

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1. Teori Atribusi

Menurut Fritz Heider (1958) pencetus teori atribusi, teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Dalam mengamati perilaku seseorang, dilihat dari apakah itu ditimbulkan secara internal (misal kemampuan, pengetahuan atau usaha) atau eksternal (misal keberuntungan, kesempatan dan lingkungan). Perilaku yang disebabkan secara internal adalah perilaku yang diyakini berada dibawah kendali pribadi dari diri individu yang bersangkutan. Perilaku secara eksternal dilihat sebagai hasil dari sebab-sebab luar yaitu terpaksa berperilaku karena situasi Robbins (1996).

*Disposition attribution* atau penyebab internal mengacu pada aspek perilaku individu, sesuatu yang ada dalam diri seseorang seperti sifat pribadi persepsi diri, kemampuan motivasi. *Situational attribution* atau penyebab eksternal mengacu pada lingkungan yang mempengaruhi perilaku, seperti kondisi sosial, nilai sosial, pandangan masyarakat. Penentu atribusi atau penyebab apakah individu atau situasi dipengaruhi oleh tiga faktor Robbins (1996):

- a. *Konsensus (consensus)* : perilaku yang ditunjukkan jika semua orang yang menghadapi situasi yang serupa merespon dengan cara yang sama.
- b. *Kekhususan (distinctiveness)* : perilaku yang ditunjukkan individu berlainan dalam situasi yang berlainan.
- c. *Konsistensi (consistency)* : perilaku yang sama dalam tindakan seseorang dari waktu ke waktu.

Kejadian-kejadian atau perilaku yang dilakukan oleh setiap karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan cerminan dari lingkungan dan kondisi sosial tempat dia berada, hal sesuai karena di dalam teori atribusi dijelaskan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Apabila seorang karyawan melakukan tindakan kejahatan atau tindakan yang merugikan bagi perusahaan maka perusahaan harus dapat cepat mendeteksi penyebab dari tindakan tersebut karena bisa jadi motivasi atau penyebab seseorang melakukan hal merugikan perusahaan itu berasal dari lingkungan, dan nilai sosial dari perusahaan sendiri atau dikarenakan faktor yang ada dari pribadi seseorang.

Dengan adanya teori atribusi diharapkan dapat membantu dalam menangani masalah yang terkait dengan kinerja karyawan, karena di dalam teori atribusi sendiri mempelajari tentang perilaku seseorang. Perilaku yang ditimbulkan seseorang tidak sama antara satu dengan lainnya dan membutuhkan penanganan yang berbeda dalam setiap kejadiannya. Dengan adanya teori atribusi sangat membantu dalam proses peningkatan kinerja karyawan di dalam sebuah organisasi dengan mempelajari setiap perilaku yang ditimbulkan oleh setiap karyawan.

Perilaku yang ada bisa disebabkan oleh beberapa faktor seperti, kemampuan intelektual yang dimiliki, budaya organisasi dan disiplin kerja yang ada di dalam organisasi itu sendiri pada perilaku kinerja pegawai.

## **2.2.Kinerja Pegawai**

### **2.2.1. Pengertian Kinerja**

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Sedangkan menurut Menurut Rivai (2012), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Dari dua pendapat tersebut maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu.

### **2.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Afandi (2018 ) faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yang daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seseorang pegawai.
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovasi.
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuinya agar tujuan tercapai.

Selain itu menurut Sutrisno (2011) adapula faktor yang memengaruhi kinerja diantaranya yaitu:

1. Efektifitas dan Efisiensi Jika tujuan tercapai, dapat dinyatakan bahwa kegiatan tersebut efektif namun jika jika akibat yang dicariu kegiatan menilai penting dari hasil yang dicapai maka akan mengakibatkan

kepuasan meskipun efektif itu disebut tidak efisien. Sebaliknya jika akibat yang dicari tidak penting maka kegiatan tersebut efisien.

2. Wewenang (Otoritas) Otoritas ini merupakan sifat komunikasi dalam suatu organisasi formal yang dimiliki anggota organisasi terhadap anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan sesuai kontribusinya.
3. Disiplin atau taat terhadap peraturan yang telah disepakati dalam organisasi dimana ia bekerja perlu dilakukan oleh karyawan. Inisiatif berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi yang telah direncanakan.

### **2.2.3. Indikator-Indikator Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2017) indikator-indikator dari kinerja adalah meliputi :

1. Kualitas kerja. Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.
2. Kuantitas kerja. Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapainya dalam pekerjaan.
3. Kendala kerja. Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah pegawai dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan ajin dalam bekerja.
4. Sikap kerja. Sikap kerja yang memiliki terhadap perusahaan, pegawai lain pekerjaannya serta kerja sama.

## **2.3. Kemampuan Intelektual**

### **2.3.1. Pengertian Kemampuan Intelektual**

Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental-berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Individu dalam sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan, dan untuk alasan yang tepat, pada nilai yang tinggi.

Kemampuan Intelektual dalam kehidupan sehari-hari orang bekerja, berfikir menggunakan pikiran (intelektual)- nya. Menurut Robbins (2010), kemampuan intelektual adalah kemampuan mental yang diperlukan untuk melakukan berbagai aktivitas-berpikir, menalar, dan memecahkan masalah.

Menurut Goleman (2002) mengatakan bahwa kemampuan intelektual adalah kemampuan untuk mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan intelektual dalam arti umum adalah suatu kemampuan umum yang membedakan kualitas orang yang satu dengan yang lain.

### **2.3.2. Indikator Kemampuan Intelektual**

Dimensi kemampuan intelektual yang dikemukakan oleh Robbins (2003) yang dapat dijadikan indikator pengukuran kemampuan intelektual dalam pekerjaan, yaitu:

- a. Kecerdasan numeris: kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat.
- b. Pemahaman verbal: kemampuan memahami apa yang dibaca atau didenga serta berhubungan kata satu sama lain.
- c. Kecepatan perseptual: kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.
- d. Penalaran induktif: kemampuan mengenai suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.
- e. Penalaran deduktif: kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen.
- f. Visualisasi ruang: kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang dirubah.
- g. Ingatan: kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

## **2.4. Budaya Organisasi**

### **2.4.1. Pengertian Budaya Organisasi**

Menurut Malini (2017) budaya sebagai sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi yang lain. Budaya sendiri merupakan pola nilai dan asumsi bersama mengenai bagaimana sesuatu hal dapat dilakukan dalam sebuah organisasi. Pola ini dipelajari oleh para anggota.

Tierney dalam Hasan Raza dkk (2014) menyatakan bahwa *organizational culture replicates communal beliefs about "how things are completed around here" as demonstrated through symbols, language, signs, traditions, principles, beliefs and behaviors*, yang artinya Budaya Organisasi meniru kepercayaan komunal atau milik bersama tentang bagaimana segala sesuatu atau lebih tepatnya pekerjaan diselesaikan disini (perusahaan) seperti yang ditunjukkan melalui simbol atau, bahasa, tanda atau identitas, tradisi, prinsip, keyakinan dan perilaku.

Berdasarkan pengertian budaya organisasi menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah system, nilai-nilai, aturan atau tata cara yang telah dibuat oleh perusahaan sebagai acuan atau panduan untuk karyawan dalam berperilaku dan mengerjakan sesuatu.

### **2.4.2. Fungsi Budaya Organisasi**

Stephen P. Robbins (2017) dalam bukunya *Organizational Behavior*, membagi 5 fungsi budaya organisasi, sebagai berikut :

1. Berperan menetapkan batasan
2. Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi.
3. Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dari pada kepentingan individual seseorang.

4. Meningkatkan stabilitas sistem sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.
5. Sebagai mekanisme control dan menjadi rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan

### **2.4.3. Indikator Budaya Organisasi**

Menurut Wiwik Sedarmayanti (2015) mengemukakan Indikator atau dimensi budaya organisasi meliputi:

1. Aturan-aturan perilaku (observed behavioral regulation), yakni keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati.
2. Norma (Norms), yakni berbagai standar perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauhmana suatu pekerjaan harus dilakukan.
3. Nilai-nilai dominan (dominant values), yakni nilai utama yang diharapkan dari organisasi untuk dikerjakan oleh para anggota.
4. Filosofi (philosophy), yakni sejumlah kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan
5. Peraturan (rules), yakni adanya pedoman/aturan yang ketat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi yang berlaku untuk semua pegawai.
6. Iklim organisasi (organization climate), yakni keseluruhan "perasaan" yang disampaikan dengan pengaturan baru yang bersifat fisik, cara peserta berinteraksi, dan cara anggota organisasi berhubungan dengan pelanggan dan individu dari luar.

## **2.5. Disiplin Kerja**

### **2.5.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Rivai dalam Audina (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta

sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan seseorang menaati semua peraturan. Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, maka para karyawan akan menaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Menurut Hasibuan dalam Hidayat (2017), berpendapat bahwa disiplin kerja adalah kesadaran, kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dengan kata lain disiplin adalah patuh terhadap peraturan atau tunduk pada pengawasan dan pengendalian. Sedangkan pendisiplinan adalah sebuah usaha yang dilaksanakan untuk menanamkan nilai atau pemaksaan supaya subjek menaati sebuah peraturan. Disiplin merupakan sikap yang selalu tepat janji, sehingga orang lain percaya karena modal seseorang dalam wirausaha adalah mendapat kepercayaan dari orang lain.

### **2.5.2. Fungsi Disiplin Kerja**

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para karyawan mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan. Menurut Afandi (2018), fungsi disiplin antara lain :

1. Menata kehidupan bersama dalam suatu organisasi.
2. Membangun dan melatih kepribadian yang baik.
3. Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi.
4. Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin.

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau dalam masyarakat dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu lain menjadi lebih baik dan lancar. Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang karyawan lingkungan yang memiliki disiplin yang baik, sangat berpengaruh kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi

yang memiliki keadaan yang tenang, tertib dan tentram sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

### **2.5.3. Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja**

Untuk mengkondisikan karyawan perusahaan agar senantiasa bersikap disiplin, maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan menurut Afandi (2018), yaitu :

1. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi.
2. Pendisiplinan harus bersifat membangun.
3. Pendisiplinan haruslah dilakukan oleh atasan langsung dengan segera.
4. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan.
5. Pimpinan hendaknya tidak seharusnya memberikan pendisiplinan pada waktu bawahan sedang absen.

### **2.5.4. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Afandi (2018) adalah sebagai berikut:

1. Masuk kerja tepat waktu
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tidak pernah mangkir atau tidak bekerja
4. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
5. Target pekerjaan
6. Membuat laporan kerja harian

### **2.5.5. Faktor-Faktor Disiplin Kerja**

Affandi (2018) mengemukakan bahwa faktor-faktor disiplin kerja antara lain :

1. Faktor kompensasi.
2. Faktor Kepemimpinan.
3. Faktor Penghargaan
4. Faktor Kemampuan
5. Faktor Keadilan

6. Faktor Pengawasan
7. Faktor Lingkungan
8. Faktor Sanksi Hukuman
9. Faktor Loyalitas
10. Faktor Budaya Organisasi

## 2.6. Penelitian Terdahulu

Adapun hasil-hasil sebelumnya dari penelitian-penelitian terdahulu mengenai topic yang berkaitan dengan penelitian dengan penelitian ini dapat dilihat pada table berikut:

**Tabel 2.1**

**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Mukson, Hairudinor, Setio Utomo (2020)	Pengaruh Kemampuan, Motivasi Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Muara Teweh	Kemampuan, motivasi kerja dan budaya kerja.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan terdapat pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) MuaraTeweh.</li> <li>2. Motivasi terdapat pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air</li> </ol>

				<p>Minum (PDAM) Muara Teweh</p> <p>3. Budaya Kerja terdapat tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Muara Teweh</p> <p>4. Kemampuan, Motivasi serta Budaya Kerja terdapat pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Muara Teweh</p>
2.	Nainggoalan (2016)	Pengaruh Kemampuan Intelektual dan Budaya Organisasi dan Terhadap Kinerja Pegawai pada Bappeda (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah)	Kemampuan Intelektual, Budaya Organisasi, dan Kinerja Pegawai	<p>1. Budaya organisasi sudah kuat dan kemampuan intelektual baik serta kinerja pegawai baik</p> <p>2. Hasil analisis korelasi diperoleh nilai <math>r = 0,558</math> artinya hubungan budaya organisasi, kemampuan intelektual</p>

		Kabupaten Simalungun		dengan kinerja pegawai sedang dan positif.
3.	Pakpahan G, Dita Permata Sari, Novita Butarbutar (2020)	Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Aspek Kemampuan Intelektual dan Disiplin Kerja Pada Kantor Kecamatan Siantar Sitalasari Kota Pematangsiantar	Kemampuan intelektual dan disiplin kerja.	Kemampuan intelektual dan disiplin kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Siantar Sitalasari Kota Pematangsiantar
4.	P. Nugroho, L. Suharti, T. Eka Laksana (2008)	Pengaruh Kemampuan Intelektual dan Kemampuan Emosional terhadap Kinerja Auditor Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.	Kemampuan Intelektual dan Kemampuan Emosional terhadap Kinerja Auditor Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel kemampuan intelektual dan kemampuan emosional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja</li> <li>2. Variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja auditor</li> <li>3. Kemampuan</li> </ol>

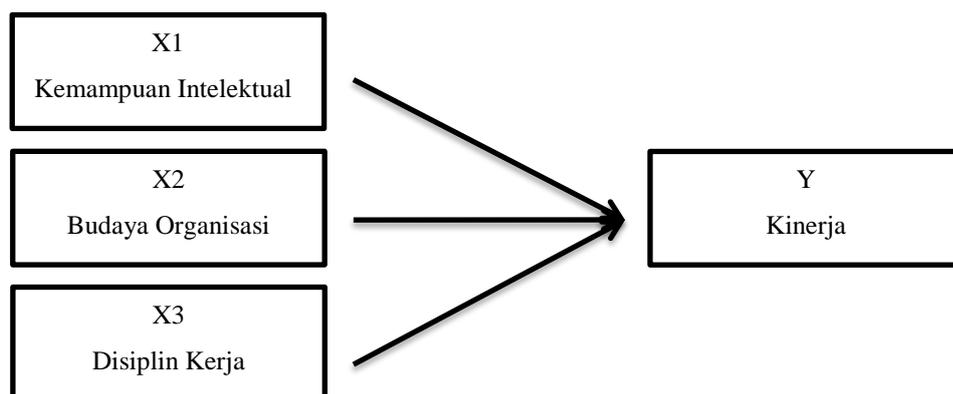
				intelektual dan kemampuan emosional berpengaruh langsung ke kinerja auditor (tidak melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening).
--	--	--	--	--

### 2.7. Kerangka Pikir

Penelitian menggunakan 2 variabel yaitu variable dependend dan variable independen. Variable dependen ( variable terikat) kinerja karyawan. Sedangkan variable independen (variable bebas) berupa kemampuan intelektual, budaya organisasi dan disiplin kerja. Dibawah ini adalah gambaran skema kerangka piker teoritis dari penelitian berikut :

**Gambar 2.1**

#### **Kerangka Pikir**



## **2.8. Bangunan Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2018).

### **2.8.1. Pengaruh Kemampuan Intelektual Terhadap Kinerja**

Menurut Robbins (2010), Kemampuan intelektual adalah kemampuan mental yang diperlukan untuk melakukan berbagai aktivitas-berpikir, menalar, dan memecahkan masalah.

Ketika seseorang memiliki IQ yang tinggi diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang bagus dibandingkan dengan seseorang yang memiliki IQ rendah. Hal ini dikarenakan ketika seseorang memiliki IQ yang tinggi ia akan memiliki kemampuan untuk menyerap ilmu yang ada dengan lebih mudah sehingga berdampak pada kemampuannya dalam menyelesaikan suatu masalah yang ada dalam pekerjaannya dengan baik (Robbins, 2017).

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Nainggolan (2016) juga menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh pada kinerja pegawai. Semakin tinggi kecerdasan intelektual karyawan, maka akan berdampak pada kinerjanya yang semakin baik pula. Karena karyawan tersebut akan lebih mudah dalam menyerap pengetahuan yang ada lalu mengaplikasikannya pada cara menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik

Maka dapat ditarik kesimpulan untuk hipotesisnya adalah sebagai berikut :

H1 : Kemampuan Intelektual Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

### **2.8.2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja**

Menurut Jufrizen (2017) Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersiapkan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya

dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Budaya organisasi adalah kepribadian perusahaan yang tumbuh oleh sistem nilai yang menimbulkan norma yang mengenai perilaku yang tercermin dalam persepsi, sikap dan perilaku orang-orang yang ada di dalam organisasi ataupun perusahaan tersebut dengan demikian budaya mempengaruhi sebagian besar aspek kehidupan organisasi ataupun perusahaan.

Menurut Sutrisno (2010) (dalam Muis 2018) menyatakan bahwa: Budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi pegawai untuk berperilaku positif, dedikatif dan produktif. Nilai-nilai budaya itu tidak tampak, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nainggolan (2016) bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Maka dapat ditarik kesimpulan untuk hipotesisnya adalah sebagai berikut :

H2 : Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

### **2.8.3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Menurut Rivai dalam Audina (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan. Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, maka para karyawan akan menaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Jika pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang akan tercapai. Semakin tinggi disiplin pegawai dalam menaati aturan kerja, menaati peraturan yang ada di perusahaan, menaati aturan perilaku dalam bekerja, serta menaati peraturan lain yang ada di perusahaan diharapkan

akan mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin baik kinerja karyawan maka akan mempercepat tercapainya tujuan suatu perusahaan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas tugas yang diberikan kepadanya. Setiap pegawai harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah di tetapkan oleh perusahaan atau lembaga karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja pegawainya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Malka (2020) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Maka dapat ditarik kesimpulan untuk hipotesisnya sebagai berikut:

H3 : Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

