

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Budaya Kerja

2.1.1.1 Definisi Budaya Kerja

Suatu asumsi, nilai dan norma yang dilakukan berulang kali oleh pegawai ataupun pegawai yang dikembangkan dalam organisasi yang tercermin dalam sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang diwujudkan sebagai kekuatan untuk meningkatkan efisiensi kerja.

Budaya kerja telah lama dikenal oleh manusia, tetapi belum disadari bahwa keberhasilan pekerjaan berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Nilai-nilai ini berasal dari kebiasaan, agama, norma, dan aturan yang menjadi kepercayaan pada pelaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang menjadi kebiasaan disebut budaya dan ingat ini terkait dengan kualitas pekerjaan, maka ini disebut budaya kerja.

Budaya kerja adalah cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik, dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani (Ruliyansa, 2018:83). Sedangkan menurut Aldri Frinaldi (2018:4) budaya kerja adalah pemahaman cara bekerja, norma, pola pikir, dan perilaku setiap individu atau sekelompok dalam menjalankan suatu pekerjaan. Hal-hal tersebut diperoleh dan disesuaikan dengan nilai-nilai yang ada masyarakat

sekitarnya sebagai hasil interaksi dengan lingkungannya. Menurut Triguno (2018:83) Budaya kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan Instansi atau organisasi dalam membangun prestasi dan produktivitas kerja para pegawai sehingga mengarahkan Instansi kepada keberhasilan yang dilakukan dengan kesadaran masing-masing individu, sedangkan kesadaran adalah merupakan sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Wulantika (2019:48) Budaya kerja adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan/diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut.

Budaya kerja lebih menyongsong pada persatuan sistem makna bersama yang diterapkan oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya. Budaya kerja merupakan manifestasi kehidupan yang ditemukan di tempat kerja. Lebih khusus lagi, budaya kerja adalah sistem makna yang terkait dengan interaksi kerja, pekerjaan dan pekerjaan yang disepakati bersama dan digunakan dalam kehidupan sehari-hari. Budaya kerja yang terkandung dalam suatu organisasi merupakan tempat untuk mengasah anggota organisasi dalam organisasi. Kualitas karakter budaya kerja ini akan membentuk ukuran kemampuan, keinginan, dan gairah anggota organisasi untuk

memunculkan dan memanfaatkan potensi mereka untuk berkontribusi pada proses menciptakan kinerja organisasi.

Berdasarkan kajian tersebut dapat disusun mengenai definisi budaya kerja sebagaimana dalam tabel 2.1 berikut.

Tabel 2.1
Definisi Budaya Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kinerja Pegawai
1.	2018	Ruliyansa	Budaya kerja adalah cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik, dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani
2.	2018	Aldri Frinaldi	Budaya kerja merupakan pemahaman cara bekerja, norma, pola pikir, dan perilaku setiap individu atau sekelompok dalam menjalankan suatu pekerjaan.
3.	2018	Triguno	Budaya kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan Instansi atau organisasi dalam membangun prestasi dan produktivitas kerja para pegawai sehingga mengarahkan Instansi kepada keberhasilan yang dilakukan dengan kesadaran masing-masing individu.
4.	2019	Wulantika	Budaya kerja adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan/diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut.

Sumber : Olah Data Peneliti 2022

Berdasarkan tabel 2.1 penjelasan para ahli di atas, mengenai konsep definisi Budaya Kerja, pendapat Triguno (2018) yang mengatakan bahwa budaya kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan Instansi atau organisasi dalam membangun prestasi dan produktivitas kerja para pegawai sehingga mengarahkan Instansi kepada keberhasilan yang dilakukan dengan

kesadaran masing-masing individu. Dimana definisi tersebut sesuai dengan permasalahan yang terjadi di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung.

2.1.1.2 Indikator Budaya Kerja

Menurut Triguno, dkk (2004:8) indikator budaya kerja dapat dibagi menjadi:

a. Sikap Terhadap Pekerjaan

Yaitu kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya,

b. Perilaku Pada Waktu Bekerja

Seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama pegawai atau sebaliknya.

c. Disiplin Kerja

Dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang sudah ditetapkan.

Menurut Wibowo (2013: 81) Warna budaya kerja adalah produktivitas, yang berupa perilaku kerja yang tercermin antara lain: kerja keras, ulet, disiplin, produktif, tanggung jawab, motivasi, manfaat, kreatif, dinamik, konsekuen, konsisten, responsive, mandiri, makin lebih baik, dan lain-lain. Dimensi budaya kerja yang harus dimiliki oleh setiap organisasi, yaitu :

- a. Profesionalisme adalah kompeten dibidangnya dan senantiasa mengembangkan diri sehingga menghasilkan kinerja terbaik serta memberikan nilai tambah bagi Instansi.
- b. Kerjasama adalah membangun hubungan yang tulus dan terbuka dengan semua pegawai dan semua pihak yang dilandasi sikap saling percaya dan menghargai untuk mencapai tujuan bersama.
- c. Pelayanan Prima adalah memberikan pelayanan yang melebihi harapan pelanggan (internal dan eksternal).
- d. Inovasi adalah senantiasa mengembangkan gagasan baru dan penyempurnaan berkelanjutan yang bernilai tambah bagi Instansi.
- e. Keteladanan adalah mulai dari diri sendiri menjadi suri tauladan dalam berperilaku yang mencerminkan nilai-nilai budaya kerja suatu organisasi atau Instansi.

Budaya kerja merupakan sejumlah pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efektivitas kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat. Serta membagi budaya kerja menjadi dua unsur yaitu (Sulaeman, 2014) :

- a. Sikap terhadap pekerjaan yakni kesuksesan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.

- b. Perilaku pada waktu bekerja, yaitu seperti rajin, berdedikasi, tanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama pegawai atau sebaliknya.

Sedangkan menurut Nurhadijah (2017), indikator budaya kerja sebagai berikut

- a. Disiplin, perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku di dalam maupun di luar Instansi. Pegawai yang memiliki kedisiplinan tinggi mempunyai karakteristik melaksanakan tata tertib dengan baik, tugas dan tanggung jawab yang baik, disiplin waktu dan kehadiran, disiplin dalam berpakaian.
- b. Keterbukaan, kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan Instansi. Keterbukaan dalam hal ini kemampuan untuk mengungkapkan pendapat dan perasaan secara jujur dan bersikap langsung.
- c. Saling menghargai, perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja. Indikator dari sikap saling menghargai antara lain: membiarkan orang lain berbuat sesuatu sesuai haknya, menghormati pendapat orang lain, serta bersikap hormat kepada setiap pegawai.
- d. Kerja sama, kesediaan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target Instansi. Beberapa indikator untuk mengukur kerja sama antara lain: tujuan yang jelas, terbuka dan jujur dalam komunikasi, keterampilan mendengarkan

yang baik, partisipasi semua anggota, serta bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan kajian tersebut dapat disusun mengenai indikator budaya kerja sebagaimana dalam tabel 2.2 berikut.

Tabel 2.2
Indikator Budaya Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Budaya Kerja
1	2004	Triguno	Sikap terhadap pekerjaan, perilaku pada waktu bekerja dan disiplin kerja
1.	2013	Wibowo	Profesionalisme, kerjasama, pelayanan prima, inovasi, dan keteladanan.
2.	2014	Sulaeman	Sikap terhadap pekerjaan yakni kesuksesan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain dan perilaku pada waktu bekerja
3.	2017	Nurhadijah	Disiplin, keterbukaan, saling menghargai, kerja sama.

Sumber : Olah Data Peneliti 2022

Berdasarkan tabel 2.2 beberapa pendapat ahli mengenai indikator Budaya Kerja, peneliti menggunakan konsep indikator Nurhadijah (2017) dimana konsep indikator tersebut sesuai dengan permasalahan yang terjadi pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung.

2.1.1.3 Faktor – Faktor Budaya Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi budaya kerja adalah sebagai berikut:

a. Perilaku pemimpin

Tindakan nyata dari seorang pemimpin biasanya akan menjadi cermin penting bagi para pegawai.

b. Seleksi para pekerja

Dengan menempatkan pegawai yang tepat dalam kedudukan yang tepat, akan menumbuhkembangkan rasa memiliki dari para pegawai.

c. Budaya organisasi

Setiap organisasi memiliki budaya kerja yang dibangun sejak lama.

d. Budaya luar

Di dalam suatu organisasi, budaya dapat dikatakan lebih dipengaruhi oleh komunitas budaya luar yang mengelilinginya.

e. Menyusun misi Instansi dengan jelas

Dengan memahami misi organisasi secara jelas maka akan diketahui secara utuh dan jelas sesuatu pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh para pegawai.

f. Mengedepankan misi Instansi

Jika tujuan suatu organisasi sudah ditetapkan, setiap pemimpin harus dapat memastikan bahwa misi tersebut harus berjalan.

g. Keteladanan pemimpin

Pemimpin harus dapat memberi contoh budaya semangat kerja kepada para bawahannya.

h. Proses pembelajaran.

Pembelajaran pegawai harus tetap berlanjut. Untuk menghasilkan budaya kerja yang sesuai, para pegawai membutuhkan pengembangan keahlian dan pengetahuan.

i. Motivasi

Pekerja membutuhkan dorongan untuk turut memecahkan masalah organisasi lebih inovatif.

Dengan demikian pemimpin dapat mengembangkan budaya kerja yang adil melalui peningkatan pemikiran pegawai dalam menyelesaikan masalah secara efektif dan efisien. Selain itu, apa yang dimaksud dengan budaya kerja dalam penelitian ini yaitu kondisi dan iklim kerja yang diciptakan oleh kepemimpinan dan ditegakkan dalam organisasi untuk digunakan sebagai pedoman untuk sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas.

2.1.1.4 Aspek-Aspek Budaya Kerja

Menurut Ndraha (2003), komponen budaya kerja adalah sebagai berikut:

- a. Anggapan dasar tentang kerja, Pendirian atau anggapan dasar atau kepercayaan dasar tentang kerja, terbentuknya melalui konstruksi pemikiran logistik. Premisnya adalah pengalaman hidup empiris, dan kesimpulan.
- b. Sikap terhadap pekerjaan, Manusia menunjukkan berbagai sikap terhadap kerja. Sikap adalah kecenderungan jiwa terhadap sesuatu. Kecenderungan itu berkisar antara menerima sepenuhnya atau menolak sekeras-kerasnya.
- c. Perilaku ketika bekerja, Dan sikap terhadap bekerja, lahir perilaku ketika bekerja. Perilaku menunjukkan bagaimana seseorang bekerja.
- d. Lingkungan kerja dan alat kerja, Dalam lingkungan, manusia membangun lingkungan kerja yang nyaman dan menggunakan alat (teknologi) agar ia bekerja efektif, efisien dan produktif.

- e. Etos kerja, Istilah etos diartikan sebagai watak atau semangat fundamental budaya, berbagai ungkapan yang menunjukkan kepercayaan, kebiasaan, atau perilaku suatu kelompok masyarakat. Jadi etos berkaitan erat dengan budaya kerja.

2.1.1.5 Jenis-Jenis Budaya Kerja

Menurut Tika (2008), terdapat beberapa jenis budaya kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Budaya rasional, proses informasi individual (klarifikasi sasaran pertimbangan logika, perangkat pengarahan) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang ditunjukkan (efisiensi, produktivitas dan keuntungan atau dampak).
- b. Budaya ideologis, pemrosesan informasi intuitif (dari pengetahuan yang dalam, pendapat dan inovasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan revitalisasi (dukungan dari luar, perolehan sumber daya dan pertumbuhan).
- c. Budaya consensus, pemrosesan informasi kolektif (diskusi, partisipasi dan konsensus) diasumsikan untuk menjadi sarana bagi tujuan kohesi (iklim, moral dan kerja sama kelompok).
- d. Budaya hierarki, pemrosesan informasi formal (dokumentasi, komputasi dan evaluasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kesinambungan (stabilitas, kontrol dan koordinasi).

2.1.2 Kemampuan Kerja

2.1.2.1 Definisi Kemampuan Kerja

Istilah kemampuan kerja yaitu dengan menunjukkan potensi seseorang untuk melakukan tugas atau pekerjaan. Kemampuan kerja merupakan manifestasi pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang ataupun pegawai disuatu organisasi maupun Instansi. Oleh karena itu, pegawai yang memiliki kemampuan tinggi dapat mendukung pencapaian visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang dengan cepat, untuk mengantisipasi persaingan global. Kemampuan seseorang akan membuatnya berbeda dari mereka yang memiliki kemampuan diatas rata-rata atau hanya biasa saja.

Kemampuan kerja merupakan segala sesuatu yang berkaitan dengan kinerja seseorang. Dengan kata lain, orang yang mampu untuk menampilkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik, misalnya seseorang yang dapat menyelesaikan tugas-tugas tanpa kesalahan dalam batas waktu yang telah ditentukan, (Kertajaya, 2016:27). Thoha (2016) kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan suatu pengalaman. Ilmarinen dalam Salem et al (2017) mengatakan kemampuan kerja sebagai seberapa baik pekerja saat ini dan dalam waktu dekat serta beberapa sanggupkah dia melakukan pekerjaannya dengan memperhatikan tuntutan pekerjaan, kesehatan serta sumber daya mental. Robbins (2018) mendefinisikan bahwa kemampuan kerja (*work ability*) sebagai kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Menurut Budiarti (2016) Kemampuan adalah sifat yang dibawa

lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik. Pegawai dalam suatu organisasi, meskipun dimotivasi dengan baik, tetapi tidak semua memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik.

Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, misalnya berfikir, menganalisis dan memahami. Kemampuan intelektual yang bagus dimiliki oleh pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Dengan demikian kemampuan intelektual yang tinggi juga secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kemajuan organisasi. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan.

Berdasarkan deskripsi di atas dapat disimpulkan bahwa apa yang dimaksud dengan kemampuan kerja dalam penelitian ini adalah semua potensi pegawai untuk melakukan tugas berdasarkan pengetahuan, sikap, pengalaman, dan pendidikan.

Berdasarkan kajian tersebut dapat disusun mengenai definisi kemampuan kerja sebagaimana dalam tabel 2.3 berikut.

Tabel 2.3
Definisi Kemampuan Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kemampuan Kerja
1.	2016	Kertajaya	Kemampuan kerja adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan kinerja seseorang.
2.	2016	Thoha	Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan suatu pengalaman.
3.	2016	Budiarti	Kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik. Pegawai dalam suatu organisasi, meskipun dimotivasi dengan baik, tetapi tidak semua memiliki kemampuan untuk bekerjadengan baik.
4.	2017	Ilmarinen	Kemampuan kerja sebagai seberapa baik pekerja saat ini dan dalam waktu dekat dan seberapa sanggupkah dia melakukan pekerjaannya dengan memperhatikan tuntutan pekerjaan, kesehatan dan sumber daya mental.
5.	2018	Robbins	Kemampuan kerja (<i>work ability</i>) sebagai kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Sumber : Olah Data Peneliti 2022

Berdasarkan tabel 2.3 beberapa pendapat diatas, pendapat Robbins (2018) mengatakan Kemampuan kerja (*work ability*) sebagai kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Dimana definisi tersebut sesuai dengan permasalahan yang terjadi pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung.

2.1.2.2 Indikator Kemampuan Kerja

Berdasarkan berbagai teori yang telah diuraikan, maka indikator pengukuran untuk Kemampuan dalam penelitian ini diambil dari teori yang dikemukakan oleh Gibson (2011:96), yaitu:

- 1) Kemampuan Berinteraksi
 - a) Kemampuan pegawai untuk menciptakan dan menjaga hubungan pribadi.
 - b) Kemampuan pegawai untuk berkomunikasi dengan rekannya secara efektif.
 - c) Kemampuan pegawai untuk menangani konflik baik dengan orang lain maupun teman sekerja.
 - d) Kemampuan untuk meningkatkan atau mempertahankan rasa keadilan dan persamaan kedudukan dalam suatu sistem imbalan.
- 2) Kemampuan Konseptual
 - a) Kemampuan pegawai untuk membina dan menganalisis informasi baik dari dalam maupun dari luar lingkungan organisasi.
 - b) Kemampuan untuk merefleksikan arti perubahan tersebut dalam tugas.
 - c) Kemampuan untuk menentukan keputusan yang berkaitan dengan bidang tugasnya.
 - d) Kemampuan untuk melakukan perubahan dalam pekerjaannya terutama yang perlu dalam organisasi.

3) Kemampuan Teknis

- a) Kemampuan pegawai untuk mengembangkan dan mengikuti rencana kebijakan dan prosedur yang efektif.
- b) Kemampuan untuk memproses tata warkat atau kertas kerja dengan baik, teratur dan tepat waktu.
- c) Kemampuan untuk mengelola pengeluaran atas suatu anggaran.
- d) Kemampuan untuk menggunakan pengetahuannya, peralatan-peralatan (tools), pengalaman (experience), dan teknis-teknis dari berbagai disiplin ilmu untuk memecahkan masalah.

Menurut Mangkunegara (2013) indikator kemampuan kerja yaitu sebagai berikut

1. Hasil Kerja

Hasil kerja adalah kinerja yang dihasilkan seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan.

2. Ketepatan Waktu Kerja

Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu kegiatan. Tidak menunda-nunda pekerjaan, pekerjaan diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan

3. Keahlian dan Keterampilan

Tingkat kemampuan teknis yang dimiliki pegawai dalam menjalankan tugasnya yang diberikan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk Kerjasama, komunikasi, insentif dan lain-lain.

4. Tanggung Jawab Kerja

Kesanggupan seseorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dengan tepat waktu dan berani memikul resiko atas keputusan yang diambil atau tindakan yang dilakukan.

5. Kemampuan Bekerja Sama

kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang ditetapkan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

Dalam penelitian Robbins (2016) indikator kemampuan kerja diantaranya sebagai berikut :

1. Kesanggupan Kerja

Kesanggupan kerja pegawai adalah suatu kondisi dimana seorang pegawai merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2. Pendidikan

Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan

memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

3. Masa Kerja

Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki.

Berdasarkan kajian tersebut dapat disusun mengenai indikator kemampuan kerja sebagaimana dalam tabel 2.4 berikut.

Tabel 2.4
Indikator Kemampuan Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Kemampuan Kerja
1.	2011	Gibson	Kemampuan berinteraksi, kemampuan konseptual, kemampuan teknis
2.	2013	Mangkunegara	Hasil kerja, ketepatan waktu kerja, keahlian dan keterampilan, tanggung jawab kerja, kemampuan bekerja sama
3.	2016	Robbins	Kesanggupan, pendidikan, dan masa kerja

Sumber : Olah Data Peneliti 2022

Berdasarkan tabel 2.4 pendapat ahli mengenai indikator Kemampuan Kerja, peneliti menggunakan konsep indikator menurut Mangkunegara (2013) dimana konsep indikator tersebut sesuai dengan permasalahan yang terjadi pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung.

2.1.2.3 Faktor – Faktor Kemampuan Kerja

Menurut Michael Zwell dalam wibowo (2017:102) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang pegawai, yaitu sebagai berikut:

- 1) Keyakinan dan Nilai –Nilai
- 2) Keterampilan
- 3) Pengalaman
- 4) Karakteristik kepribadian
- 5) Motivasi
- 6) Isu emosional

2.1.2.4 Jenis – Jenis Kemampuan Kerja

Ada 3 jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal (Robert R. Katz, dalam Moenir 2016), yaitu:

1. Technical Skill (Kemampuan Teknis) adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja.
2. Human Skill (Kemampuan bersifat manusiawi) adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana di mana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah.
3. Conceptual Skill (Kemampuan Konseptual) adalah kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami di antara unsur-unsur itu

2.1.2.5 Meningkatkan Kemampuan Kerja

Kemampuan seseorang akan ditentukan oleh tingkat pendidikan dan pengalaman yang tinggi. Karena dua elemen pengetahuan dan keterampilan ini dapat diperoleh. Jadi semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang didukung oleh

keberadaan pengalaman luas menunjukkan bahwa orang tersebut memiliki kepuasan tinggi.

Selain tingkat pendidikan dan pengalaman untuk meningkatkan kemampuan seseorang untuk dikejar melalui pendidikan dan pelatihan, karena dengan pendidikan dan pelatihan akan meningkatkan pengetahuan seseorang untuk melakukan sesuatu bisa lebih cepat dan lebih baik. Dengan latihan yang memungkinkan pegawai untuk mendapatkan lebih banyak keterampilan, sehingga dapat meningkatkan pengetahuan mereka untuk mentransfer dan meningkatkan keterampilan kerja.

Menurut Frans Farlen (2011) yang mengutip kembali pernyataan dari Soeroto (1992), untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai ada tiga komponen yang meliputi:

- 1) Upaya mengembangkan dan memelihara pertumbuhan rohani dan jasmani serta usaha menjaga kesehatan. Jika seseorang memiliki pertumbuhan fisik dan psikis yang kuat maka ia akan memiliki potensi dan peluang yang besar untuk ditumbuhkan dan dikembangkan kemampuan kerjanya.
- 2) Upaya bukan hanya terbatas pada kemampuan rasio dan fisik untuk memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam jangka pendek, akan tetap mencakup ketahanan, keuletan fisik dan mental dalam mengatasi berbagai kesulitan dan tekanan dalam pekerjaan sehingga selesai dan mencapai hasil.
- 3) Upaya agar seseorang setelah memiliki kemampuan kerja adalah mempekerjakannya untuk membuat agar setiap organisasi yang memiliki

kemampuan dimanfaatkan untuk memberikan kesejahteraan kepada masyarakat.

2.1.3 Kerjasama Tim

2.1.3.1 Definisi Kerjasama Tim

Kerjasama tim merupakan tingkat identifikasi tim kerja dalam pekerjaan, untuk mengarahkan hubungan dan untuk berpartisipasi dalam pekerjaan, dan menyatukan pikiran untuk mencapai tujuan kerja yang akan dicapai (Hatta, 2017). Kerjasama tim adalah kemampuan bekerja sama mencapai visi bersama. Kemampuan mengarahkan pencapaian individu terhadap tujuan organisasi. Kerjasama tim merupakan bahanbakar yang memungkinkan orang biasa mencapai hasil yang luar biasa, Andrew Carnegie (dalam Kaswan, 2017).

Menurut Manzoor (2018) kerjasama tim adalah kumpulan individu yang saling bergantung pada tugas dan bersama-sama bertanggungjawab atas hasil yang diperoleh. Sriyono dan Farida (2018) kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan oleh sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi.

Berdasarkan kajian tersebut dapat disusun mengenai definisi Kerjasama Tim kerja sebagaimana dalam tabel 2.5 berikut.

Tabel 2.5
Definisi Kerjasama Tim

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kerjasama Tim
1.	2017	Hatta	Kerjasama tim merupakan tingkat identifikasi tim kerja dalam pekerjaan, untuk mengarahkan hubungan dan untuk berpartisipasi dalam pekerjaan, dan menyatukan pikiran untuk mencapai tujuan kerja yang akan dicapai
2.	2017	Andrew Carnegie	Kerjasama tim merupakan bahan bakar yang memungkinkan orang biasa mencapai hasil yang luar biasa.
3.	2018	Manzoor	kerjasama tim adalah kumpulan individu yang saling bergantung pada tugas dan bersama-sama bertanggungjawab atas hasil yang diperoleh.
4.	2018	Sriyono dan Farida	kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan oleh sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi.

Sumber : Olah Data Peneliti 2022

Berdasarkan tabel 2.5 penjelasan para ahli di atas, pendapat Manzoor (2018) yang mengatakan bahwa kerjasama tim adalah kumpulan individu yang saling bergantung pada tugas dan bersama-sama bertanggungjawab atas hasil yang diperoleh. Dimana definisi tersebut sesuai dengan permasalahan yang terjadi di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung.

2.1.3.2 Indikator Kerjasama Tim

Berdasarkan metode para ahli dan terdapat indikator dari salah satu ahli yaitu (Hatta, 2017) menetapkan indikator-indikator kerja sama tim sebagai alat ukurnya sebagai berikut:

- 1) Tanggung jawab, yaitu secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerja sama yang baik.

- 2) Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerja sama.
- 3) Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerja sama akan lebih kuat dan berkualitas.

Kaswan (2017) mengelompokkan bentuk-bentuk dari teamwork menjadi empat, yaitu sebagai berikut:

- 1) Networking/Jejaring

Networking atau jejaring didefinisikan sebagai pertukaran informasi atau jasa antar individu, kelompok, atau institusi terutama agar dapat mengembangkan hubungan bisnis yang produktif. Dalam istilah yang sederhana, jejaring hanyalah tindakan berbagi informasi untuk keuntungan bersama.

- 2) Coordination/Koordinasi

Koordinasi dalam pengertian sinkronisasi dan integrasi aktivitas, tanggung jawab, kendali, kontrol, atau pengawasan untuk memastikan penggunaan sumber daya secara efisien agar bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

- 3) Cooperation/Kerja Sama

Cooperation atau kerja sama berarti rencana sukarela dimana dua atau tiga entitas/ orang terlibat dalam pertukaran yang saling menguntungkan sebagai pengganti berkompetisi. Dalam istilah sederhana, kerjasama memadukan ciri-ciri koordinasi dengan berbagi sumber daya.

4) Collaboration/Teamwork

Collaboration adalah tentang bekerja sama sebagai tim, berkembang atas dasar kerja sama, mengusulkan dan menilai ide-ide kreatif baru, dan berkomunikasi satu sama lain dalam lingkungan yang terbuka dan menghargai. Kolaborasi ialah tentang tujuan bersama tim, bukan tujuan individual para anggotanya.

Berdasarkan kajian tersebut dapat disusun mengenai indikator kerjasama tim sebagaimana dalam tabel 2.6 berikut.

Tabel 2.6
Indikator Kerjasama Tim

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Kerjasama Tim
1.	2017	Hatta	Tanggungjawab, saling berkontribusi, dan pengerahan kemampuan secara maksimal
2.	2017	Kasman	Networking/jejaring, Coordination/koordinasi, Cooperation/kerjasama, Collaboration/teamwork

Sumber : Olah Data Peneliti 2022

Berdasarkan tabel 2.6 pendapat ahli mengenai indikator Kerjasama Tim, peneliti menggunakan konsep indikator menurut West (2017) dimana konsep indikator tersebut sesuai dengan permasalahan yang terjadi pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung.

2.1.3.3 Faktor - Faktor Kerjasama Tim

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kerjasama tim menurut Robbins (2007:114-119) sebagai berikut:

1) Sasaran yang Jelas

Pemahaman yang jelas mengenai sasaran yang akan dicapai sangat diperlukan agar anggota tahu apa yang mereka akan lakukan untuk

mencapai tujuan dan memahami cara mereka bekerja sama untuk mencapai sasaran.

2) Keterampilan Relevan

Tim yang efektif terdiri dari individu-individu yang kompeten memiliki keterampilan teknis dan keterampilan pribadi.

3) Saling Percaya

Faktor kerjasama tim bercirikan kepercayaan timbal balik yang tinggi dikalangan anggota. Dengan saling percaya antar individu dalam tim akan memudahkan kelompok dalam bekerja.

4) Komitmen Bersama

Komitmen bersama bercirikan pada dedikasi bersama pada tujuan tim dan kemauan untuk menghabiskan sejumlah tenaga untuk mencapainya.

5) Komunikasi

Komunikasi yang baik secara verbal atau nonverbal dengan satu sama lain dalam bentuk yang mudah dan dimengerti. Komunikasi yang baik akan menimbulkan jalinan kerja yang baik.

2.1.3.4 Manfaat Kerjasama Tim

Chang & Curtin (1998) menyatakan manfaat tim untuk individu dan tim bagi organisasi, yaitu:

1) Individu

a) Pekerjaan lebih beragam.

b) Lebih banyak kebebasan untuk membuat dan menindaklanjuti keputusan yang tepat.

c) Meningkatkan kesempatan untuk mempelajari keterampilan baru.

2) Organisasi

a) Meningkatkan komitmen terhadap keputusan yang diambil.

b) Meningkatkan produktivitas tim kerja.

c) Lebih fleksibel dalam operasi kerja.

d) Meningkatkan rasa tanggung jawab.

2.1.4 Kinerja Kerja

2.1.4.1 Definisi Kinerja Kerja

Kinerja pegawai yang rendah itu akan berdampak pada kinerja Instansi. Atau dengan kata lain, kinerja pegawai dapat mencerminkan kinerja Instansi. Seseorang harus memiliki hasil kerja yang dapat dicapai dalam organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan Instansi, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moralitas dan etika.

Kinerja pegawai bisa diartikan sebagai aset Instansi yang berguna untuk mengoptimalkan pencapaian Instansi (Ali & Wardoyo, 2021). “kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya” (Rizaldi, 2021). Kinerja pegawai dapat diartikan juga sebagai hasil yang diperoleh pegawai berdasarkan tanggung jawabnya (Widiyanti et al., 2017). Menurut Fahmi (2017:188) “suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.” (Mangkunegara, 2017:67) “Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Berdasarkan beberapa teori di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah istilah umum yang digunakan sebagian atau semua tindakan atau kegiatan organisasi dalam periode dengan referensi. Kinerja sebagai hasil dari pekerjaan pegawai terlihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mengeluarkan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja adalah output yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu.

Berdasarkan kajian tersebut dapat disusun mengenai definisi kinerja kerja sebagaimana dalam tabel 2.7 berikut.

Tabel 2.7
Definisi Kinerja Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kinerja Kerja
1.	2017	Widyanti	Kinerja pegawai dapat diartikan juga sebagai hasil yang diperoleh pegawai berdasarkan tanggung jawabnya.
2.	2017	Mangkunegara	Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
3.	2017	Fahmi	Suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.
4.	2021	Ali & Wardoyo	Kinerja pegawai bisa diartikan sebagai aset Instansi yang berguna untuk mengoptimalkan pencapaian Instansi
5.	2017	Rizaldi	Kinerja Kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta

			waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya
--	--	--	---

Sumber : Olah Data Peneliti 2022

Berdasarkan tabel 2.7 penjelasan para ahli di atas, pendapat Mangkunegara (2017) yang mengatakan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimana definisi tersebut sesuai dengan permasalahan yang terjadi di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung.

2.1.4.2 Indikator Kinerja Kerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2017: 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan tugas.

Dimensi dan Indikator kinerja pegawai menurut Robbins dan Coulter (2016:263) adalah sebagai berikut:

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

2) Kuantitas Kerja

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

3) Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.

4) Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Efektivitas kerja diukur dari persepsi pegawai dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektifitas menyelesaikan tugas yang dibebankan organisasi.

5) Kemandirian

Tingkat dimana pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain. Kemandirian diukur dari persepsi pegawai dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing, sesuai dengan tanggung jawabnya.

Menurut Simamora dalam Masram (2017:142) menyatakan “meskipun mustahil mengidentifikasi setiap kriteria kerja yang universal yang dapat diterapkan pada semua pekerjaan, adalah mungkin menentukan beberapa karakteristik yang harus dimiliki dan diharapkan bermanfaat bagi penilaian kinerja pegawai yaitu:

- 1) Stabilitas dan Konsistensi. Kriteria yang baik harus mampu diukur dengan cara-cara yang dapat dipercaya.
- 2) Evaluasi Kinerja Anggota Organisasi. Kriteria yang baik harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.
- 3) Efektivitas Individu Anggota Organisasi. Kriteria yang baik haruslah sensitive terhadap masukan dan tindakan pemegang jabatan.
- 4) Dapat diukur. Kriteria yang baik harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai.

Selanjutnya menurut Sastrohadiwiryono dalam Masram (2017:143) menyebutkan unsur-unsur yang dinilai harus ada dalam penilaian kinerja adalah:

1. Kesetiaan. Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.
2. Hasil kerja. Yang dimaksud dengan hasil kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya
3. Tanggung jawab. Yaitu kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya.
4. Ketaatan. Kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketentuan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang.
5. Kejujuran. Yang dimaksud kejujuran adalah ketulusan hati seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.
6. Kerjasama. Kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan.

7. **Prakarsa.** Kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas.

Kepemimpinan. Kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok. Berdasarkan kajian tersebut dapat disusun mengenai indikator kinerja kerja sebagaimana dalam tabel 2.8 berikut.

Tabel 2.8
Indikator Kinerja Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Kinerja Kerja
1.	2016	Robbins dan Coulter	Kemampuan berinteraksi, kemampuan konseptual, kemampuan teknis
2.	2017	Mangkunegara	Kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab
3.	2017	Simamora	Hasil kerja, ketepatan waktu kerja, keahlian dan keterampilan, tanggung jawab kerja, kemampuan bekerja sama
4.	2017	Sastrohadiwiryo	Pengetahuan, pelatihan, pengalaman, keterampilan dan kesanggupan kerja

Sumber : Olah Data Peneliti 2022

Berdasarkan tabel 2.8 pendapat ahli mengenai indikator Kinerja Kerja, peneliti menggunakan konsep indikator menurut dalam Masram (2017) dimana konsep indikator tersebut sesuai dengan permasalahan yang terjadi pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung.

2.1.4.3 Faktor – Faktor Kinerja

Menurut Simamora (2015), kinerja pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

1. Faktor individu yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang serta demografi.
2. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi attitude, personality, pembelajaran serta motivasi.
3. Faktor organisasi yang terdiri sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur serta job design.

2.1.5 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang sedang dilakukan. Berikut tabel penelitian terdahulu :

Tabel 2.9
Tabel Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode & Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Alan Hidayat Setiawan dan Hotlan Siagian (2017)	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kerja pegawai pada CV Sinar Agung Metode : Analisis linier berganda Sampel : 50	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan juga kemampuan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.	Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel Kemampuan Kerja dan Kinerja Kerja	Penelitian ini menggunakan variabel Motivasi Kerja dan tidak terdapat kerjasama tim sedangkan penelitian penulis menggunakan variabel tersebut.
2.	Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember Metode : Analisis linier berganda	Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh	Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel Budaya Kerja dan Kinerja Kerja	Penelitian ini menggunakan variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja, sedangkan penelitian

		Sampel : 32	terhadap kinerja pegawai.		penulis tidak menggunakan variabel tersebut.
3.	Feri Inra Pratama (2019)	Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Jember Metode : Analisis Regresi Berganda Sampel :31	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh kemampuan, motivasi, kerjasama tim menunjukkan hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai. Ini membuktikan bahwa ada hubungan yang erat dari kemampuan, motivasi dan kerjasama tim yang meningkatkan kinerja pegawai	Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel Kemampuan Kerja, Kerjasama Tim Kerja dan Kinerja Kerja	Penelitian ini menggunakan variabel Motivasi Kerja sedangkan penulis tidak menggunakan variabel tersebut.
4.	Rio Abdinanta (2019)	Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Kerja Pegawai pada PT PLN Rayon Binjai Kota Metode : Analisis Regresi Berganda Sampel :72	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan, pengalaman, dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Binjai Kota.	Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel Kemampuan Kerja, Kerjasama Tim dan Kinerja kerja.	Penelitian ini menggunakan variabel Pengalaman Kerja, sedangkan penulis tidak menggunakan variabel tersebut.
5.	Margotje Treisje Pandelaki (2019)	Pengaruh TeamWork dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai Yayasan Titian Budi Luhur di Kabupaten Parigi Moutong Metode : Analisis Regresi Linear Berganda Sampel :49	Studi ini menemukan bahwa kerja sama tim dan budaya kerja secara simultan dan parsial mempengaruhi kinerja pegawai di PT. Koperasi Simpan Pinjam BPR Binartha Luhur dan Budi Luhur signifikan dengan nilai R2 sebesar 0,583 atau 58,3 %.	Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel Budaya Kerja, Kerjasama Tim dan Kinerja Kerja	Penelitian ini tidak menggunakan variabel kemampuan kerja sedangkan penulis menggunakan variabel tersebut.
6.	Aulia Elvina Sari, Vera Anitra (2020)	Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Studi pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Metode : Analisis	Diperoleh hasil bahwa pernyataan Ha dapat diterima, hal tersebut menunjukkan budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah	Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel Budaya Kerja dan Kinerja Kerja	Penelitian ini tidak menggunakan variabel Kemampuan Kerja dan Kerjasama Tim, sedangkan penulis

		Regresi Linear Berganda Sampel :60	Kalimantan Timur. Didapatkan pula hasil bahwa budaya kerja berpengaruh pada kinerja pegawai sebesar 22,8% dan 77,2% dipengaruhi variabel lain namun tidak terkait di penelitian ini.		menggunakan variabel tersebut
7.	Gilang Rakata, Arief Subyantoro dan Ambar Pujiharjanto (2022)	Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Di Kedai Kopi “Barista Di Daerah Condong Catur, Yogyakarta Metode : Analisis Regresi Linear Berganda Sampel :71	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai, semakin tinggi kemampuan kerja pegawai maka kinerja akan semakin meningkat dan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kemampuan kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi kerja, kemampuan kerja pegawai yang meningkat maka kinerja barista akan semakin meningkat jika motivasi kerja pegawai juga semakin meningkat	Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel Kemampuan Kerja dan Kinerja Kerja	Penelitian ini menggunakan variabel Motivasi Kerja, sedangkan penulis tidak menggunakan variabel tersebut.
8.	Pramodkumar Tejrao Chopde (2020)	A Study of Learning & Development, Team Work, Work Culture & Leadership as well as Demographic Characteristics of Employees on Engagement Level of Employees in Telecom Organisation in Pune Metode :Penelitian studi literatur Sampel :100	Studi ini berfokus pada faktor-faktor spesifik yang mempengaruhi keterlibatan pegawai yang berkaitan dengan kerjasama dan budaya kerja apa yang perlu dilakukan organisasi untuk memastikan bahwa pegawai mereka terlibat secara positif.	Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel Budaya Kerja, Kerjasama Tim dan Kinerja Kerja	Penelitian ini menggunakan variabel Kepemimpinan, sedangkan penulis tidak menggunakan variabel tersebut.
9.	Raihanah Daulay (2021)	The Influence Of Islamic Work Culture, Work Ability and Emotional Intelligence on	Hasil penelitian menunjukkan, secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan budaya kerja terhadap kinerja	Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel	Penelitian ini menggunakan variabel Kecerdasan Emosional, sedangkan

		Employee Performance In Islamic Education Institutions Metode :Penelitian studi literatur Sampel :98	pegawai, terdapat pengaruh yang signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.	Budaya Kerja, Kemampuan Kerja Tim dan Kinerja Kerja	penulis tidak menggunakan variabel tersebut.
10.	Sih Darmi ASTUTI, Ali SHODIKIN, Maaz UD-DIN (2020)	Islamic Leadership, Islamic Work Culture, and Employee Performance: The Mediating Role of Work Motivation and Job Satisfaction Metode : Regresi Linier Berganda Sampel : 127	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa, dari delapan hipotesis yang diajukan, enam hipotesis diterima. Kepemimpinan Islami dan budaya kerja Islami ditemukan tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.	Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel Budaya Kerja dan Kinerja Kerja.	Penelitian ini menggunakan variabel Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja, sedangkan penulis tidak menggunakan variabel tersebut.

Sumber : Olah Data Peneliti 2022

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang bersifat sementara yang mendasar terhadap permasalahan yang sedang diteliti.

Berdasarkan kajian yang telah diuraikan bahwa Budaya kerja merupakan kebiasaan yang dilakukan berulang kali oleh pegawai dalam sebuah organisasi, pelanggaran kebiasaan yang tidak memiliki sanksi yang kuat, tetapi para pegawai organisasi telah sepakat bahwa kebiasaan yang harus dihormati dalam konteks pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama. Indikator variabel (X_1) yang dipakai dalam penelitian ini mengenai Budaya Kerja yaitu Sikap terhadap pekerjaan, Perilaku pada waktu bekerja dan Disiplin kerja. Keterkaitan teori antar

indikator yakni sikap terhadap pekerjaan yaitu respon atau pernyataan baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan dalam melakukan pekerjaan, perilaku pada waktu bekerja yaitu untuk mengubah perilaku kita dari waktu ke waktu untuk mencapai apapun tujuan umum yang telah ditetapkan dan disiplin kerja yaitu mengajarkan membuat sebuah pengambilan keputusan. Poin penting indikator yang diambil pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung adalah untuk meningkatkan budaya kerja dalam kegiatan pelaksanaan pekerjaan sehari – hari yang selalu dilanggar walaupun pelanggaran kecil sekalipun dimulai dari segi disiplin dalam hal mengerjakan suatu tugas hingga tuntas, keterbukaan antar sesama pegawai dengan perbedaan jabatan, saling menghargai satu sama lain, dan kerjasama yang menciptakan hubungan baik antar sesama pegawai. Adapun pentingnya variabel ini untuk meminimalisir masalah yang ada dalam kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung karena akan berpengaruh terhadap besar kecilnya Kinerja Kerja Pegawai.

Variabel X_2 mengenai Kemampuan Kerja merupakan suatu kondisi dalam diri seseorang dengan semua ketulusan efisiensi dan berhasil melakukan pekerjaan untuk menghasilkan sesuatu yang optimal. Kesimpulan yang dapat ditarik kemampuan adalah keterampilan yang harus dilakukan seseorang untuk melakukan pekerjaan tentang aktivitas fisik dan mental. Indikator variabel yang dipakai dalam penelitian ini mengenai Kemampuan Kerja yaitu kesanggupan kerja, pendidikan dan masa kerja. Keterkaitan variabel yakni kesanggupan kerja yaitu kondisi dimana seorang pegawai merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, pendidikan yaitu meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk

di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan, dan masa kerja yaitu waktu yang dibutuhkan oleh seorang pegawai dalam bekerja. Poin penting indikator yang diambil pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung adalah mengembangkan dan memelihara pertumbuhan kemampuan dan pengetahuan pegawai untuk melakukan sesuatu dengan lebih cepat dan lebih baik, dengan latihan yang memungkinkan pegawai untuk mendapatkan lebih banyak keterampilan, sehingga dapat meningkatkan kemampuan dan pengetahuan dan meningkatkan keterampilan kerja. Adapun pentingnya variabel ini untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam dalam kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung karena akan berpengaruh terhadap besar kecilnya Kinerja Kerja Pegawai.

Variabel X_3 mengenai Kerjasama Tim merupakan kumpulan individu yang saling bergantung pada tugas dan bersama-sama bertanggung jawab atas hasil yang diperoleh, tingkat identifikasi tim kerja dalam pekerjaan, untuk mengarahkan hubungan dan untuk berpartisipasi dalam pekerjaan, dan menyatukan pikiran untuk mencapai tujuan kerja yang akan dicapai. Indikator variabel yang dipakai dalam penelitian ini mengenai Kerjasama Tim yaitu tanggung jawab, saling berkontribusi dan penerahan kemampuan secara maksimal. Keterikatan variabel yakni tanggung jawab yaitu kesadaran akan kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan, saling berkontribusi yaitu dapat memecahkan masalah dan seringkali menjadi solusi sederhana untuk banyak konflik, dan penerahan kemampuan secara maksimal yaitu engan mengarahkan

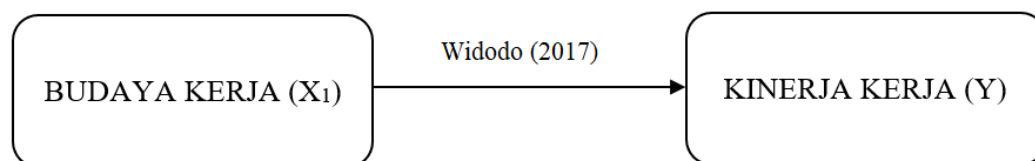
kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerja sama akan lebih kuat dan berkualitas. Poin penting indikator yang diambil pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung adalah meningkatkan rasa tanggung jawab atas segala permasalahan yang sedang ditempuh, meningkatkan komitmen terhadap keputusan yang diambil, meningkatkan kinerja dalam bekerja, meningkatkan kesempatan untuk mempelajari keterampilan baru. Adapun pentingnya variabel ini untuk meningkatkan rasa tanggung jawab dalam bekerjasama antar pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung karena akan berpengaruh terhadap besar kecilnya Kinerja Kerja Pegawai.

Variabel Y mengenai Kinerja Kerja merupakan Hasil dari pekerjaan kualitas dan kuantitas yang dapat diperoleh oleh pegawai untuk melakukan tugas dan fungsi utama mereka sebagaimana digunakan sesuai dengan tanggung jawab yang ditugaskan atau diberikan, Kinerja sebagai hasil dari pekerjaan pegawai terlihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mengeluarkan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Indikator variabel yang dipakai dalam penelitian ini mengenai Kinerja Kerja yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Keterkaitan variabel yakni kualitas yaitu seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, kuantitas yaitu seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing, pelaksanaan tugas yaitu seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak adanya kesalahan dan tanggung jawab yaitu kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya. Poin penting indikator yang diambil

pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung adalah sebagai media ukur untuk menentukan kualitas kerja pegawai, sebagai menggali potensi diri pegawai, dan menjadikan bahan evaluasi karena akan sangat berguna untuk membangun Instansi dan juga pegawai akan ke arah yang lebih baik, terutama membuat goal yang ingin dicapai bersama-sama.

2.2.1 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah perilaku yang ada agar dapat meningkat kinerja Instansi. Hal ini didukung pula oleh hasil penelitian Widodo (2017), yang menunjukkan budaya kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Gemilang Jaya. Jadi budaya kerja suatu organisasi baik Instansi dan organisasi pemerintah memiliki pengaruh pada peningkatan kinerja anggota organisasinya sehingga menjadi lebih baik. Dengan demikian bahwa pengaruh budaya kerja terhadap kinerja kerja dapat digambarkan sebagai berikut:

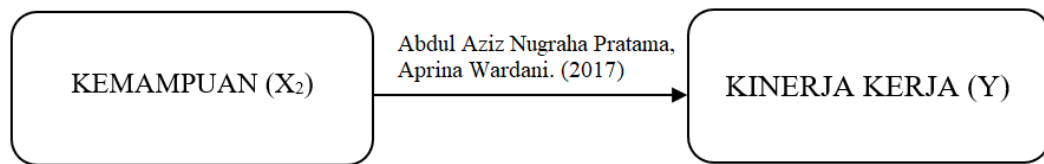


Gambar 2.1
Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Kerja

2.2.2 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hubungan kemampuan kerja dan kinerja kerja dapat dilihat dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Abdul Aziz Nugraha Pratama, Aprina Wardani, (2017) yang menunjukkan bahwa kemampuan memiliki pengaruh yang positif

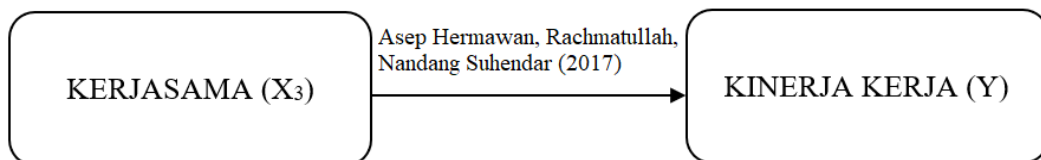
dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal menjadi jauh lebih baik. Dengan demikian bahwa pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja kerja dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.2
Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Kerja

2.2.3 Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai

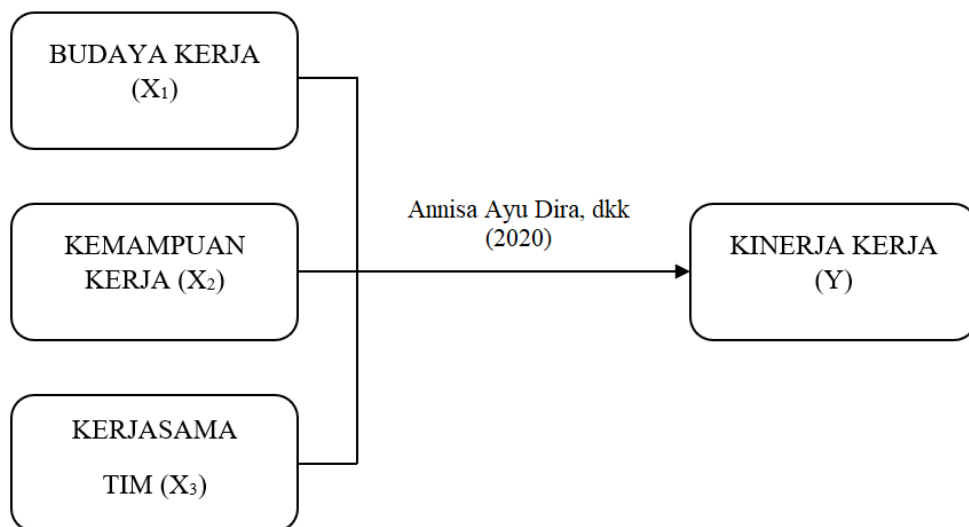
Hubungan kerjasama tim dan kinerja pegawai dapat dilihat dalam hasil penelitian yang dilakukan Asep Hermawan, Rachmatullah, Nandang Suhendar (2017), yang menunjukkan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja kerja pegawai pada PT. BANSHU PLANT 3. Dengan demikian bahwa pengaruh Kerjasama tim terhadap kinerja kerja dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.3
Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Kerja

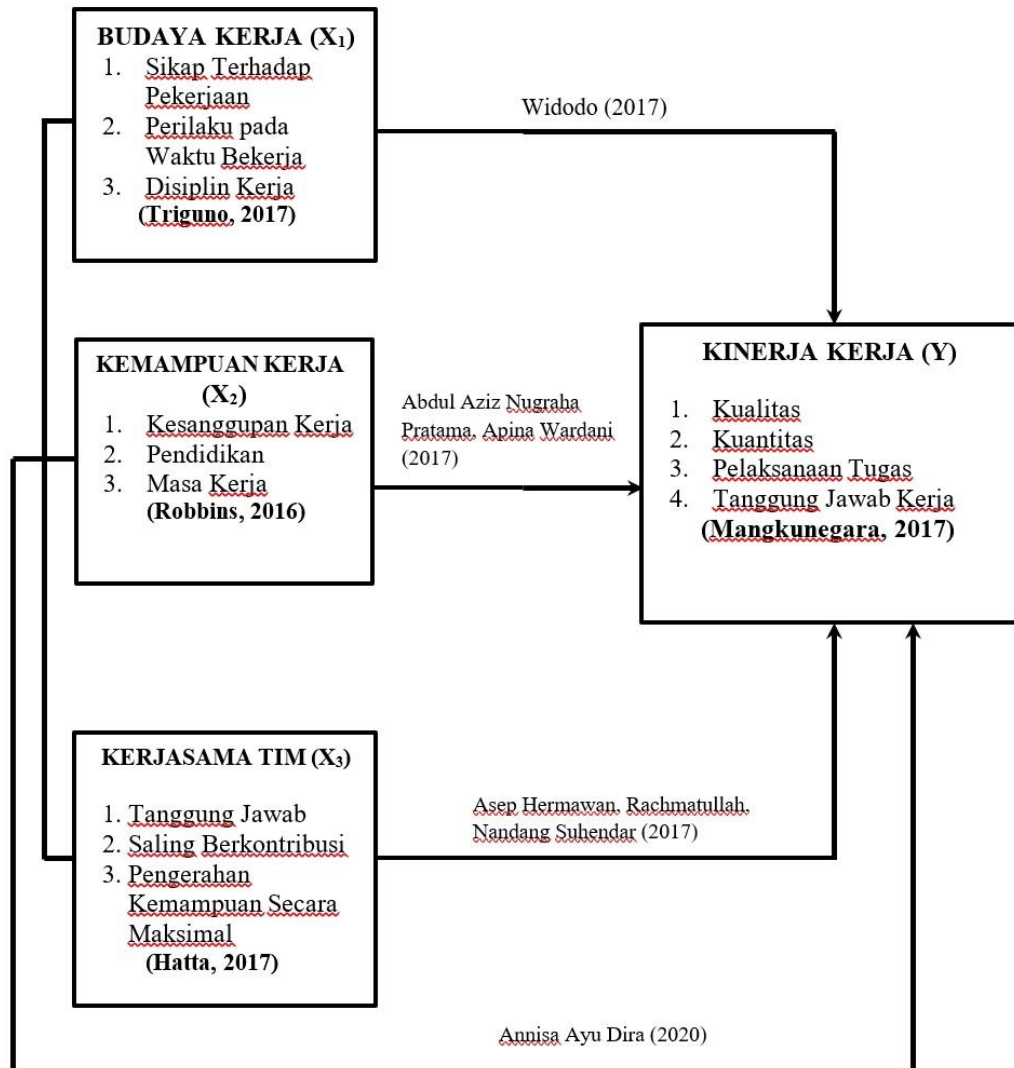
2.2.4 Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai

Hubungan budaya kerja, kemampuan kerja dan kerjasama tim dapat dilihat dalam hasil penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya oleh Annisa Ayu Dira, dkk (2020) yang menunjukkan bahwa ketiga variabel budaya kerja, kemampuan kerja dan kerjasama tim memiliki pengaruh terhadap kinerja kerja, ketiganya diperkuat dengan hasil uji hipotesis yang diajukan dapat diterima atau teruji kebenarannya pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis. Dengan demikian bahwa terdapat pengaruh dari Budaya Kerja, Kemampuan Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Kerja yang digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.4
Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Kerja

Bedasarkan uraian di atas, maka terungkap paradigma penelitian sebagai berikut.



Gambar 2.5
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dalam melakukan penelitian terdapat suatu hipotesa, Sugiyono (2017:63). Hipotesa yang dapat dikemukakan berdasarkan kerangka pemikiran diatas yaitu sebagai berikut:

- H1 : Untuk hipotesis pertama tidak dilakukan uji hipotesis karena bersifat deksriptif, yang berupa paparan atau uraian saja.
- H2 : Budaya Kerja berpengaruh Secara Parsial terhadap Kinerja Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung.
- H3 : Kemampuan Kerja berpengaruh Secara Parsial terhadap Kinerja Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung.
- H4 : Kerjasama Tim berpengaruh Secara Parsial terhadap Kinerja Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung.
- H5 : Budaya Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kerjasama Tim berpengaruh Secara Parsial maupun Simultan terhadap Kinerja Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung.