ekstern* yang berasal dari luar karyawan juga dapat mempengaruhi motivasi.

Menurut Sherman, *et al* dalam Edison *et al* (2018:172) indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- a. *Physiological needs*, Kebutuhan fisiologis Yang termasuk kelompok ini adalah kebutuhan paling dasar, seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat, dan hubungan seksual. Kebutuhan dasar ini muncul lebih dulu sebelum keinginan pada jenjang kedua, yaitu kebutuhan akan rasa aman.
- b. *Safety needs* atau *security needs*. Kebutuhan akan rasa aman mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindak kekerasan. Dalam lingkup dunia kerja, kebutuhan ini terefleksikan menjadi keamanan kerja, pungutan liar, dan jenis pekerjaan yang aman, jaminan hari tua, dan kebutuhan masa pensiun nanti.
- c. *Affection needs* atau *love needs* atau *belonging needs*, kebutuhan untuk disukai (rasa memiliki, sosial, dan cinta) merupakan kebutuhan yang lebih tinggi, setelah terpenuhi kebutuhan dasar fisik dan rasa amannya.
- d. *Esteem needs* – kebutuhan harga diri. Pada tingkatan ini, individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapat pengakuan serta penghargaan dari orang lain.
- e. *Self-actualization needs*, kebutuhan pengembangan diri atau aktualisasi diri. Ini merupakan kebutuhan pada hierarki tertinggi, yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada.

2.1.3. Budaya organisasi

Budaya merupakan kumpulan nilai-nilai yang memengaruhi sikap dan perilaku manusia, dan merupakan satu unit interpretasi ingatan serta makna yang ada pada diri manusia dan bukan hanya sekedar kata-kata. Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, budaya (*culture*) diartikan

sebagai pikiran, adat istiadat, sesuatu yang menjadi kebiasaan yang sukar diubah, atau orang biasa mengaitkan pengertian budaya dengan tradisi (*tradition*).

Menurut Robbins dalam Sulaksono (2019: 02) budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Kemudian menurut Green Berg & Baron dalam Sudarmanto (2018: 165) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap-sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan bersama yang dirasakan oleh anggota organisasi.

Budaya organisasi menjadi suatu kekuatan sosial yang tidak tampak namun mampu menggerakan orang-orang didalamnya untuk melakukan aktivitas pekerjaan secara sadar maupun tidak sadar. Untuk dapat mendukung tujuan-tujuan organisasi, dibutuhkan budaya organisasi yang kuat, nilai-nilai bersama yang dipahami secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh sebagian besar anggota organisasi. Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja perusahaan (Sutrisno, 2018: 02).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai, keyakinan, atau norma-norma yang telah lama berlaku dalam organisasi dan disepakati serta diikuti oleh para anggotanya dan menjadi sebuah pedoman dalam berperilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi. Dengan demikian, maka budaya organisasi merupakan jiwa organisasi dan jiwa para anggota organisasi (Kilmann dkk dalam Sutrisno, 2018: 02).

Budaya organisasi memiliki beberapa fungsi yang kompleks dan sangat berpengaruh di dalam organisasi. Sudarmanto (2018: 170-171) menerangkan 6 fungsi budaya organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Budaya mempunyai peran menetapkan tapal batas. Artinya, budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri pribadi seseorang.
4. Budaya meningkatkan kemantapan sistem sosial. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh karyawan.

5. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang mempermudah dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.
6. Budaya akan menghasilkan komitmen dan misi organisasi.

Robins dalam Sudarmanto (2018: 171) mengidentifikasi budaya organisasi memiliki 7 karakteristik primer, yang merupakan hakikat dari budaya organisasi, yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan risiko; sejauh mana karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil risiko.
2. Perhatian ke rincian; sejauh mana karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis dan perhatian pada rincian.
3. Orientasi hasil; sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil, bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang; sejauh mana keputusan manajemen menghasilkan efek pada orang-orang dalam organisasi.
5. Orientasi tim; sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu-individu.
6. Keagresifan; sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukannya santaisantai.
7. Kemantapan; sejauh mana organisasi menekankan dipertahankannya *status quo* dari pada pertumbuhan.

Armstrong dalam Sudarmanto (2018: 174) mengemukakan 4 tipe budaya organisasi, yaitu :

1. Budaya kekuatan: merupakan sumber kekuatan inti yang menonjolkan kontrol.
2. Budaya peran: pekerjaan dikontrol oleh prosedur dan peraturan. Peran atau deskripsi jabatan adalah lebih penting daripada orang-orang yang mengisi jabatan tersebut.
3. Budaya tugas: tujuannya bersama-sama membawa orang yang tepat dan membiarkan mereka melakukan tugas. Pengaruhnya lebih didasarkan pada kekuatan ahli daripada kekuatan posisi atau pribadi.
4. Budaya orang: individu adalah titik utama. Organisasi hanya ada untuk melayani individu yang ada dalam organisasi.

Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain (Robbins dalam Sulaksono, 2019: 02), dengan indikator pernyataan sebagai berikut:

1. Kekuatan. Budaya yang kuat memberikan struktur dan kontrol yang dibutuhkan tanpa harus bersandar pada birokrasi formal yang dapat menekan dan bahkan membunuh tumbuhnya motivasi dan inovasi pegawai.
2. Kecocokan/kesesuaian. Sebuah budaya itu baik hanya jika cocok dengan konteksnya. Hanya budaya-budaya yang tepat secara kontekstual atau strategis yang diasosiasikan dengan kinerja yang unggul.
3. Adaptif. Hanya budaya yang dapat membantu organisasi mengantisipasi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan akan diasosiasikan dengan kinerja yang superior sepanjang periode waktu yang panjang.

Dari penjelasan kriteria pengukuran diatas, maka budaya organisasi memiliki kontribusi dalam membentuk perilaku para anggotanya. Sikap dan nilai yang telah kental dalam organisasi akan membuat anggotanya berperilaku sesuai dengan sikap dan nilai yang diyakini tersebut. Nilai-nilai inovasi, toleransi risiko, tekanan pada tim serta dukungan anggota akan membentuk budaya atau kepribadian organisasi yang akan memengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan, baik mendukung atau tidak mendukung.

2.1.4. Kinerja

Kinerja adalah hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, semakin tinggi kinerja karyawan maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuannya (Kusjono & Ratnasari, 2019).

Arifin et al (2019) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok karyawan yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya.

Dari dua definisi ini, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugas, tanggung jawab serta kewajibannya sebagai seorang karyawan suatu perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2019:219) pengukuran kinerja karyawan penting peranannya sebagai alat manajemen untuk:

1. Memastikan pemahaman pelaksana akan ukuran yang digunakan untuk mencapai kinerja.
2. Memastikan tercapainya rencana kinerja yang disepakati.

3. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja dan membandingkannya dengan rencana kerja serta melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja
4. Memberi penghargaan dan hukuman yang obyektif atas kinerja pelaksana yang telah diukur sesuai sistem pengukuran kinerja yang disepakati.
5. Menjadi alat komunikasi antar karyawan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi.
6. Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi.
7. Membantu memahami proses kegiatan organisasi.
8. Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara obyektif.
9. Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan.
10. Mengungkap permasalahan yang terjadi.

Peranan yang telah dijabarkan diatas menjelaskan betapa pentingnya sistem pengukuran kinerja karyawan bagi pimpinan dalam memantau jalannya strategi yang sedang dijalankan dengan cara membandingkan antara hasil aktual dengan sasaran dan tujuan strategi perusahaan. Namun pengukuran kinerja karyawan tidak terlepas dari pengaruh tingkatan dalam struktur organisasi.

Menurut Afandi (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
2. Kejelasan dan penerimaan seorang karyawan yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja
4. Kompenasiasi
5. Fasilitas kerja
6. Budaya kerja
7. Kepemimpinan
8. Disiplin kerja

Menurut Mangkunegara (2018) menjelaskan bahwa indikator kinerja karyawan yaitu :

- a. Kualitas : suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seorang karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, dengan kata lain dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang diberikan oleh perusahaan.

- b. Kuantitas : penggunaan waktu dan kecepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.
- c. Pelaksanaan tugas : karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- d. Tanggung jawab : kesadaran karyawan terhadap kewajiban yang diberikan oleh perusahaan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja karyawan relatif banyak dilakukan. Namun demikian penelitian tersebut memiliki variasi yang berbeda seperti penggunaan variable independen, lokasi penelitian, jumlah responden yang berbeda dan lain sebagainya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja karyawan dapat disajikan di bawah ini.

Isnan Munawirsyah(2018) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Teknik penggunaan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 89 responden dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil uji regresi adalah sebesar 84,9 % faktor – faktor kinerja pegawai dijelaskan oleh motivasi dan budaya organisasi, sedangkan sisanya 15,1% dijelaskan oleh faktor – faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti ini. Hasil uji F menunjukan bahwa secara simultan variabel motivasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan uji t menunjukan bahwa variabel motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

Ahmad Syauqi & Tomi Riyadi (2020) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada badan kepegawaian sumber daya manusia Kabupaten Tangerang Provinsi Banten. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan analisis regresi linier sederhana dan regresi liner berganda dengan jumlah responden 69 orang. Hasil penelitiannya adalah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada badan kepegawaian sumber daya manusia Kabupaten Tangerang secara keseluruhan penilaian responden sebesar 78,9%. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada badan kepegawaian sumber

daya manusia Kabupaten Tangerang secara keseluruhan penilaian responden sebesar 78,9%. Motivasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada badan kepegawaian sumber daya manusia Kabupaten Tangerang secara keseluruhan penilaian responden sebesar 83,3%.

Neni Triastuti & Fahmi Sulaeman (2018) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan politeknik LP31 Medan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan analisis regresi linier berganda dengan jumlah responden 48 orang. Hasil penelitiannya adalah motivasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan politeknik LP31 Medan dengan penilaian responden 50,6% sedangkan sisanya 49,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Secara parsial motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan politeknik LP31 Medan dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,738 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,014. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan politeknik LP31 Medan dengan nilai t_{hitung} 4,234 sedangkan t_{tabel} 2,014.

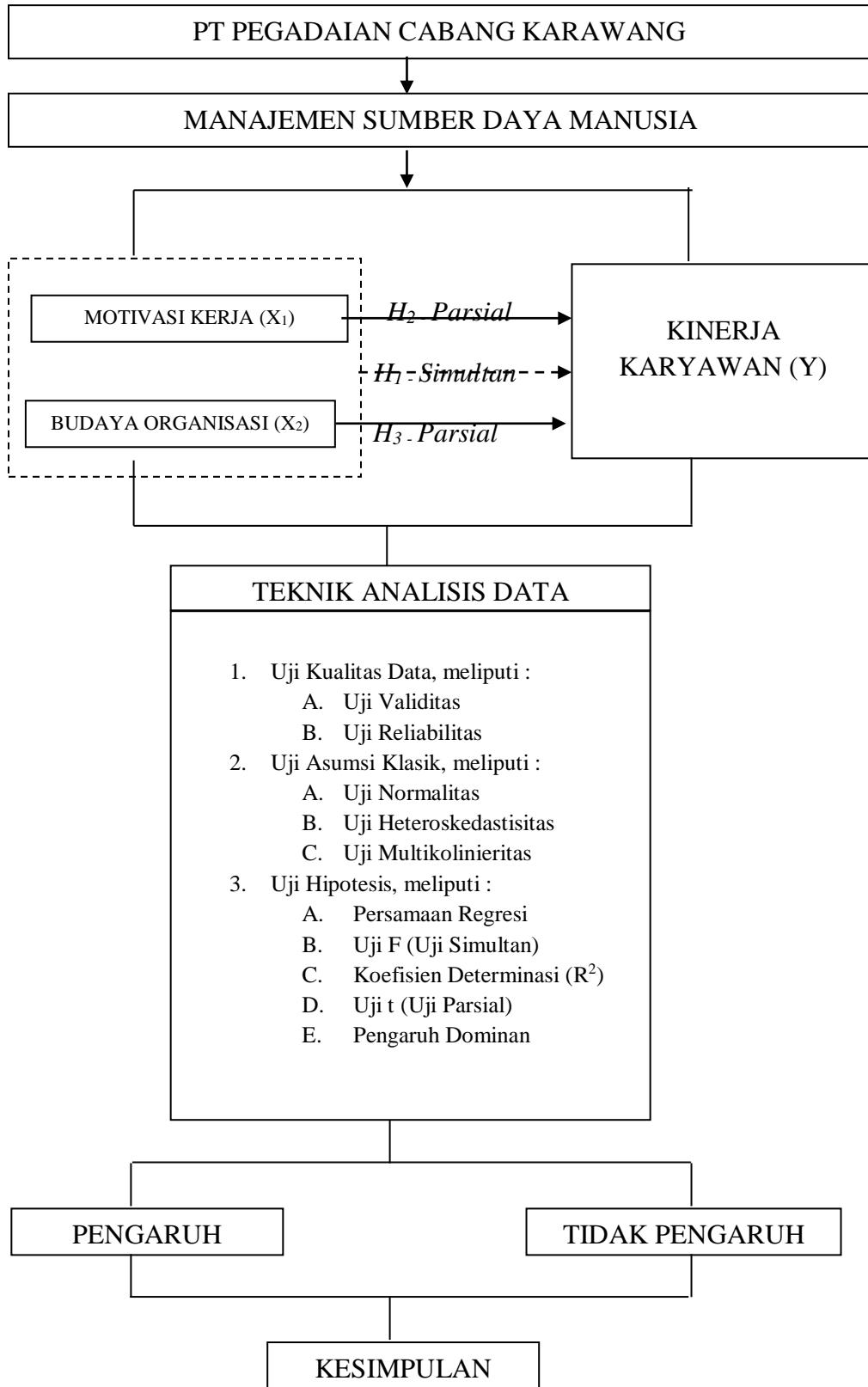
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Variabel	Analisis	hasil
isnan munawirsyah (2018)	Pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara III Medan	Motivasi kerja, buaya organisasi dan kinerja karyawan	analisis regresi linier berganda	1. uji regresi adalah h sebesar 84,9% 2. Hasil Uji F menunjukan bahwa secara simultan variabel motivasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Uji t menunjukan bahwa variabel motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan.
Ahmad Syauqi & Tomi Riyadi (2020)	Pengaruh motivasi dan budaya terhadap kinerja karyawan pada badan kepegawaian sumber daya manusia Kabupaten Tangerang Provinsi Banten	Motivasi, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan	analisis regresi linier berganda dan analisis regresi linier sederhana	1.. motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada badan kepegawaian sumber daya manusia Kabupaten Tangerang secara keseluruhan penilaian responden sebesar 78,9%.2. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada badan kepegawaian sumber daya manusia Kabupaten Tangerang secara keseluruhan penilaian responden sebesar 78,9%.3. Motivasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada badan kepegawaian sumber daya manusia Kabupaten Tangerang secara keseluruhan penilaian responden sebesar 83,3%.
Neni Triastuti & Fahmi Sulaeman (2018)	pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan politeknik LP31 Medan.	motivasi , disiplin dan kinerja karyawan	analisis regresi linier berganda	1. motivasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan politeknik LP31 Medan dengan penilaian responden 50,6% sedangkan sisanya 49,4% dipengaruhi oleh faktor lain. 2. Secara parsial motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan politeknik LP31 Medan dengan nilai thitung sebesar 1,738 sedangkan ttabel sebesar 2,014. 3. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan politeknik LP31 Medan dengan nilai thitung 4,234 sedangkan ttabel 2,014.

Sumber : Kampus Terkait (2021)

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting dalam Sugiyono (2019:95). Dibawah ini adalah gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Penulis (2023)

2.4. Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara simultan Motivasi dan Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Karawang.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara simultan Motivasi dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Karawang.

2. Hipotesis 2

$H_0 : \beta_1 = 0$ berarti secara parsial Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Karawang.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Karwang.

3. Hipotesis 3

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Karawang.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Karwang.