

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Simamora (dalam Sutrisno, 2017: 5) “Manajemen sumber daya manusia adalah penyalahgunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja”.

Sementara menurut Schuler, et al. (dalam Sutrisno, 2017: 6) “Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat”.

Menurut Eko Widodo dalam Wijayanti (2019: 11) “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan sumber daya manusia (SDM), mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan

itu, dan mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi dimana SDM itu berada”.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam memberi kontribusi bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun fungsi manajemen sumber manusia (Sutrisno, 2017: 9) sebagai berikut:

a. Perencanaan

Merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Mengatur suatu perusahaan dengan membentuk bagan terkait struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.

c. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.

Sedangkan pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

d. Pengendalian

Mengendalikan tenaga kerja agar menaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengembangan

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral tenaga kerja melalui pendidikan dan pelatihan.

f. Kompensasi

Pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

g. Pengintegrasian

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

h. Pemeliharaan

Kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

i. Kedisiplinan

Keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan perusahaan dan norma sosial.

j. Pemberhentian

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan yang dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Menurut Umar (dalam Sutrisno, 2017: 7) manajemen sumber daya manusia dikelompokkan atas tiga fungsi utama berdasarkan tugasnya, yaitu:

- a. Fungsi manajerial: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian.
- b. Fungsi operasional: pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.
- c. Fungsi ketiga adalah kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan perusahaan secara terpadu.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi utama sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi,

pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja untuk tercapainya tujuan perusahaan secara terpadu.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tiap organisasi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam memanejmani sumber daya manusia. Menurut Cushway (dalam Sutrisno, 2017: 7), tujuan MSDM meliputi:

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.

- f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

2.1.2 Budaya Kerja

1. Pengertian Budaya Kerja

Menurut Rivai dalam Lavrova (2020: 413) budaya kerja adalah “kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan perusahaan”.

Ndraha dalam Widodo (2020: 14) mendefinisikan budaya kerja, yaitu: “Budaya Kerja merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat”.

Sedangkan menurut Gering dalam Widodo (2020: 14) budaya kerja adalah “suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermati dalam sikap menjadi perilaku, cira-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja”.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Dimensi dan Indikator Budaya Kerja

Ndraha (dalam Widodo, 2020: 31) menyebutkan ada 2 dimensi Budaya Kerja, yaitu:

a. Sikap terhadap pekerjaan

Kesenangan akan kerja dibandingkan kegiatan lain, seperti bersantai bukan semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri atau terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.

Berikut indikatornya, yaitu:

- 1) Mau menerima arahan pimpinan
- 2) Senang menerima tanggung jawab kerja
- 3) Kerja sebagai ibadah
- 4) Melaksanakan pekerjaan sesuai tugas
- 5) Dapat mengatasi kendala kerja
- 6) Dapat menyusun laporan kerja

b. Perilaku pada waktu bekerja

Perilaku rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari

tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama pegawai atau sebaliknya. Adapun indikatornya dapat dikategorikan menjadi tiga, yaitu:

1) Kebiasaan

Hal ini dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggungjawab baik pribadi maupun kelompok di dalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan.

2) Peraturan

Peraturan bagian terpenting untuk mewujudkan pegawai disiplin dalam mematuhi segala bentuk peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan. Sehingga diharapkan pegawai memiliki tingkat kesadaran yang tinggi sesuai dengan konsekuensi dengan peraturan yang berlaku.

3) Nilai-nilai

Penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar.

3. Manfaat Budaya Kerja

Adapun manfaat dari penerapan Budaya Kerja yang baik menurut Gering, et al. yang dikutip oleh Widodo (2020:30) antara lain:

- a. Meningkatkan jiwa gotong royong
- b. Meningkatkan kebersamaan
- c. Saling terbuka satu sama lain
- d. Meningkatkan jiwa kekeluargaan
- e. Meningkatkan rasa kekeluargaan
- f. Membangun komunikasi yang lebih baik
- g. Meningkatkan produktivitas kerja
- h. Tanggap dengan perkembangan dunia luar

2.1.3 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2016: 1), disiplin kerja adalah “suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban”.

Menurut Narpati (2017: 42) disiplin kerja adalah “suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan tanpa terkecuali”.

Sedangkan menurut Zaini (2019: 111) disiplin adalah “sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan organisasi atau pemerintah, etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu”.

Berdasarkan pengertian di atas penulis menyimpulkan bahwa, disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan.

2. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Adapun dimensi dan indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi menurut Afandi (2016: 10) adalah:

- a. Dimensi ketaatan waktu, dengan indikator:
 - 1) Masuk kerja tepat waktu
 - 2) Penggunaan waktu kerja secara efektif
 - 3) Tidak pernah mangkir kerja/tidak kerja

b. Dimensi tanggung jawab kerja, dengan indikator:

- 1) Mematuhi semua peraturan perusahaan
- 2) Target pekerjaan

3. Manfaat Disiplin Kerja

Adapun manfaat dari disiplin kerja menurut Afandi (2016:

3) adalah sebagai berikut:

- a. Menata kehidupan bersama dalam suatu organisasi
- b. Membangun dan melatih kepribadian yang baik
- c. Melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik
- d. Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi untuk meningkatkan kebiasaan berfikir yang baik, positif, dan memandang jauh kedepan.
- e. Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati aturan yang berlaku.

2.1.4 Kompetensi Karyawan

1. Pengertian Kompetensi

Menurut Desmaria et al (2018: 15), Kompetensi karyawan merupakan “suatu keadaan yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki kapasitas dan kemampuan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing”.

Sedangkan Girsang (2016: 33) mendefinisikan kompetensi sebagai “bagian kepribadan yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan”.

Lalu menurut Zaini (2019: 111) Kompetensi merupakan “kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yang nampak pada sikapnya yang sesuai dengan kebutuhan kerja”.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi karyawan memiliki arti kepribadan yang mendalam dan melekat kepada seseorang dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing.

2. Dimensi Kompetensi

Gordon dalam Sutrisno (2017: 204-205), menjelaskan beberapa dimensi yang terkandung dalam konsep kompetensi sebagai berikut:

- a. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif.
- b. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif, afektif yang dimiliki oleh individu.
- c. Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

- d. Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang.
- e. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap rangsangan yang datang dari luar.
- f. Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan.

3. Manfaat Kompetensi

Adapun manfaat kompetensi menurut Ruky dalam Sutrisno (2017: 208), yaitu:

- a. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.
- b. Alat seleksi karyawan.
- c. Memaksimalkan produktivitas.
- d. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi.
- e. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan.
- f. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

2.1.5 Efektivitas Kerja

1. Pengertian Efektivitas Kerja

Garaika dan Margahana dalam Riyanti (2019: 51) mendefinisikan efektivitas sebagai “keadaan dan kemampuan berhasilnya suatu kerja yang dilakukan oleh manusia untuk memberikan guna yang diharapkan”.

Sedangkan menurut Tunggal dalam jurnal penelitian Girsang (2016: 31) efektivitas adalah “penentuan tujuan perusahaan yang ditetapkan telah dicapai ditinjau dari segi kualitas ataupun dari segi kuantitas hasil kerja dan batas waktu yang di targetkan”.

Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara dalam Lavrova (2020: 412) efektivitas kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa efektivitas kerja adalah suatu keadaan keberhasilan suatu pekerjaan yang dilakukan yang dapat ditinjau dari segi kualitas, kuantitas dan batas waktu yang ditargetkan yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Dimensi Efektivitas Kerja

Menurut Hasibuan dalam Kultsum (2017: 124-125) indikator efektivitas kerja terdiri dari:

a. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan *volume* kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya

selama bekerja. Setiap perusahaan akan selalu berusaha agar efektivitas kerja dari karyawannya dapat ditingkatkan. Oleh karena itu, suatu perusahaan selalu berusaha agar setiap karyawannya memiliki moral kerja yang tinggi.

b. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan *volume* pekerjaan di dalam mengerjakan pekerjaan.

c. Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan agar pekerjaan selesai tepat pada waktu yang ditetapkan.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Efektivitas Kerja

Menurut Gie dalam Octavia (2019: 26-28), faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja dalam organisasi adalah:

a. Waktu

Ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan faktor utama. Semakin lama tugas yang dibebankan itu dikerjakan, maka semakin banyak tugas lain menyusul dua hal ini akan memperkecil tingkat efektivitas kerja karena memakan waktu yang tidak sedikit.

b. Tugas

Bawahan harus diberitahukan maksud dan pentingnyatugas-tugas yang didelegasikan kepada pegawainya.

c. Produktivitas

Seorang pegawai mempunyai produktivitas kerja yang tinggi dalam bekerja tentunya akan dapat menghasilkan efektivitas kerja yang baik demikian pula sebaliknya.

d. Motivasi

Mendorong pegawai melalui perhatian pada kebutuhan dan tujuan mereka yang sensitif. Semakin termotivasi karyawan untuk bekerja secara positif semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

e. Evaluasi kerja

Pimpinan memberikan dorongan, bantuan dan informasi kepada pegawainya, sebaliknya pegawai harus melaksanakan tugas dengan baik dan menyelesaikan untuk dievaluasi tugas terlaksana dengan baik atau tidak

f. Pengawasan

Dengan adanya pengawasan, maka kinerja pegawai dapat terus terpantau dan hal ini dapat memperkecil resiko kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

g. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja menyangkut tata ruang, cahaya alam dan suara yang mempengaruhi konsentrasi pegawai suatu bekerja.

h. Perlengkapan dan fasilitas

Suatu sarana dan peralatan yang disediakan pimpinan dalam bekerja. Fasilitas yang kurang lengkap akan mempengaruhi kelancaran pegawai dalam bekerja. Semakin baik sarana yang disediakan oleh perusahaan akan mempengaruhi semakin baiknya kerja seorang dalam mencapai tujuan atau hasil yang diharapkan.

Pada bagian lain Discenza dan Smith dalam Lavrora et al (2020: 412) mengemukakan bahwa faktor-faktor umum yang mempengaruhi efektivitas kerja meliputi:

1. Dimensia individu (yaitu kemampuan, prestasi, motif, sasaran, kebutuhan dan nilai)
2. Suasana motivasi dan kompensasi
3. Kemimpinan
4. Budaya kerja
5. Demensia kelompok (yaitu, status, norma, keeratan dan iklim komunikasi serta struktur perusahaan termasuk unsur-unsur makro dalam pengendalian dan perencanaan).

4. Manfaat Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja menurut Ilham Taufik Akbar dalam skripsi Octavia (2019: 29) dapat memiliki manfaat sebagai berikut:

- a. Karyawan memiliki rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu.
- b. Karyawan yang bekerja secara efektif dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.
- c. Membangun komunikasi yang baik antar karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu.
- d. Setiap karyawan memiliki sikap disiplin dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.2 Landasan Empiris (Penelitian Terdahulu)

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai acuan dan pendukung untuk melakukan penelitian. Beberapa penelitian terdahulu yang dirujuk dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
1	Desmaria, Ariananda, Iskandar Ali Alam, M.	Kompetensi (X_1), Motivasi Kerja (X_2)	Metode penelitian deskriptif korelasional	Ada pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi

	Oktaviannur & M. Oktaviannur. 2018. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT Home Credit Indonesia Cabang Lampung	Efektivitas Kerja Karyawan (Y)	. Alat analisa data adalah analisis regeresi linier berganda.	terhadap efektivitas kerja di karyawan pada PT Home Credit Indonesia Cabang Lampung. Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap efektivitas kerja di karyawan pada PT Home Credit Indonesia Cabang Lampung. Ada pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja di karyawan pada PT Home Credit Indonesia Cabang Lampung .
2	Girsang, Santy Yulfiani. 2016. Pengaruh Kompetensi dan	Kompetensi (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan	Analisis regresi berganda	Hasil penelitian dilakukan menemukan bahwa variabel

	Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di PT Vindia Agro Industri Kabupaten Simalungun Sumatera Utara	Efektivitas Kerja (Y)	kompetensi dan budaya organisasi secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan. Berdasarkan atas hasil penelitian disarankan agar perusahaan memperhatikan kompetensi karyawan terutama pada indikator kemampuan mengelola tugas, kemampuan mengambil tindakan cepat dan kemampuan untuk melaksanakan tugas dan budaya organisasi dalam perusahaan sehingga dapat meningkatkan efektivitas karyawan dalam perusahaan agar
--	--	-----------------------	--

				dapat mencapai hasil yang lebih optimal.
3	Kultsum, Ummi. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Trasti Global Konverta	Lingkungan Kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Efektivitas Kerja (Y)	Analisis regresi partial (<i>Partial Keast Square/PLS</i>)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, hasil

				<p>penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa intervensi motivasi kerja berpengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja sebagai variabel intervening, hasil penelitian menunjukkan bahwa intervensi motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap efektivitas kerja sebagai variabel intervening</p>
4	Lavrova, Nevy	Kepemimpin	Metode	Hasil penelitian

	<p>Adriani & Novi Yanti. 2020. Faktor-faktor yang mempengaruhi Efektivitas Kerja Pegawai pada PT Bank Bukopin Padang</p>	<p>an (X_1), Budaya Kerja (X_2), Motivasi Kerja (X_3) dan Efektivitas Kerja (Y)</p>	<p>Penelitian Lapangan (<i>Field Research</i>) dan Penelitian Kepustakaan (<i>Library Research</i>) dengan alat analisis regresi linear berganda</p>	<p>ditemukan kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai PT. Bank Bukopin Padang dikarenakan ($\text{sig} = 0,001 < 0,05$). Variabel budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai PT. Bank Bukopin Padang nilai ($\text{sig} = 0,000 < 0,05$). Variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai PT. Bank Bukopin Padang ($\text{sig} = 0,000 < 0,05$). Secara bersama-sama variabel kepemimpinan,.</p>
--	--	--	--	--

				<p>Budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh bersama-sama terhadap efektifitas kerja pegawai PT. Bank Bukopin Padang</p>
5	<p>Narpati, Bintang. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Bekasi Juanda</p>	<p>Disiplin Kerja (X_1), Pengawasan (X_2), Efektivitas Kerja (Y)</p>	<p>Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan an analisa regresi ganda dengan Metode analisis kuantitatif.</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap efektivitas kerja karyawan adalah pengawasan. Sehingga diperlukan peran baik seluruh karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Bekasi Juanda secara patuh untuk melaksanakan disiplin kerja dan pengawasan yang dilakukan oleh</p>

				seluruh karyawan untuk meningkatkan efektivitas kerja.
6	Octavia, Yolanda. 2019. Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Staff Administrasi PT Sanbe Farma Bandung	Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Efektivitas Kerja (Y)	Metode deskriptif dan verifikatif	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja, dari Motivasi kerja dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. Begitu

				juga variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja pegawai.
7	Riyanti, Evi & Yansahrita. 2019. Pengaruh Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Ogan Komering Ulu Timur	Disiplin (X), dan Efektivitas Kerja (Y)	Metode Penelitian Lapangan (<i>Field Research</i>) dan Penelitian Kepustakaan (<i>Library Research</i>) dengan alat analisis regresi linear berganda	Dari hasil pembahasan diperoleh korelasi antara disiplin dalam upaya meningkatkan Efektivitas Kerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Ogan Komering Ulu Timur diperoleh angka r sebesar 0,57. Setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif terletak antara 0,400- 0,599 yang termasuk pada korelasi sedang.

				<p>Sehingga dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh yang sedang antara disiplin terhadap Efektivitas Kerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Ogan Komering Ulu Timur.</p>
8	<p>Zaini Zaman & Rida Agustian. 2019. Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Jakarta Utara</p>	<p>Kompetensi pegawai (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Efektivitas Kerja (Y)</p>	<p>Metode kuantitatif melalui survei</p>	<p>Hasil uji t secara parsial menunjukkan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan Secara parsial, hasil uji t dua menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh berpengaruh</p>

				positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan sebesar 69,0% karena lebih besar dari t tabel. Variabel bebas kompetensi dan Disiplin bekerja sama Fisting effect terhadap efektivitas kerja karyawan sama dengan 70,4%, karena F hitung lebih besar dari F tabel.
--	--	--	--	---

Sumber: Data diolah peneliti, tahun 2021

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran berisi alur berpikir yang sistematis dalam memahami dan memecahkan permasalahan tertentu yang didasari oleh pendekatan hubungan pengaruh mempengaruhi maupun hubungan sebab akibat. Adapun kerangka pemikiran ini pada gambar 2.1 sebagai berikut :



Gambar 2.1

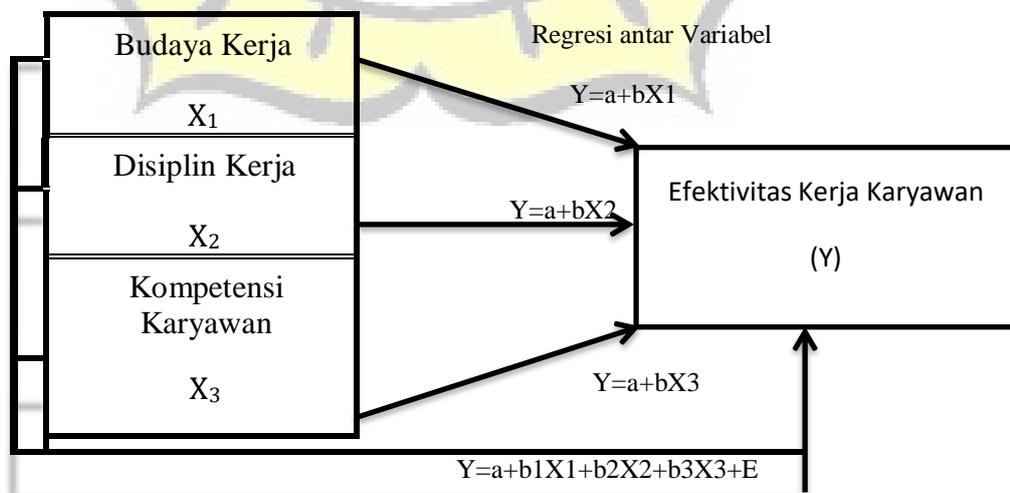
Kerangka Pemikiran

Sumber: Data diolah penulis, tahun 2021

2.4 Hipotesis Penelitian

Dalam buku V. Wiratna Sujarweni (2019:68) hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis dapat diartikan juga sebagai dugaan sementara dari jawaban rumusan masalah penelitian.

Paradigma penelitian menurut Sugiyono (2019: 42) dapat diartikan sebagai “pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan”. Dalam penelitian ini menggunakan paradigma ganda dengan tiga variabel independen. Untuk menjelaskan paradigma tersebut dapat dilihat pada gambar 2.2 sebagai berikut:



Gambar 2.2

Paradigma Penelitian

Sumber: Data diolah 2021

Adapun penulis merumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara Budaya Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kompetensi (X_3) secara bersamaan terhadap Efektivitas Kerja (Y)?

Ho: Budaya Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kompetensi (X_3) tidak berpengaruh secara bersamaan terhadap Efektivitas Kerja (Y).

Ha: Budaya Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kompetensi (X_3) berpengaruh secara bersamaan terhadap Efektivitas Kerja (Y)

2. Apakah Budaya Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja (Y)?

Ho: Budaya Kerja (X_1) tidak berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja (Y).

Ha: Budaya Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja (Y)

3. Apakah terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X_2) terhadap Efektivitas Kerja (Y)?

Ho: Disiplin Kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja (Y).

Ha: Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja (Y)

4. Apakah terdapat pengaruh antara Kompetensi Karyawan (X_3) terhadap Efektivitas Kerja (Y)?

Ho: Kompetensi Karyawan (X_3) tidak berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja (Y).

Ha: Kompetensi Karyawan (X_3) berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja (Y)

