

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka dan Penelitian Terdahulu**

##### **2.1.1 Budaya Organisasi**

Menurut Robbins, 2006 (dalam Jusmin, 2016) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi yang lain. Budaya organisasi suatu sistem nilai yang diperoleh dan di kembangkan pola kebiasaannya.

Menurut moeljono, 2005 (dalam Sagita, dkk, 2018) budaya yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi. Budaya merupakan akan dalam tradisi, maka budaya mencerminkan apa yang dilakukan, dan bukan apa yang akan berlaku Pasti.

Menurut Tika, 2006 (dalam Sagita, dkk, 2018) menyatakan bahwa budaya organisasi membantu kinerja karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi karyawan. Menurut Sutanto, 2003 (dalam Sagita , dkk, 2018) pegawai atau karyawan sebagai penggerak operasi organisasi, jika kinerja pegawai baik, maka kinerja organisasi juga akan meningkat. Banyak variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya budaya organisasi. Budaya organisasi sebagai persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, sehingga setiap pegawai yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku sesuai dengan organisasi.

##### **A. Karakteristik Budaya Organisasi**

Menurut Lako, 2004 (dalam Novziransyah, 2017) Budaya Organisasi merupakan sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi bias

mengatasi, menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan diterapkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk, memahami, memikirkan dan merasakan berteman dengan mereka-mereka tersebut. Peran strategis budaya organisasi kurang disadari dan dipahami oleh kebanyakan orang pelaku organisasi di Indonesia, terutama principal yaitu pemilik agent dan di percaya untuk mengelola organisasi. Banyaknya masalah yang berhubungan dengan ketenagakerjaan akhir-akhir ini menunjukkan bahwa kesadaran manajemen terhadap peran strategis dan implementasi budaya organisasi dalam instansi pemerintahan masih lemah dan mengkhawatirkan, sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

## **B. Karakteristik Budaya Organisasi**

Menurut Robbins, 1998 (dalam Soedjono, 2005) karakteristik budaya organisasi sebagai berikut:

1. Inovasi dan berani mengambil resiko adalah sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detil adalah sejauh mana organisasi mengharapkan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian.
3. Berorientasi kepada hasil adalah sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil di bandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
4. Berorientasi kepada manusia adalah sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi.
5. Berorientasi tim adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim tidak hanya pada individu-individu untuk mendukung kerjasama.
6. Agresifitas adalah sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya.
7. Stabilitas adalah sejauh mana kegiatan organisasi menekankan status quo sebagai kontras dari pertumbuhan.

## **2.1.2 Komitmen Organisasi**

### **A. Aspek-aspek yang terkandung dalam komitmen organisasi**

Menurut Sutanto, 1999 (dalam Ratna dan Sutanto, 2015) Komitmen Organisasi merupakan aspek penting yang perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan karena mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi akan menganggap bahwa tujuan pribadi dan tujuan perusahaan merupakan hal pribadi, sehingga perlu untuk di perjuangkan. Karyawan yang memiliki komitmen akan berupaya sebaik mungkin demi tercapainya tujuan perusahaan sehingga berdampak pada hasil kerja yang baik secara kualitas ataupun kuantitas.

Menurut Tobing, 2009 (dalam Ratna dan Sutanto, 2015) mengajukan tiga bentuk komitmen organisasi yaitu:

1. Komitmen Afektif, yaitu: keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginannya sendiri.
2. Komitmen Kontinuan, yaitu: komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan.
3. Komitmen Normatif, yaitu: keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut.

### **B. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi**

Menurut David, 2008 (dalam Agustini, 2011) faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Faktor personal: usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian.

2. Karakteristik pekerjaan: lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur: besar atau kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi.
4. Pengalaman kerja : karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih lama dibandingkan dengan pengalaman kerja yang belum lama mempunyai tingkat komitmen yang berbeda.

### **C. Konsep komitmen organisasi**

Menurut Jones, 2012 (dalam Sumiyati dan Fauzan, 2014) komitmen organisasi berhubungan dengan perasaan dan keyakinan karyawan tentang organisasi tempat dia bekerja secara keseluruhan. Ada dua dimensi komitmen organisasi yaitu:

1. komitmen afektif, yaitu komitmen pada saat karyawan tersebut masuk menjadi anggota suatu organisasi, senang, percaya, dan merasa baik berada di organisasi tersebut dan akan melakukan yang terbaik untuk organisasi.
2. Komitmen continuance, ketika karyawan sudah tidak memiliki komitmen dan keinginan yang besar untuk berada di suatu organisasi tetapi mereka memikirkan penghasilan yang ditinggalkan terlalu besar seperti (kehilangan senioritas, keamanan kerja, pensiun, tunjangan kesehatan, dan sebagainya)

#### **2.1.3 Disiplin Kerja**

Menurut Siagian, 2008 (dalam Cleopatra, 2015) mengemukakan bahwa Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi dalam memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. bahkan dengan optimal dan efektifnya disiplin kerja bila diimplementasikan secara tepat dan konsiaten akan dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai secara menyeluruh berkaitan dengan tercapainya sasaran kerja dengan tepat sesuai dengan waktu dan target yang telah ditetapkan.

Menurut Sastro, 2003 (dalam Cleopatra, 2015) disiplin kerja adalah 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–sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

#### **A. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Wahyudi, 2002 (dalam Cleopatra, dkk, 2015), banyak faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin dalam organisasi atau perusahaan. Faktorfaktor tersebut antara lain :

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan dapat mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah disumbangkan bagi perusahaan.
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan Keteladanan pimpinan maksudnya bahwa dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin diri dari ucapannya, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin dirinya dari ucapannya, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah diterapkan.
- c. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Para karyawan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka.
- d. Keberanian pimpinan mengambil tindakan Suatu disiplin akan dapat ditegakkan, bila disamping aturan tertulis yang dijadikan acuan oleh pegawai, juga perlu adanya sanksi. Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa takut untuk melakukan pelanggaran, dan kepada karyawan yang telah diberikan sanksi akan berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa lagi.
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang mengarahkan para karyawan agar dapat

melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan, maka karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia, bukan hanya dekat dalam arti fisik tetapi juga dekat dalam jarak batin. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawannya, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja karyawan.

#### **2.1.4 Loyalitas kerja**

Menurut Hasibuan, 2005 (dalam Sujiyanto, 2017) mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang di gunakan dalam penilaian karyawan yang mencangkup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Menurut Drever, 2006 (dalam Astuti, 2016) loyalitas kerja berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasian perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan. Kecuali menyimpan rahasia, hal-hal itu hanya dapat dilakukan ketika karyawan masih terikat hubungan kerja dengan perusahaan.

Menurut Sudimin, 2003 (dalam Astuti, 2016) merumuskan loyalitas sebagai kesetiaan kepada seseorang dan tidak meninggalkan serta mengkhianati yang lain pada waktu yang di perlukan. Loyalitas kerja para pegawai terhadap organisasi akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab serta menciptakan gairah dan semangat kerja.

### **2.1.5 Kinerja Pegawai**

Menurut Jackson, 2001 (dalam Rande, 2016) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Untuk mencapai hal tersebut, maka harus didukung oleh kompetensi yang memadai.

Menurut Robbins, 2006 (dalam Cahyo, dkk, 2018) menyatakan bahwa untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu:

1. Kualitas, kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
4. Komitmen kerja, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Pada tabel berikut dijelaskan tentang penelitian terdahulu, variabel penelitian, teknik analisa serta hasil penelitian adalah sebagai berikut :

### **2.2.1 Rujukan Penelitian Variabel Budaya Organisasi**

Pada tabel 2.1 dijelaskan secara ringkas jurnal penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Penelitian ini berfokus pada variabel Budaya Organisasi.

Tabel 2.1

## Rujukan Penelitian Untuk Variabel Budaya Organisasi

Judul	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai variabel Mediator (Studi pada PT Astra internasional, Tbk-Toyota (auto2000) Cabang Sutoyo Malang)
peneliti	Alinvia Ayu Sagita Heru Susilo Muhammad Cahyo W.S (2018)
Variable yang diteliti	X = Budaya Organisasi Z= Motivasi Kerja Y= Kinerja karyawan
Teknik analisis	Menggunakan regresi linier berganda analisis jalur
Hasil penelitian	Berdasarkan Hasil Penelitian Menunjukkan Besarnya Pengaruh Langsung Antara Budaya Organisasi Dengan Motivasi Kerja Sebesar 0,833, Sedangkan Pengaruh Tidak Langsung Sebesar Dihitung Dengan Mengalihkan $B_2 \times B_3 = 0,833 \times 0,788 = 0,656$ . Total Pengaruh Variabel Budaya Organisasi Secara Langsung Maupun Saat Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Adalah Sebagai Berikut: Total Pengaruh Budaya Organisasi = $B_1 + B_2 \times B_3$ Pengaruh Langsung = 0,542 Pengaruh Tidak Langsung $(0,833 \times 0,788) = 0,656$ Jadi Didapat Total Pengaruh Dalam Penelitian Ini Sebesar 1,198, Sehingga Penting Variabel Motivasi



	Kerja Tersebut Karena Berperan Sebagai Variabel Perantara Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.
Hubungan dengan peneliti ini	Dari kesimpulan jurnal terdahulu, terdapat variabel yang sama dan berkaitan erat dengan penelitian penulisan saat ini yaitu: budaya organisasi dan kinerja karyawan

Sumber: Jurnal yang dipublikasikan

### 2.2.2 Rujukan Penelitian Variabel Komitmen Organisasi

Pada tabel 2.2 dijelaskan secara ringkas jurnal penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Penelitian ini berfokus pada variabel Komitmen Organisasi.

**Table 2.2**

#### **Rujukan untuk penelitian variable Komitmen organisasi**

Judul	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Karakteristik Individual
Peneliti	Eddy M. Sutanto Athalia Ratna (2015)
Variabel yang diteliti	X= Komitmen organisasi Z= Karakteristik Individual Y = Kinerja karyawan
Teknik analisis	Menggunakan analisis regresi linier sederhana dan analisis <i>one way anova</i>
Hasil penelitian	Berdasarkan nilai koefisien yang ada, dapat dibuat persamaan regresinya sebagai berikut: $Y = 0,872 + 0,729 X$ Keterangan: Y = Kinerja karyawan

	<p>X = Komitmen organisasional</p> <p>Dilihat dari persamaan regresi yang ada, maka dapat dikatakan bahwa komitmen organisasional memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan karena koefisien regresi variabel komitmen organisasional adalah positif. Kondisi ini berarti bahwa kenaikan pada komitmen organisasional karyawan perusahaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Nilai konstan pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif sebesar 0,872. Nilai ini menunjukkan bahwa ketika tidak ada variabel komitmen organisasional, maka nilai kinerja karyawan menunjukkan nilai positif sebesar 0,872. Nilai koefisien variabel komitmen organisasional adalah 0,792. Nilai ini menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan nilai komitmen organisasional sebesar satu satuan, maka akan terjadi peningkatan nilai kinerja karyawan sebesar 0,729.</p>
<p>Hubungan dengan peneliti</p>	<p>Dari kesimpulan jurnal terdahulu, terdapat variabel yang sama dan berkaitan erat dengan penelitian penulisan saat ini yaitu: komitmen organisasi dan kinerja karyawan</p>

Sumber : Jurnal yang dipublikasikan

### 2.2.3 Rujukan Penelitian Variabel Disiplin kerja

Pada tabel 2.3 dijelaskan secara ringkas jurnal penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Penelitian ini berfokus pada variabel Disiplin kerja pegawai.

**Tabel 2.3**  
**Rujukan untuk penelitian Variabel Disiplin Kerja**

Judul	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta, Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening
Peneliti	Siti Noer Istiqomah Suhartini (2015)
Variabel yang diteliti	X1= disiplin kerja X2= iklim komunikasi Intervening = motivasi kerja Y = kinerja pegawai
Teknik analisis	Metode analisis yang digunakan : uji t, uji f, <i>independent sample t test</i> dan analisis jalur ( <i>path analysis</i> )
Hasil penelitian	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan iklim komunikasi terhadap motivasi kerja pegawai DPKY, baik secara parsial maupun simultan.</li> <li>b. Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan iklim komunikasi terhadap kinerja DPKY, baik secara parsial maupun simultan.</li> <li>c. Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai DPKY.</li> <li>d. Terdapat perbedaan kinerja tetapi tidak signifikan antara pegawai bertatus PNS dengan non PNS</li> <li>e. Pengaruh langsung (disiplin kerja dan iklim komunikasi terhadap kinerja) lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung</li> </ul>

	(disiplin kerja dan iklim komunikasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja.
Hubungan dengan peneliti	Dari kesimpulan jurnal terdahulu, terdapat variabel yang sama dan berkaitan erat dengan penelitian penulisan saat ini yaitu: disiplin kerja dan kinerja pegawai.

Sumber : jurnal yang dipublikasikan

#### 4. Rujukan penelitian Variabel Loyalitas

Pada tabel 2.4 dijelaskan secara ringkas jurnal penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Penelitian ini berfokus pada variabel Loyalitas pegawai.

**Tabel 2.4**

#### **Rujukan untuk penelitian Variabel Loyalitas Pegawai**

Judul	Pengaruh Integritas Dan Loyalitas Pegawai Terhadap Kebijakan Pimpinan Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Di Lingkungan Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Batu
Peneliti	Sujiyanto (2017)
Variabel yang diteliti	X1= integritas pegawai X2= loyalitas pegawai X3= kebijakan pimpinan Y= kinerja pegawai
Teknik analisis	Analisis <i>structural equation modeling (sem)</i>
Hasil penelitian	a. Integritas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi integritas yang dimiliki pegawai terhadap organisasi, maka kinerja pegawai tersebut juga akan mengalami peningkatan yang cukup signifikan b. Loyalitas pegawai berpengaruh signifikan terhadap

	<p>kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi loyalitas yang dimiliki pegawai terhadap organisasi maka kinerja yang pegawai tersebut juga akan mengalami peningkatan yang cukup signifikan.</p> <p>c. Integritas tidak berpengaruh signifikan terhadap kebijakan pemimpin, hal ini menunjukkan bahwa kebijakan-kebijakan yang diambil oleh pimpinan tidak dapat meningkatkan integritas yang dimiliki oleh pegawai.</p> <p>d. Loyalitas pegawai berpengaruh signifikan terhadap kebijakan pemimpin, hal ini menunjukkan bahwa kebijakan yang di keluarkan oleh pimpinan dapat meningkatkan loyalitas pegawai.</p> <p>e. Kebijakan pemimpin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa kebijakan-kebijakan yang diambil pimpinan tidak berdampak terhadap kinerja pegawai.</p>
<p>Hubungan dengan peneliti</p>	<p>Dari kesimpulan jurnal terdahulu, terdapat variabel yang sama dan berkaitan erat dengan penelitian penulisan saat ini yaitu: loyalitas dan kinerja</p>

Sumber: Jurnal yang di publikasikan

### **5. Rujukan penelitian Variabel Kinerja Pegawai**

Pada tabel 2.4 dijelaskan secara ringkas jurnal penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Penelitian ini berfokus pada variabel Kinerja pegawai

**Tabel 2.5**  
**Rujukan untuk penelitian Variabel Kinerja Pegawai**

Judul	Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok
Peneliti	Wiwik Widiyanti Dewi Fitriani(2017)
Variabel yang diteliti	X= motivasi kerja Y= kinerja pegawai
Teknik analisis	Regresi
Hasil penelitian	Motivasi akan mendorong seseorang atau kelompok dan bahkan organisasi untuk mewujudkan tujuan dalam hidup dan kehidupan. Begitu juga dengan pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kota Depok yang termotivasi untuk mencurahkan usaha dan kemampuannya apabila motivasi bekerja dengan diyakini akan menghasilkan penghargaan, dan kesediaan pegawai bekerja dengan kinerja yang tinggi akan sangat ditentukan oleh seberapa tinggi tempat bekerjanya akan memberikan penghargaan.
Hubungan dengan peneliti	Variabel Kinerja pegawai dalam jurnal penelitian terdahulu digunakan sebagai rujukan penelitian

Sumber : Jurnal yang dipublikasikan

### 2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiric (Sugiono, 2017)

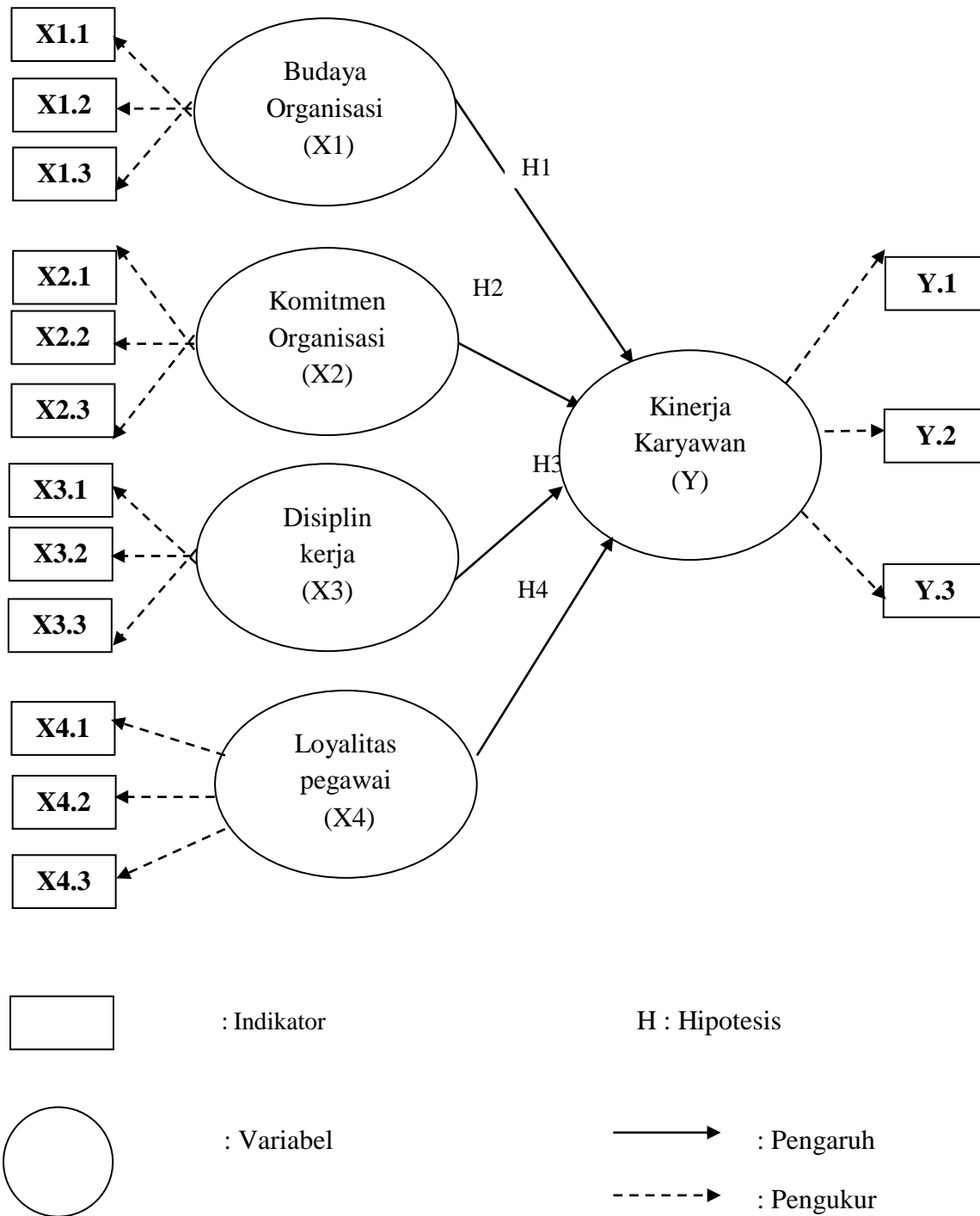
H1 : Diduga variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Belitung.

H2 : Diduga Variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Belitung.

H3 : Diduga Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Belitung.

H4 : Diduga Variabel , Loyalitas Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Belitung.

## 2.4 Kerangka Pemikiran





**Indikator-indikator :**

X1 : Budaya Organisasi (Sagita, dkk, 2018)

X<sub>1,1</sub> : inovasi

X<sub>1,2</sub> : orientasi tim

X<sub>1,3</sub> : kemantapan/stabilitas

X2 : Komitmen Organisasi (Sutanto dan Ratna, 2015)

X<sub>2,1</sub> : Menerima semua peraturan-peraturan

X<sub>2,2</sub> : Mentaati semua peraturan

X<sub>2,3</sub> : Melaksanakan setiap tugas yang di berikan

X3 : Disiplin Kerja (Istiqomah dan Suhartini, 2015)

X<sub>3,1</sub> : Hadir setiap hari pada jam dinas

X<sub>3,2</sub> : Mematuhi peraturan di instansi

X<sub>3,3</sub> : Tidak pernah menunda-nunda pekerjaan

X4 : Loyalitas Kerja (Sujiyanto, 2017)

X<sub>4,1</sub> : kesetiaan

X<sub>4,2</sub> : Tanggung jawab

X<sub>4,3</sub> : Pengabdian

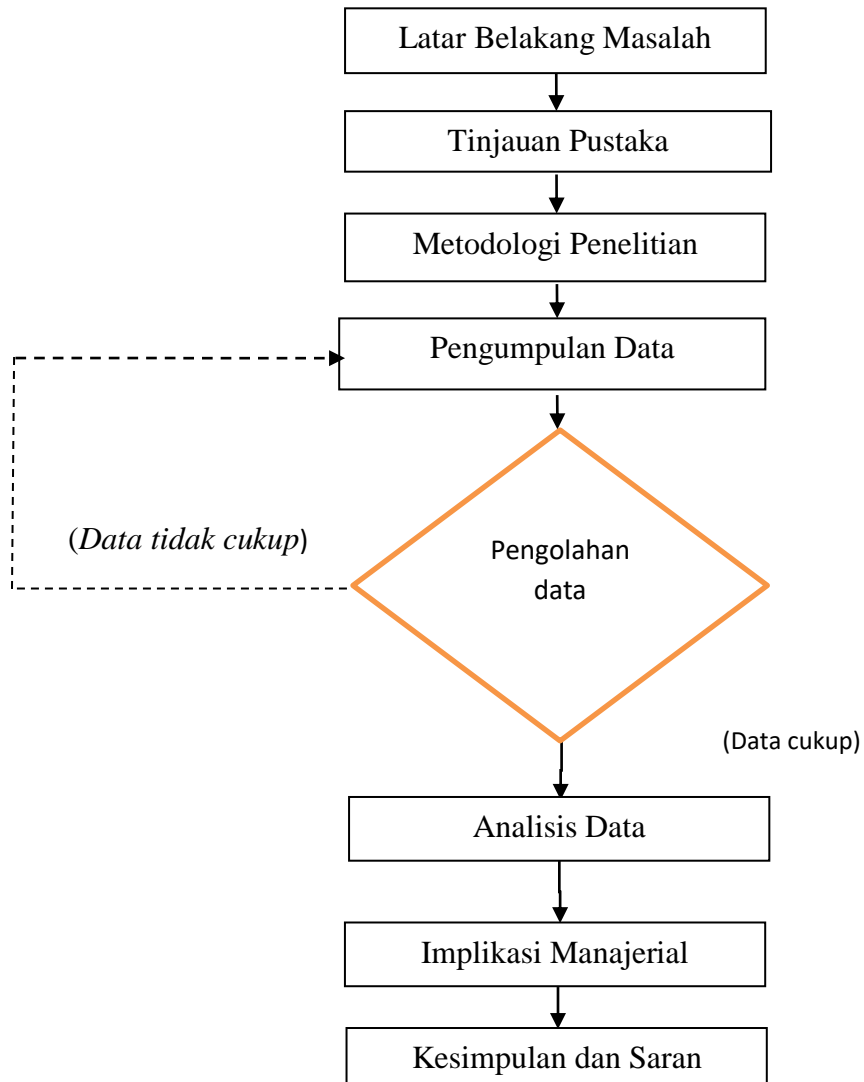
Y : Kinerja Pegawai (Widiyanti dan Fitriani, 2017)

Y<sub>1</sub> : kemampuan bekerja sama

Y<sub>2</sub> : kuantitas dari hasil

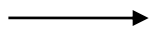
Y<sub>3</sub> : kualitas dari hasil

## 2.5 Diagram Alur Penelitian

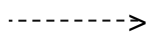


**Gambar 2.2 Diagram alur penelitian**

Keterangan :



: Langkah penyusunan skripsi.



: Apabila terjadi kekurangan data pada tahap pengolahan data, maka dapat dilakukan pengumpulan data kembali.