

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan salah satu unsur penting dalam suatu organisasi karena menjadi dasar dalam membentuk perilaku dan sikap kerja pegawai. Budaya organisasi tidak hanya berbentuk aturan tertulis, tetapi juga nilai-nilai, kebiasaan, dan cara berpikir yang berkembang serta diterapkan dalam kehidupan kerja sehari-hari. (Darmawan, 2022) mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola sikap didalam organisasi yang membentuk cara bagaimana berkomunikasi setiap orang dan bertindak serta mendukung perihal yang dilakukan. Budaya organisasi berperan sebagai pendorong perusahaan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan, karena budaya merupakan suatu kebiasaan yang diterapkan dalam aktivitas pekerjaan sehari-hari

Budaya organisasi merupakan sebuah norma, asumsi, nilai-nilai, filsafat, kepercayaan, kebiasaan organisasi, dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang diperkenalkan dan ditanamkan pada diri setiap anggota baru serta diimplementasikan dalam aktivitas sehari-hari oleh organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi didalam aktivitas kerja, dan mencapai tujuan organisasi (Sumartik, 2022). Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah nilai, norma, dan kebiasaan yang menjadi pedoman dalam berperilaku dan bekerja dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

Dalam instansi pemerintahan seperti kecamatan, budaya organisasi sangat berperan dalam membentuk pola pelayanan kepada masyarakat. Budaya kerja yang baik akan mendorong pegawai untuk bekerja secara profesional, bertanggung jawab, dan memberikan pelayanan yang optimal.

2.1.2 Fungsi Budaya Organisasi

Dalam membantu mempersatukan organisasi itu menggunakan standar yang sempurna serta wajib dikatakan dan dilakukan para karyawan. Akhirnya, budaya berfungsi menjadi prosedur penghasil makna dan kendali untuk memandu dan menciptakan perilaku para karyawan menurut Gordon dalam (Ishiq, 2022). Budaya organisasi yang efektif tercermin dalam kepercayaan, keterbukaan komunikasi, kepemimpinan dalam menerima masukan dan didukung dari bawahan, dalam pemecahan perkara kelompok, kemandirian kerja, dan pertukaran informasi. Dengan demikian, fungsi budaya kerja merupakan perekat sosial bagi anggota-anggota untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini bisa berfungsi juga menjadi kontrol atas perilaku para karyawan. Adapun Budaya organisasi memiliki beberapa fungsi penting dalam suatu organisasi, antara lain:

1. Sebagai identitas organisasi, yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya.
2. Menumbuhkan komitmen bersama, sehingga anggota organisasi merasa menjadi bagian dari organisasi tersebut.
3. Membentuk perilaku pegawai, karena budaya menjadi pedoman dalam bertindak dan mengambil keputusan.
4. Menciptakan stabilitas sosial, yaitu menjaga hubungan kerja tetap harmonis dan terarah.
5. Meningkatkan kinerja organisasi, karena budaya yang kuat dapat mendorong motivasi dan semangat kerja pegawai.
6. Dalam konteks kecamatan, budaya organisasi berfungsi sebagai dasar dalam menciptakan pelayanan publik yang tertib, transparan, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat.

Dalam penelitian ini, budaya organisasi diukur melalui beberapa indikator yang mencerminkan nilai, norma, dan perilaku kerja yang berkembang dalam lingkungan organisasi. Budaya organisasi menjadi pedoman bagi pegawai dalam bersikap dan bertindak, serta berperan penting dalam membentuk pola kerja, interaksi, dan komitmen terhadap organisasi. Pengukuran budaya organisasi dalam penelitian ini difokuskan pada aspek-aspek yang relevan dengan lingkungan kerja

di Kecamatan Bogor Tengah, khususnya dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik. Adapun indikator budaya organisasi yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Nilai profesionalisme dalam bekerja
2. Kerja sama (teamwork) antarpegawai
3. Komitmen terhadap organisasi
4. Integritas dan tanggung jawab dalam bekerja
5. Orientasi pada pelayanan kepada masyarakat

2.2 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan tingkat keberhasilan suatu organisasi. Motivasi mencerminkan dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi semangat, kemauan, dan kesediaan pegawai dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya secara optimal. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat, produktif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Motivasi merupakan aspek utama dalam meningkatkan kinerja organisasi, pegawai diharapkan memiliki dorongan yang kuat dalam bekerja, baik yang berasal dari dalam diri maupun dari lingkungan kerja, karena tanpa adanya motivasi kerja yang baik tujuan organisasi tidak dapat tercapai secara optimal (Darmawan, 2022). Hal serupa Putri (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau pekerjaan guna mencapai tujuan tertentu serta bersedia mengerahkan kemampuan yang dimilikinya secara maksimal. Dengan demikian motivasi merupakan dorongan yang mempengaruhi perilaku kerja pegawai dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Motivasi berkaitan dengan kebutuhan, keinginan, serta harapan individu dalam bekerja.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang berasal dari dalam diri maupun luar diri pegawai yang mempengaruhi semangat, arah, dan intensitas perilaku kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam lingkungan kecamatan sebagai instansi pelayanan publik, motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan lebih proaktif, memiliki inisiatif, serta mampu memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan bertanggung jawab.

2.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan dalam (Putri, 2023), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai, yaitu:

Kebutuhan dan keinginan individu

1. Penghargaan atau pengakuan
2. Lingkungan kerja
3. Kepemimpinan
4. Kompensasi atau balas jasa
5. Kesempatan pengembangan karier
6. Hubungan kerja antarpegawai
7. Kondisi kerja

Faktor-faktor tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga oleh lingkungan organisasi dan sistem manajemen yang diterapkan.

2.2.2 Indikator Motivasi Kerja

(Putri, 2023) mendefinisikan motivasi kerja sebagai suatu dorongan yang menyebabkan seseorang bersedia melakukan pekerjaan dengan penuh semangat untuk mencapai tujuan tertentu serta meningkatkan kinerja. Dalam penelitian ini, motivasi kerja diukur melalui beberapa indikator, yaitu:

1. Semangat kerja dalam melaksanakan tugas
2. Inisiatif dalam bekerja
3. Tanggung jawab terhadap pekerjaan
4. Keinginan untuk berprestasi
5. Komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan

Indikator ini digunakan untuk melihat tingkat motivasi kerja pegawai di Kecamatan Bogor Tengah.

2.3 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan tingkat keberhasilan suatu organisasi. Disiplin mencerminkan sikap kesediaan dan

kesanggupan pegawai untuk menaati peraturan serta norma yang berlaku dalam organisasi. Disiplin merupakan aspek utama pada pertumbuhan organisasi, pegawai diharapkan untuk mematuhi prosedur, peraturan, norma-norma serta kebijakan organisasi, karena tanpa adanya disiplin karyawan yang baik tujuan organisasi tidak dapat mencapai hasil optimal (Darmawan, 2022).

Hal serupa Putri (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dengan demikian disiplin merupakan sikap untuk mematuhi dan mentaati semua peraturan organisasi dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Disiplin berkaitan dengan adanya aturan atau tata tertib.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap dan perilaku pegawai dalam menaati aturan, prosedur, serta ketentuan kerja yang berlaku guna mencapai tujuan organisasi. Dalam lingkungan kecamatan sebagai instansi pelayanan publik, disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan kepada masyarakat. Pegawai yang disiplin akan hadir tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai prosedur, serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

2.3.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan dalam (Putri, 2023), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai, yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa atau kompensasi
4. Keadilan dalam organisasi
5. Pengawasan melekat (waskat)
6. Sanksi atau hukuman
7. Ketegasan pimpinan
8. Hubungan kemanusiaan

Faktor-faktor tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak hanya bergantung pada individu pegawai, tetapi juga dipengaruhi oleh sistem dan kepemimpinan dalam organisasi.

2.3.2 Indikator Disiplin Kerja

(Putri, 2023) mendefinisikan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam penelitian ini, disiplin kerja diukur melalui beberapa indikator, yaitu:

1. Kehadiran dan ketepatan waktu kerja
2. Kepatuhan terhadap peraturan kerja
3. Ketaatan terhadap prosedur pelayanan
4. Tanggung jawab terhadap tugas
5. Penggunaan waktu kerja secara efektif

Indikator ini digunakan untuk melihat tingkat kedisiplinan pegawai di Kecamatan Bogor Tengah.

2.4 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Robbins & Judge dalam (Adriansyah, 2022) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

(Nasir, 2021) mendefinisikan kinerja adalah adalah hasil keseluruhan seseorang pada jangka ataupun periode tertentu dalam melaksanakan suatu tugas, hal ini mengartikan kinerja seperti standar hasil kerja, target atau sasaran ataupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu yang telah disepakati bersama.

Dengan demikian, kinerja pegawai dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Dalam instansi pemerintahan

seperti kecamatan, kinerja pegawai dapat dilihat dari kecepatan pelayanan, ketepatan administrasi, sikap dalam melayani masyarakat, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target.

2.4.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain (Nasir, 2021):

1. Kemampuan dan kompetensi pegawai
2. Motivasi kerja
3. Lingkungan kerja
4. Budaya organisasi
5. Disiplin kerja

Dalam penelitian ini, faktor yang difokuskan adalah budaya organisasi dan disiplin kerja sebagai variabel yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai.

2.4.2 Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja pegawai dalam penelitian ini meliputi (Nasir, 2021):

1. Kualitas pekerjaan
2. Kuantitas pekerjaan
3. Ketepatan waktu penyelesaian tugas
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan
5. Kemampuan bekerja sama

Indikator tersebut digunakan untuk mengukur tingkat kinerja pegawai di Kecamatan Bogor Tengah.

2.5 Penelitian Terdahulu

Berikut merupakan sebagian kecil dari hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan materi pembahasan pada penelitian ini, sehingga mampu memberikan data analisis yang lebih akurat sebagai acuan dalam menguji hasil penelitian.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

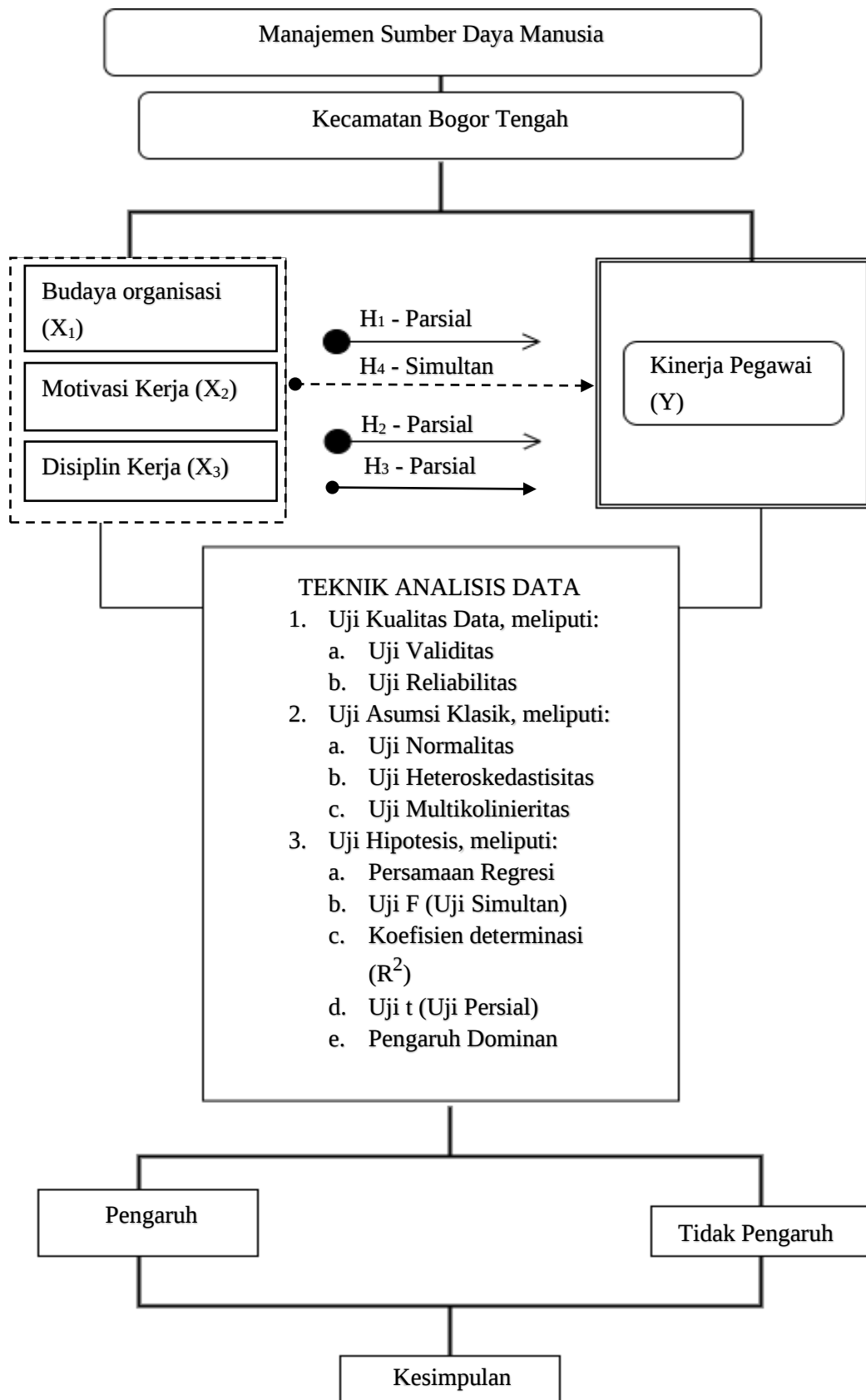
No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian, Link URL	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Heirunissa (2022) <i>– The Effect of Motivation, Organizational Culture, Work Environment, and Discipline on Employee Performance at The Afiat Health Center</i> https://jurnal.umt.ac.id/index.php/jmb/article/view/14507/6507	X1: Motivation X2: Organizational Culture X3: Work Environment X4: Discipline Y: Employee Performance	Organizational culture: nilai dan norma kerja Discipline: kehadiran, kepatuhan aturan Performance: kualitas dan kuantitas kerja	Multiple Linear Regression	Budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel disiplin menunjukkan pengaruh yang lebih kuat dibanding variabel lain.
2.	Dewi Astuti (2022) Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai https://ejournal.stieja.yanegara.ac.id/index.php/JAMAN/article/view/55	X1: Komitmen Organisasi X2: Budaya Organisasi Y: Kinerja Pegawai	Kinerja: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, loyalitas Komitmen: afektif, continuance, normatif Budaya organisasi: inovasi, orientasi hasil, orientasi tim	Kuantitatif, regresi linear berganda (SPSS 23)	Komitmen dan budaya organisasi secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3.	Ilham (2022) Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	X1: Budaya Organisasi X2: Disiplin Kerja Y: Kinerja Pegawai	Budaya organisasi: nilai & kebiasaan kerja Disiplin kerja: kepatuhan aturan &	Kuantitatif, regresi berganda	Budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian, Link URL	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	https://journal.upp.ac.id/index.php/imb/article/view/1182		tanggung jawab Kinerja: pencapaian target		
4.	Siti nurjanah & Muh Elwan(2020) Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan pada RSUD Kota Kendari http://ojs.uho.ac.id/index.php/JIMSH/article/view/14615	X1: Budaya Organisasi X2: Disiplin Kerja Y: Kinerja Tenaga Kesehatan	Budaya: nilai kerja, komunikasi Disiplin: kehadiran, kepatuhan aturan Kinerja: kualitas pelayanan	Kuantitatif, regresi linear berganda	Budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan.
5.	Chyntia Hanny & I Gede Adiputra (2020) Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Multikarya Saranaperkasa Jakarta https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/view/7077	X1: Budaya Organisasi X2: Disiplin Kerja Y: Kinerja Karyawan	Budaya Organisasi: nilai, norma, simbol organisasi Disiplin Kerja: kepatuhan aturan, ketepatan waktu Kinerja: kualitas dan kuantitas kerja	Kuantitatif, metode kausal, kuesioner, SmartPLS 3.0	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Peneliti (2026)

2.6 Kerangka Konseptual

Menurut (Syahputri, 2023) kerangka berpikir atau juga disebut sebagai kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berbubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka konseptual juga menjelaskan sementara terhadap gejala yang menjadi masalah (objek) penelitian. Alur berpikir yang didasarkan pada teori- teori terdahulu dan juga pengalaman-pengalaman empiris, merupakan dasar untuk menyusun kerangka berpikir yang berguna untuk membangun suatu hipotesis. Dengan demikian, kerangka berpikir merupakan dasar penyusunan hipotesis.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran
Sumber: Peneliti (2026)

Keterangan:

H₁: Pengaruh Budaya Organisasi (X1) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y)

H₂: Pengaruh Motivasi Kerja (X2) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y)

H₃: Pengaruh Disiplin Kerja (X2) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y)

H₄: Pengaruh Budaya Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

2.7 Hipotesis

Sesuai dengan deksripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang disampaikan, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

H₀: $\beta_1 = 0$, Budaya Organisasi secara parsial tidak berpengaruh Signifikan terhadap kinerja Pegawai di Kecamatan Bogor Tengah.

H₁: $\beta_1 \neq 0$, Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai di Kecamatan Bogor Tengah.

2. Hipotesis 2

H₀: $\beta_2 = 0$, Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh Signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bogor Tengah.

H₁: $\beta_2 \neq 0$, Motivasi kerja berpengaruh Signifikan terhadap kinerja karyawan kinerja Pegawai di Kecamatan Bogor Tengah.

3. Hipotesis 3

H₀: $\beta_2 = 0$, Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh Signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bogor Tengah.

H₁: $\beta_2 \neq 0$, Disiplin kerja secara parsial berpengaruh Signifikan terhadap kinerja karyawan kinerja Pegawai di Kecamatan Bogor Tengah.

4. Hipotesis 4

H₀: $\beta_1, \beta_2, i = 0$, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai di Kecamatan Bogor Tengah.

$H_1: \beta_1, \beta_2, i \neq 0$, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Bogor Tengah.

