

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era modern ini, banyak yang perusahaan berlomba-lomba untuk menjadi perusahaan yang terbaik dan unggul dalam persaingan. Dalam setiap perusahaan peranan manusia sangatlah dominan karena melalui peranan manusia tersebut dapat saling bekerjasama atau dengan yang lainnya untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan segala sumber daya yang ada. Manusia yang bekerja dalam sebuah perusahaan, menyumbangkan tenaganya baik fisik maupun pikiran dan mendapatkan imbalan atau balas jasa sesuai dengan peraturan atau perjanjian disebut sebagai karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha dan berupaya agar sumber daya manusia yang dimilikinya dapat menunjukkan kinerja maksimal dalam bekerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai kunci keberhasilan suatu perusahaan dan merupakan asset atau kekayaan yang harus dikembangkan, dihargai, dan juga dipelihara agar keberadaannya dapat memberikan kontribusi dan pengaruh yang besar terhadap keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai jantung bagi perusahaan untuk mencapai tujuan utama perusahaan.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang paling utama dalam suatu perusahaan dilihat dari faktor-faktor lainnya selain modal usaha. Pada dasarnya aktivitas manajemen perusahaan akan mampu berjalan dengan baik, apabila perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan luas serta memiliki keterampilan yang tinggi. Sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas dapat membawa dan menempatkan perusahaan pada jalur persaingan

yang baik. Untuk dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, diperlukan adanya aktivitas manajemen yang baik dalam perusahaan, dimana hal tersebut sangat berperan dan memiliki dampak yang besar terhadap kinerja sumber daya manusia atau karyawan yang bersangkutan.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Pandangan ahli menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016).

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa suatu kemajuan bagi perusahaan yang bersangkutan sehingga perusahaan dapat bertahan persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan yang serius bagi manajemen perusahaan. Semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja tinggi, maka tingkat produktivitas dalam perusahaan juga akan meningkat. Hal ini akan membuat perusahaan dapat lebih kompetitif dalam persaingan.

Penelitian ini mengambil objek pada LPD Desa Pakraman Padangsambian. LPD Desa Pakraman Padangsambian adalah badan usaha yang dimiliki Desa Padangsambian dalam menjalankan usaha di lingkungan desa. Badan usaha ini bergerak di bidang perkreditan, memungut tabungan, dan disalurkan lewat kredit

efektif dan terarah, agar mampu membantu masyarakat golongan ekonomi menengah kebawah yang berlokasi di Jalan Gunung Sanghyang, Padangsambian Kaja, Kecamatan Denpasar Barat, Kota Denpasar. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara terhadap karyawan dan nasabah yang ada di LPD Desa Pakraman Padangsambian, ditemukan suatu permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, yaitu pelayanan yang kurang maksimal terhadap nasabah. Berdasarkan hasil pengamatan diketahui bahwa penyebab penurunan kinerja karyawan pada LPD Desa pakraman Padangsambian adalah rendahnya kuantitas dan kualitas seorang karyawan terhadap perusahaan terwujud di dalam aktivitas individu karyawan saat melakukan tugas yang diberikan, seperti saat tercapainya laba yang jumlahnya menurun sedangkan kualitas promosi untuk mendapatkan calon nasabah kurang begitu meyakinkan.

Tabel 1.1
Daftar Komplain Nasabah
Pada LPD Padangsambian Denpasar Tahun 2021

No	Bagian	Jenis Komplain	Jumlah
1	Teller	Lamban dalam melayani nasabah	38
2	Kasir	Lamban dalam melayani nasabah	32
3	Petugas Lapangan	Sering tidak mengunjungi nasabah dan sering salah menulis jumlah tabungan nasabah	27

Sumber: LPD Padangsambian Denpasar

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa selama tahun 2021 banyak nasabah yang komplain mengenai pelayanan yang diberikan oleh karyawan. Dimana petugas teller dan kasir sering lamban dalam melayani nasabah serta

petugas lapangan yang sering tidak mengunjungi nasabah dan sering salah menulis jumlah tabungan nasabah. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih cukup rendah.

Rendahnya kinerja karyawan juga ditunjukkan dengan realisasi target yang dicapai selama tahun 2017-2021, seperti tabel 1.2.

Tabel 1.2
Persentase Perolehan Laba
Pada LPD Padangsambian Denpasar
Tahun 2017-2021

Tahun	Target	Realisasi	Persentase
2017	7.679.683.000	6.873.358.038	89,50%
2018	7.046.097.000	7.100.230.557	100,77%
2019	7.301.267.000	7.631.834.601	104,53%
2020	5.510.887.000	5.050.798.422	91,65%
2021	5.104.726.000	5.023.995.885	98,42%
Rata-rata			96,97%

Sumber: LPD Padangsambian Denpasar (data diolah)

Tabel 1.2 menunjukkan laba yang diperoleh selama lima tahun terakhir, yaitu dari tahun 2017 sampai tahun 2021. Dapat dilihat bahwa perolehan laba mengalami fluktuasi dengan rata-rata persentase sebesar 96,97%. Persentase tersebut belum dapat dikatakan persentase yang bagus karena tidak mencapai 100%. Realisasi laba yang melampaui target hanya terjadi pada tahun 2018 dan 2019, sedangkan untuk tahun 2017, 2020 dan 2021 realisasi laba yang diperoleh masih di bawah dari target yang telah ditetapkan perusahaan.

Ada sejumlah masalah-masalah empiris yang terdapat dan menyangkut dengan kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Padangsambian, diantaranya adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan belum memuaskan. Kurangnya komunikasi dan kerja sama yang terjalin diantara pegawai satu dengan yang lain saat memberikan pelayanan terhadap nasabah, terdapat beberapa komplain dari nasabah, kurangnya motivasi dan minimnya penghargaan yang diberikan dalam bekerja sehingga dikhawatirkan berimbas pada kinerja, dan kurangnya kepatuhan karyawan terhadap budaya organisasi yang menyebabkan nasabah enggan untuk datang sehingga berdampak pada berkurangnya jumlah nasabah. Permasalahan-permasalahan yang menyangkut kemampuan karyawan harus segera diselesaikan dengan baik oleh perusahaan. Perusahaan harus mampu menganalisa dan mengevaluasi masalah-masalah yang ada serta mencari jalan keluar yang terbaik. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah *human relation*, motivasi, dan budaya organisasi.

Hasibuan (2018) menyatakan hubungan antar manusia (*Human Relation*) adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama. Tujuannya adalah menghasilkan integrasi yang cukup kukuh, mendorong kerja sama yang produktif dan kreatif untuk mencapai sasaran bersama. Dalam sebuah perusahaan, karyawan dituntut untuk memiliki hubungan kemanusiaan yang baik, yaitu kepada pimpinan maupun kepada sesama karyawan. *Human relation* (hubungan antar manusia) merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena berkaitan dengan komunikasi yang meliputi pikiran, perasaan dan kerja sama dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dilakukan guna

menciptakan hubungan kerja yang harmonis sehingga karyawan akan merasa nyaman dan fokus dalam melaksanakan tugas sehingga akan berdampak terhadap kinerja karyawan. *Human relation* (hubungan antar manusia) berfungsi untuk memotivasi karyawan, membangkitkan motif mereka, dan menggugah daya gerak mereka untuk dapat bekerja lebih giat dan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas kerjanya.

Penelitian yang dilakukan oleh Nadapdap (2017) dan Sundayo dkk (2021) menyatakan bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin meningkat *human relation* maka kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan penelitian yang dilakukan Mamarodia (2021) menyatakan bahwa *human relation* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Terry dalam Hasibuan (2018) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Invanko dalam Hamli Arif Yusuf (2018) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Motivasi adalah sebab dari tindakan. Pengertian motivasi menurut Samsudin dalam Lestari (2018), motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain atasan, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan. Motivasi menjadi pendorong seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Dalam kehidupan berorganisasi, pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada karyawan penting

dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tanpa adanya motivasi, seorang karyawan akan merasa segan untuk suatu pekerjaan dengan baik. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono dkk (2021) dan Susila (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pendapat lain disampaikan oleh Djaya (2021), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Ia menjelaskan pula bahwa rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja tidak akan mampu meningkatkan kinerja mereka dalam penyelesaian tugas yang diberikan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap, dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku pegawai, cara mereka berfikir, kerja sama, dan berinteraksi dengan lingkungannya. Umi dkk (2015) menyatakan, budaya organisasi adalah suatu norma dan nilai-nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin karyawannya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Fahmi (2017) menyatakan budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma

dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Edison (2016) mengemukakan budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Oleh karena itu, budaya organisasi dijadikan sebagai pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang ada dalam organisasi. Budaya organisasi diharapkan akan memberikan pengaruh yang positif terhadap pribadi anggota organisasi maupun terhadap organisasi dalam hal mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi. Budaya organisasi sangat penting perannya dalam mendukung terciptanya suatu organisasi yang efektif. Jika budaya organisasi baik, maka akan meningkatkan kinerja pegawai dan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Fachreza dkk (2018) dan Muis dkk (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Nasir dkk (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pendapat serupa disampaikan oleh Girsang (2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi memiliki suatu peran dalam mempengaruhi perilaku karyawan. Namun apabila penerapan budaya organisasi yang terdiri atas aturan dan norma-norma yang berlaku tidak didasarkan kesadaran dari dalam diri karyawan, maka kinerja karyawan tidak akan tercapai secara maksimal.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Human Relation*, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Pakraman Padangsambian”.

1.2 Rumusan Masalah

Manusia adalah sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Permasalahan yang sering dihadapi oleh perusahaan adalah tinggi rendahnya kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan berdampak signifikan terhadap keberlangsungan perusahaan. Untuk upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, ada beberapa faktor yang mempengaruhi, diantaranya *human relation*, motivasi, dan budaya organisasi.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini antara lain:

- 1) Apakah *human relation* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Padangsambian?
- 2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Padangsambian?
- 3) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Padangsambian?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh variabel *human relation* terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Padangsambian.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Padangsambian.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Padangsambian.

1.4 Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

Untuk menambah koleksi atau referensi dan mengembangkan pengetahuan pada bidang manajemen sumber daya manusia mengenai hubungan *human relation*, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian dapat memberikan masukan kepada pihak LPD Desa Pakraman Padangsambian yang berkaitan dengan aspek sumber daya manusia khususnya tentang *human relation*, motivasi dan budaya organisasi sehingga dapat mendorong kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan dengan harapan dapat meningkatkan keuntungan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1968. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. *Goal setting theory* menyatakan, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti, 2012). *Goal setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan oleh organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnberg dalam Mahennoko, 2011).

Teori ini menyatakan salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Wangmuba dalam Ramandei, 2009). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat

dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsenkuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi.

Dengan adanya penetapan tujuan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Variabel *human relation*, motivasi, dan budaya organisasi adalah sebagai faktor penentu, dimana semakin tinggi faktor penentu tersebut, maka kemungkinan pencapaian tujuan organisasi akan meningkat.

2.1.2 *Human Relation*

1) Pengertian *Human Relation*

Hubungan manusiawi adalah terjemahan dari *human relation*. Orang-orang juga ada yang menerjemahkan menjadi hubungan manusia atau juga hubungan antarmanusia yang sebenarnya tidak terlalu salah karena yang berhubungan satu sama lain adalah manusia. *Human relation* merupakan dasar untuk keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya karena merupakan penghubung antara pegawai dengan sesama pegawai maupun pegawai dengan pimpinan. *Human relation* adalah hubungan manusiawi keseluruhan rangkaian hubungan baik, baik berupa formal maupun informal yaitu antara atasan dengan bawahan yang dibina dan dipelihara sedemikian rupa sehingga tercipta suatu tujuan (Siagian, 2014).

Hasibuan (2018) menyatakan hubungan antar manusia (*Human Relation*) adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepetingan bersama. Sedangkan, Gie dalam Rully (2013) menyatakan *human relation* adalah suatu interaksi bukan sekedar relasi atau hubungan yang pasif melainkan suatu aktivitas yang merupakan *action oriented* untuk mengembangkan hasil yang lebih produktif dan memuaskan. *Human relation* adalah komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan sehingga menimbulkan kebahagiaan dan kepuasan hati kedua belah pihak. Dikatakan bahwa hubungan manusiawi itu merupakan suatu komunikasi karena sifatnya yang orientasi pada perilaku (*action oriented*), hal ini mengandung kegiatan untuk mengubah sikap pendapat atau perilaku seseorang (Effendy, 2011). Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan *human relation* adalah hubungan antara orang-orang atau individu pada suatu organisasi dalam berintegrasi untuk mencapai suatu tujuan.

Pelaksanaan *human relation* sangat penting karena dapat memecahkan masalah yang menyangkut faktor manusia dalam berkomunikasi serta dapat menghilangkan *mis communication* dan *mis interpretasi* dalam bekerja, sehingga dapat mendorong karyawan yang berada di dalam perusahaan untuk dapat berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan. Dengan terciptanya *human relation* yang baik maka karyawan akan semakin merasa nyaman dan terjalin suatu kerjasama yang baik antar sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan. Hal terpenting dalam mewujudkan *human relation* adalah bagaimana kita memahami hakekat manusia dan kemanusiaan serta bagaimana kita mampu menerima orang lain di luar diri kita

dengan apa adanya agar tercipta suasana kerja yang harmonis dan baik yang dapat meningkatkan semangat kerja yang akan mempengaruhi juga hasil pekerjaannya.

Mengenai *human relation* terdapat dua pengertian hubungan manusiawi, yaitu hubungan manusiawi dalam arti sempit serta hubungan manusiawi dalam arti luas.

a) Hubungan manusiawi dalam arti sempit

Dapat diartikan dengan interaksi antara satu orang dengan orang lain namun interaksi ini hanya dilakukan pada saat dalam situasi kerja pada suatu organisasi.

b) Hubungan manusiawi dalam arti luas

Dapat diartikan dengan interaksi yang dilakukan seseorang didalam berbagai jenis situasi ataupun di berbagai bidang dalam kehidupan. atau dengan kata lain interaksi dapat dilakukan dimana saja baik dalam situasi kerja maupun diluar situasi kerja.

2) Indikator *Human Relation*

Untuk mengukur *human relation* maka digunakan indikator yang diadaptasi dari Istijanto (2010) yaitu:

- a) Hubungan dengan rekan kerja, merupakan kondisi ikatan yang terjalin antara sesama karyawan atau anggota organisasi.
- b) Hubungan dengan atasan, merupakan kondisi ikatan yang terjalin antara junior dengan senior.
- c) Hubungan dengan klien, merupakan ikatan kerja yang terbentuk antara karyawan di dalam perusahaan dengan klien.

- d) Hubungan dengan masyarakat, merupakan suasana baik yang terbentuk dengan masyarakat yang berada disekitar organisasi.

2.1.3 Motivasi

1) Pengertian Motivasi

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Hafidzi dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedarmayanti (2017) menyatakan motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Uhing (2019) menyatakan motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. McClelland (diterjemahkan Suwanto (2020)) mengemukakan, motivasi adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Invanko dalam Hamli Arif Yusuf (2018) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Motivasi dapat diartikan sebagai sebab dari tindakan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan, bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya. Motivasi merupakan respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh pegawai tercapai.

2) Teori-Teori tentang Motivasi

Teori-Teori motivasi kerja yang akan dikemukakan berikut ini merupakan hal penting, karena teori motivasi kerja ini dapat memudahkan bagi manajemen perusahaan untuk dapat menggerakkan, mendorong dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada para karyawan. Beberapa ahli yang menyimpulkan pengertian motivasi dan berikut akan dijelaskan beberapa teori motivasi kerja yang akan dikemukakan oleh beberapa ahli, diantaranya adalah:

a) Teori Abraham Maslow

Teori motivasi Abraham Maslow (Robins, 2006 dalam Bryan 2014) mengatakan bahwa di dalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan, yaitu sebagai berikut:

- Fisiologis: antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks, dan kebutuhan jasmani lain.
- Keamanan: antaranya keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik dan emosional.
- Sosial: mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima-baik, dan persahabatan.

- Penghargaan: mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor dari luar misalnya status, pengakuan, dan perhatian.
- Aktualisasi diri: dorongan untuk menjadi seseorang/sesuatu sesuai ambisinya; yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri

b) Teori McClelland

Teori McClelland (Robins, 2006 dalam Bryan 2014) mengatakan 3 poin hal-hal yang memotivasi seseorang, yaitu:

- Kebutuhan akan prestasi: Dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses.
- Kebutuhan akan kekuasaan: kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang-orang itu [tanpa dipaksa] tidak akan berperilaku demikian.
- Kebutuhan akan afiliasi: hasrat untuk hubungan antar-pribadi yang ramah dan akrab.

c) Teori ERG Alderfer

Teori ERG Alderfer (George and Jones, 2002 dalam Harsuko 2011) menyatakan bahwa teori eksistence-relatedness-growth (ERG) milik Clayton Alderfer merupakan penyempurnaan dari teori kebutuhan yang dikemukakan oleh A.H. Maslow. ERG Theory ini oleh para ahli dianggap lebih mendekati keadaan sebenarnya berdasarkan fakta-fakta empiris Alderfer mengemukakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan yang utama, yaitu:

- Kebutuhan akan keberadaan (eksistence), berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk didalamnya, Physiological Needs dan Safety Needs dari Maslow.
- Relatedness Needs, menekankan akan pentingnya hubungan antara individu (interpersonal relationship) dan juga bermasyarakat (Social relationship).
- Growth Needs, keinginan intrinsik dalam diri seseorang untuk maju atau meningkatkan kemampuan pribadi.

3) Indikator Motivasi

Maslow (dikutip oleh Kusuma, 2016) menyatakan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

a) Kebutuhan Fisik

Ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang transport, uang makan, fasilitas perumahan, dan sebagainya.

b) Kebutuhan Rasa Aman

Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, tunjangan kesehatan, dana pensiun, perlengkapan keselamatan kerja, dan asuransi kecelakaan.

c) Kebutuhan Sosial

Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, dicintai dan mencintai.

d) Kebutuhan akan Harga Diri

Ditunjukkan dengan pengakuan maupun penghargaan berdasarkan dengan kemampuan yang dimiliki, kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain serta atasan terhadap prestasi kerjanya.

e) **Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menantang dan menarik, dimana pegawai akan megarahkan kemampuan dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan seperti memberikan pelatihan.

Kesimpulannya adalah pemberian motivasi kepada para karyawan merupakan kewajiban para pimpinan, agar para karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan volume dan mutu menjadi tanggung jawab. Untuk itu seorang pimpinan perlu memperhatikan dan memahami perilaku bawahan, harus berbuat dan berperilaku realistis, tingkat kebutuhan setiap orang berbeda-beda, pemberian motivasi mengacu pada orang, harus dapat memberi keteladanan. Semua itu perlu diperhatikan agar pemberian motivasi dapat berhasil seperti yang diharapkan.

2.1.4 Budaya Organisasi

1) Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu karakteristik yang ada di suatu kelompok dan digunakan sebagai tuntunan mereka dalam berperilaku serta membedakannya dengan kelompok lain. Artinya, budaya organisasi merupakan suatu norma dan nilai-nilai perilaku yang harus dipahami dan dipatuhi oleh kelompok orang yang menganutnya. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukan dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi (dikutip dalam jurnal Enno Aldea Amanda, Satrijo Budiwibowo, dan Nik Amah (2017)).

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai - nilai (*values*), keyakinan - keyakinan, asumsi-asumsi atau norma - norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah - masalah organisasi (Darodjat 2015). Yuliantarti (2016) menyatakan budaya organisasi berkaitan dengan nilai yang dianut oleh anggota organisasi, nilai- nilai tersebut menginspirasi individu untuk menentukan tindakan dan perilaku yang diterima oleh organisasinya. Krietner dan Kinicki dalam Zuki (2016) menyatakan budaya organisasi adalah suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Fauzan dan Fathiyah (2017) menyatakan budaya organisasi itu cenderung untuk diwujudkan oleh anggota organisasi, sehingga orang yang hidup dalam lingkungan tersebut merasa bisa hidup menjadi lebih baik.

Wahab dalam Tobari (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat ditarik kesimpulan, budaya organisasi adalah budaya yang dimiliki atau diciptakan oleh perusahaan tersebut dan diikuti oleh semua karyawannya. Trice dan Bayer dalam Fachreza, Said Musnadi, dan M. Shabri Abd Majid (2018), budaya organisasi ternyata semakin marak berkembang sejalan dengan meningkatnya dinamika iklim dalam organisasi. Dengan demikian konsep budaya organisasi dikembangkan dengan berbagai versi mengingat istilah budaya dipinjam dari

disiplin ilmiah tropologi dan sosiologi, sesuai dengan makna budaya yang mengandung konotasi kebangsaan, ditambahkan lagi implikasinya begitu luas sehingga dapat dilihat beragam sudut pandang.

Namun dalam proses adaptasi, kebanyakan berpendapat bahwa inti budaya adalah sistem nilai yang dianut secara bersama - sama. Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, khususnya kinerja pegawai baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Peran budaya organisasi adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya organisasional dan juga sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi juga oleh seberapa besar peranan budaya bagi suatu organisasi

2) Indikator Budaya Organisasi

Dewi dan Surya (2017) mengemukakan indikator dari budaya organisasi yaitu sebagai berikut:

- a) Keterlibatan (*involvement*). Tingkat dimana karyawan di semua fungsi organisasi bertanggung jawab atas semua kegiatan dalam perusahaan.
- b) Adaptasi (*adaptability*). Bagaimana karyawan beradaptasi dengan pekerjaannya di dalam perusahaan.
- c) Konsistensi (*consistency*). Tingkat konsistensi karyawan saat bekerja dalam perusahaan.
- d) Missi (*mission*). Sejauh mana karyawan dalam perusahaan mengetahui arah tujuannya bekerja di dalam perusahaan.

Budaya organisasi yang kuat adalah budaya yang mampu mengikat seluruh warganya. Budaya organisasi yang kuat dicirikan oleh nilai inti dari organisasi yang dianut dengan kuat, diatur dengan baik, dan dirasakan bersama secara luas. Oleh karena itu, budaya organisasi yang baik dapat menimbulkan pengaruh positif bagi peningkatan kinerja karyawan dan produktivitas organisasi akan memberikan motivasi yang kuat untuk mempertahankan, memelihara dan mengembangkan budaya organisasi yang dimiliki, sehingga merupakan daya dorong yang kuat untuk kemajuan organisasi, karena organisasi berprestasi ditopang dengan budaya organisasi yang kuat.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Dalam suatu perusahaan banyak hal yang harus di perhatikan seperti halnya perusahaan harus banyak memperhatikan kinerja karyawannya agar kinerja karyawannya tetap berjalan dengan baik dan mendapatkan hasil yang maksimal agar sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rivai & Basri dalam Masram (2017) menyatakan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Afandi (2018) menyatakan 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. Mangkunegara (2017) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mathis dan Jackson dalam Masram (2017) juga menyebutkan kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Dari teori-teori yang diketahui diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atau hanya berjalan ditempat saja.

2) Indikator Kinerja Karyawan

Robbins (2016) menyatakan indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapain kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

- a) Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016). Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

- b) Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbin, 2016). Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.
- c) Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016). Kinerja karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.
- d) Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya (Robbins, 2016). Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.
- e) Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau

pengawas (Robbins, 2016). Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

Dapat dikatakan, bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengembangkan tugas dan pekerjaannya yang berasal dari organisasi. Kinerja juga merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh individu melalui proses dari organisasi atau perusahaan yang dapat diukur secara konkrit dan dibandingkan melalui standar yang telah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi tersebut. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor individu, variabel psikologi dan variabel organisasi. Variabel individu meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental, latar belakang seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman; demografi menyangkut umur, asal usul dan jenis kelamin. Sedangkan variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.

2.2 Penelitian Terdahulu.

- 1) Kristanty Nadapdap (2017) dengan judul Analisis Pengaruh *Human Relation* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Hasil penelitian menunjukkan *human relation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu tempat, waktu, dan obyek penelitian. Persamaan kedua

penelitian yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas *human relation* dan variabel terikat kinerja karyawan.

- 2) Nur Fadli (2017) dengan judul Pengaruh *Human Relation* Dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan *human relation* dan *reward* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu tempat, waktu, dan obyek penelitian. Perbedaan lainnya yaitu penelitian terdahulu menggunakan variabel *reward*, sedangkan penelitian ini tidak mengangkat variabel *reward*. Persamaan kedua penelitian yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas *human relation* serta variabel terikat kinerja karyawan.
- 3) Anggia G.C.R Riedel dkk (2019) dengan judul Pengaruh *Human Relation*, *Job Satisfaction* Dan *Job Description* Terhadap Kinerja Karyawan Manado Quality Hotel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan, *human relation*, *job satisfaction* dan *job description* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu tempat, waktu, dan obyek penelitian. Perbedaan lainnya yaitu penelitian terdahulu menggunakan variabel *job satisfaction* dan *job description*, sedangkan penelitian ini tidak mengangkat variabel tersebut. Persamaan kedua penelitian yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas *human relation* dan variabel terikat kinerja karyawan.
- 4) Kevin A. Sundayo dkk (2021) dengan judul Pengaruh *Human Relation*, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Paris Superstore Kotamobagu. Hasil penelitian menunjukkan *human relation*,

lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu tempat, waktu, dan obyek penelitian. Perbedaan lainnya yaitu penelitian terdahulu menggunakan variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja, sedangkan penelitian ini tidak mengangkat variabel tersebut. Persamaan kedua penelitian yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas *human relation* dan variabel terikat kinerja karyawan.

- 5) Putri Noviyanti Farahdiba Gusti dkk (2021) dengan judul Pengaruh *Human Relation* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sorong. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *human relation* dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu tempat, waktu, dan obyek penelitian. Persamaan kedua penelitian yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas *human relation* dan motivasi serta variabel terikat kinerja karyawan.
- 6) Kusuma Chandra Kiran dkk (2022) dengan judul Analisis *Human Relation*, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Super Dazzle Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *human relation* dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja., sedangkan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu tempat, waktu, dan obyek penelitian. Perbedaan lainnya yaitu penelitian terdahulu menggunakan variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja, sedangkan penelitian ini tidak mengangkat variabel tersebut. Persamaan kedua

penelitian yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas *human relation* dan variabel terikat kinerja karyawan.

- 7) Imanuel Mamarodia dkk (2021) dengan judul Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan *Human Relation* Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kehutanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian menunjukkan, secara parsial pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, dan *human relation* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu tempat, waktu, dan obyek penelitian. Perbedaan lainnya yaitu penelitian terdahulu menggunakan variabel pelatihan dan disiplin kerja, sedangkan penelitian ini tidak mengangkat variabel tersebut. Persamaan kedua penelitian yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas *human relation* dan variabel terikat kinerja karyawan.
- 8) Herlina Novita dkk (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi, *Reward*, Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Nusantara Enterprise. Hasilnya variabel motivasi berdampak positif serta signifikan pada performa pekerja. Variabel yang dimiliki *reward* juga berdampak positif serta signifikan pada performa kerja. *Punishment* juga berdampak positif serta signifikan pada performa pekerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu tempat, waktu, dan obyek penelitian. Perbedaan lainnya yaitu penelitian terdahulu menggunakan variabel *reward* dan *punishment*, sedangkan penelitian ini tidak mengangkat variabel tersebut. Persamaan kedua penelitian yaitu sama-

sama menggunakan variabel bebas motivasi dan variabel terikat kinerja karyawan.

- 9) Muhammad Firizki Arief dkk (2021) dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karywan PT. Asian Tec Indonesia Jakarta Utara. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu tempat, waktu, dan obyek penelitian. Perbedaan lainnya yaitu penelitian terdahulu menggunakan variabel kompensasi, sedangkan penelitian ini tidak mengangkat variabel tersebut. Persamaan kedua penelitian yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas motivasi dan variabel terikat kinerja karyawan.
- 10) Bersihanta Tarigan dan Aria Aji Priyanto (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank DBS Tangerang Selatan. Hasil penelitian menunjukkan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu tempat, waktu, dan obyek penelitian. Perbedaan lainnya yaitu penelitian terdahulu menggunakan variabel disiplin kerja, sedangkan penelitian ini tidak mengangkat variabel tersebut. Persamaan kedua penelitian yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas motivasi dan variabel terikat kinerja karyawan.
- 11) Ela Susila (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia, Tbk Kantor Cabang Serang Kota, Banten. Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu

tempat, waktu, dan obyek penelitian. Persamaan kedua penelitian yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas motivasi dan variabel terikat kinerja karyawan.

12) Widhi Wicaksono dkk (2021) dengan judul Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri, Tbk Di Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan, motivasi, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu tempat, waktu, dan obyek penelitian. Perbedaan lainnya yaitu penelitian terdahulu menggunakan variabel pelatihan, sedangkan penelitian ini tidak mengangkat variabel pelatihan. Persamaan kedua penelitian yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas motivasi dan budaya organisasi serta variabel terikat kinerja karyawan.

13) Subhan Djaya (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi. Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kompetensi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi terbukti berperan sebagai pemoderasi di dalam meningkatkan pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja menjadi signifikan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu tempat, waktu, dan obyek penelitian. Perbedaan lainnya yaitu penelitian terdahulu menggunakan variabel kompetensi, sedangkan penelitian ini tidak mengangkat variabel kompetensi. Persamaan kedua penelitian yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas motivasi variabel terikat kinerja karyawan.

- 14) Muhammad Abdillah Syawal (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mega Jasa. Hasil penelitian menunjukkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu tempat, waktu, dan obyek penelitian. Perbedaan lainnya yaitu penelitian terdahulu menggunakan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional, sedangkan penelitian ini tidak mengangkat variabel tersebut. Persamaan kedua penelitian yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas motivasi dan variabel terikat kinerja karyawan.
- 15) Muhammad Ras Muis dkk (2018) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu tempat, waktu, dan obyek penelitian. Perbedaan lainnya yaitu penelitian terdahulu menggunakan variabel komitmen organisasi, sedangkan penelitian ini tidak mengangkat variabel komitmen organisasi. Persamaan kedua penelitian yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas budaya organisasi serta variabel terikat kinerja karyawan.
- 16) Vivin Rosvita dkk (2017) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu tempat, waktu, dan

obyek penelitian. Persamaan kedua penelitian yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas budaya organisasi serta variabel terikat kinerja karyawan.

17) Enno Aldea Amanda dkk (2017) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu tempat, waktu, dan obyek penelitian. Persamaan kedua penelitian yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas budaya organisasi serta variabel terikat kinerja karyawan.

18) Ainanur dan Satria Tirtayasa (2018) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi, kompetensi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu tempat, waktu, dan obyek penelitian. Perbedaan lainnya yaitu penelitian terdahulu menggunakan variabel kompetensi, sedangkan penelitian ini tidak mengangkat variabel kompetensi. Persamaan kedua penelitian yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas motivasi dan budaya organisasi serta variabel terikat kinerja karyawan.

19) Fachreza dkk (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. Perbedaan penelitian

ini dengan penelitian terdahulu yaitu tempat, waktu, dan obyek penelitian. Perbedaan lainnya yaitu penelitian terdahulu menggunakan variabel lingkungan kerja, sedangkan penelitian ini tidak mengangkat variabel lingkungan kerja. Persamaan kedua penelitian yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas motivasi dan budaya organisasi serta variabel terikat kinerja karyawan.

20) Munawir Nasir dkk (2021) dengan judul Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu tempat, waktu, dan obyek penelitian. Perbedaan lainnya yaitu penelitian terdahulu menggunakan variabel disiplin kerja, sedangkan penelitian ini tidak mengangkat variabel disiplin kerja. Persamaan kedua penelitian yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas budaya organisasi serta variabel terikat kinerja karyawan.

21) Wulan Sari Girsang (2019) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu tempat, waktu, dan obyek penelitian. Perbedaan lainnya yaitu penelitian terdahulu menggunakan variabel komitmen organisasi, sedangkan penelitian ini tidak mengangkat variabel komitmen organisasi. Persamaan kedua penelitian yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas budaya organisasi serta variabel terikat kinerja karyawan.