

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semakin berkembangnya usaha perdagangan di era sekarang ini terjadi iklim kompetisi yang tinggi di segala bidang yang menuntut perusahaan untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien.

Perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kemajuan perusahaan, keberhasilan dalam proses perusahaan ditentukan oleh tercapainya hasil kinerja yang baik oleh karyawan. Oleh sebab itu, organisasi mendorong karyawannya agar dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif sehingga karyawan tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan, dan malas bekerja yang mengakibatkan kendurnya semangat kerja.

Kinerja merupakan faktor kunci bagi setiap individu dan organisasi dalam pencapaian produktivitas. Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja pegawai yang baik tentunya akan menghasilkan pelayanan yang baik pula. Lilyana *et al.*, (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu. Perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawan salah satunya yakni dengan memberi kompensasi sesuai dengan hasil kerja seorang karyawan untuk memenuhi kebutuhannya. Karena karyawan sendiri merupakan aset utama sebuah organisasi, maka harus

dipelihara dengan baik.

Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Gianyar berlokasi di Jl. Raya Bona, Blahbatuh, Kabupaten Gianyar, Bali. Tugas utama dari Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Gianyar adalah melaksanakan urusan pemerintahan pada daerah wilayah kerjanya untuk pencegahan, tanggap darurat, penanggulangan dan penyelamatan bencana kebakaran. Selain pemadam kebakaran, Damkar juga dapat membantu masalah masyarakat lainnya seperti penyelamatan makhluk hidup dan benda. Contohnya jika ada warga yang tenggelam, menolong korban banjir, hingga dapat juga dimintai bantuan menyelamatkan hewan.

Fenomena yang terjadi terkait dengan Kinerja pegawai pada kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Gianyar saat ini yaitu dapat dikatakan masih belum maksimal. Hal itu diduga disebabkan oleh kurangnya kompensasi dan budaya organisasi yang baik pada kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Gianyar selain itu juga kurangnya motivasi kerja pada setiap pegawai. Adanya permasalahan tersebut diperkuat dengan adanya data absensi atau kehadiran karyawan selama 6 bulan sebagai berikut

Tabel 1.1
Data Absensi Pegawai THL Dinas
Pemadam Kebakaran Kabupaten Gianyar
Desember 2022 - Mei 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Absen			Pulang Sebelum Waktunya	Terlambat
		Sakit	Izin	Alfa		
Desember	60	0	3	11	15	31
Januari	60	1	6	10	8	35
Februari	60	6	8	9	8	29
Maret	60	8	12	13	8	19
April	60	8	7	6	8	31
Mei	60	10	10	15	18	7
Total		33	46	64	65	152

Sumber : Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Gianyar

Penjelasan mengenai data absensi diatas yaitu diketahui bahwa rata-rata tingkat keterlambatan karyawan sangat tinggi di setiap bulanya, sehingga mencapai total 152 orang dalam 6 bulan. Keseluruhan total keterlambatan tersebut diperoleh dari jumlah karyawan yang terlambat di setiap harinya dan dijumlahkan pada setiap bulannya. Jumlah keterlambatan yang paling tinggi yaitu pada bulan januari hingga mencapai 35 orang , pulang sebelum waktunya paling tinggi pada bulan mei mencapai sebanyak 15 orang. Kemudian tingkat mangkir atau izin karena alasan tertentu tertinggi pada bulan maret mencapai 12 orang dan absen karena sakit paling tinggi bulan mei sebanyak 10 orang selama 6 bulan. Data tersebut memperlihatkan adanya pergerakan jumlah karyawan yang terlambat dan tidak masuk kerja dengan berbagai alasan atau izin pada tiap bulanya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan pada Pegawai THL Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Gianyar masih rendah.

Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Gianyar adalah dengan memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada setiap pegawai. Seperti yang diketahui kinerja yang berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam perusahaan seperti kompensasi yang sesuai. Dalam penerapannya kompensasi lebih ditekankan untuk membuat karyawan lebih bersemangat, sehingga kinerjanya bisa meningkat sesuai dengan target yang diberikan oleh perusahaan. Apabila suatu perusahaan dapat melaksanakan pemberian kompensasi dengan baik tentunya kinerja karyawan pun akan semakin tinggi, dengan demikian jelas bahwa pemberian kompensasi yang terarah akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan akan tercapai sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.

Kompensasi merupakan pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers maupun employees baik yang berupa finansial maupun nonfinansial. menurut Sedarmayanti (2019:263) kompensasi merupakan segala sesuatu yang akan diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa kerja karyawan. Kompensasi yang diterima kepada pegawai, cenderung untuk menentukan standar hidup serta kedudukan sosial di masyarakat. Pentingnya kompensasi bagi karyawan, sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Banyak sekali faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, skill karyawan, kesehatan karyawan, kepribadian karyawan, gaya kepemimpinan dari atasan atau manager mereka dan masih banyak lagi yang lain. Untuk itulah seorang pegawai mulai menghargai kerja

keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap organisasi sehingga organisasi memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai yaitu dengan jalan memberikan kompensasi.

Menurut Hasibuan (2020:121) tujuan pemberian kompensasi antara lain yaitu sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi, stabilitas karyawan, dan disiplin. Dengan pemberian kompensasi yang benar, para pegawai akan lebih terpuaskan dan termotivasi dalam mencapai sasaran. Kompensasi sangat penting bagi pegawai, karena besarnya kompensasi yang diberikan akan mencerminkan nilai bagi mereka, keluarga, dan masyarakat. Semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan maka kesejahteraan pun meningkat dan begitupun juga kompensasi yang di terima rendah maka kesejahteraan karyawan pun berkurang dan mengakibatkan menurun nya semangat kerja dalam pekerjaan sehingga hal ini yang menyebabkan kerugian kepada perusahaan dan perusahaan tersebut tidak tercapai dengan baik.

Menurut Pratamiaji *et al.*, (2019) kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi dan sebagai kontra prestasinya, organisasi memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya dapat sangat bervariasi. Sistem yang dipergunakan organisasi dalam memberikan imbalan tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Jadi, pemberian kompensasi bertujuan untuk memberikan imbalan dari pekerjaan yang telah dilakukan, supaya pegawai termotivasi untuk meningkatkan kinerja.

Fenomena turunnya kinerja karyawan dilihat dari hasil wawancara yang telah dilakukan dengan Kasubag Umum & Kepegawaian kantor pemadam kebakaran kabupaten Gianyar yang menyatakan bahwa masih banyak pegawai yang sering datang terlambat atau kehadirannya terlambat dari jam kerja yang ditetapkan bahkan pegawai sering tidak masuk tanpa keterangan. Kemudian dilakukan wawancara dengan beberapa pegawai kantor pemadam kebakaran Gianyar, para pegawai menyatakan hal ini diakibatkan dari kompensasi yang diberikan tidak sebanding dengan pekerjaan dan harapan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan.

Sehingga kinerja karyawan tidak banyak diharapkan memberikan kontribusi pelayanan yang memuaskan. Selain itu, beberapa pegawai kantor pemadam kebakaran Gianyar dimana dinyatakan bahwa pemberian imbalan disini masih kurang, yang dimaksud disini yaitu dalam hal memberikan imbalan seperti reward kepada para petugas yang telah menyelesaikan tugasnya dengan baik, terlihat dari petugas yang berprestasi dalam kinerjanya dengan petugas yang biasa biasa saja akan tetapi kompensasi yang diberikan sama selain itu kompensasi yang diberikan juga masih di bawah UMK (Upah Minimum Kabupaten/kota) dan Pemberian gaji kepada para pegawai masih sering terlambat atau tidak sesuai dengan yang waktu yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan Zaribu *et al.*, (2020) menyatakan bahwa Kompensasi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwianto *et al.*, (2019) menyatakan bahwa Terdapat

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan artinya kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan (semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kinerjanya). Penelitian yang dilakukan oleh Anggriani dan Eliyana (2020) menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Adapun Faktor lain pendukung kesuksesan suatu organisasi yaitu Budaya organisasi dimana dapat dijadikan identitas pembeda dari satu organisasi dengan organisasi lainnya sesuai dengan ciri khas yang dimilikinya. Budaya organisasi mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Menurut Sulaksono (2019:4), “Budaya organisasi/perusahaan adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi. Sistem nilai, norma, aturan, falsafah, kepercayaan dan sikap, kesemuanya dianut bersama oleh para anggota dan akan berpengaruh terhadap para pekerja pola manajemen organisasi.

Budaya organisasi tercermin pada pola pikir, berbicara dan perilaku yang konsisten pada para anggota. Menurut Hari (2019:4) definisi budaya organisasi adalah: Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. Budaya organisasi yang efektif tercermin dalam kepercayaan, keterbukaan komunikasi, kepemimpinan dalam menerima masukan dan didukung dari bawahan, dalam pemecahan perkara kelompok, kemandirian kerja, dan pertukaran informasi. Dengan demikian,

fungsi budaya kerja merupakan perekat sosial bagi anggotaanggota untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan kasubag umum & kepegawaian pemadam kebakaran kabupaten ganyar , dimana saat ditanya pendapat beliau mengenai kinerja pegawai, beliau menyatakan kinerja karyawan pada Kantor Pemadam Kebakaran Gianyar dapat dikatakan masih kurang maksimal dilihat dari tingkat kedisiplinan pegawai yang menurun serta komitmen pegawai dan tanggung jawab dalam bertugas masih belum optimal. kurangnya inisiatif dalam menciptakan kesiapan strategi- strategi yang diciptakan guna meminimalisir resiko saat terjadi kebakaran, sehinnnga masih banyak kendala- kendala yang dialami saat bertugas. Para pegawai mengatakan bahwa masih banyak penempatan tugas yang tidak sesuai dengan kompetensinya. Para pegawai juga menyampaikan selain dalam bertugas mereka juga terkadang merasa tertekan karena harus siaga selama 24 jam.

Kalsum (2017) mengemukakan bahwa tuntutan peran petugas pemadam kebakaran yang mengharuskan untuk tetap aktif selama 24 jam dapat menimbulkan konflik pada pekerja. Fenomena budaya organisasi menggambarkan bahwa budaya organisasi memiliki suatu hubungan yang terjalin sangat erat dan mampu meningkatkan kerjasama antara suatu organisasi kinerja pegawai dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Selain itu budaya organisasi yang baik akan mempunyai pengaruh yang besar terhadap perilaku para anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas untuk menciptakan suatu kreativitas yang baru.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Ruyani *et al.* (2021) yang

menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Penelitian yang dilakukan oleh Girsang, (2019) juga menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Taher dan Amran (2021) Dari hasil penelitian tersebut disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Penelitian yang dilakukan oleh Hanny dan Gede (2020) Menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Selain Budaya Organisasi ada faktor lain yang berperan dalam perkembangan organisasi yaitu Motivasi kerja terhadap setiap karyawan. Motivasi yang tepat akan memacu daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, selain itu motivasi dapat menjadi penyebab maupun mendukung perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk berkerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.

Menurut Maruli (2020:58) Mengatakan bahwa motivasi Kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Didukung dengan Ferdinatus (2020:3) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan

motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi. Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi Sunyoto (2018) Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu dorongan atau kekuatan yang ada pada diri individu untuk melakukan aktivitas dengan ditandai dengan munculnya rasa keinginan dalam melakukan suatu pekerjaan tersebut sehingga dapat mempengaruhi perilaku untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pada lingkungan kerja pegawai pemadam kebakaran kabupaten Gianyar dimana terjadi suatu fenomena, yaitu kurangnya motivasi kerja pada setiap pegawai, hal itu dibuktikan dari hasil jawaban wawancara langsung dengan Subag Umum dan Kepegawaian yang menyatakan bahwa kinerja pada dinas pemadam kebakaran Gianyar masih belum maksimal dalam upaya mempersiapkan diri dalam penerapan sistem kerja agar memudahkan ketika turun ke lapangan dan meminimalisir kendala- kendala yang sering terjadi. Para pegawai cenderung malas untuk melakukan evaluasi kerja seperti mencari jalan alternatif yang dapat dilalui ketika terjadi kemacetan saat melaksanakan tugas agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mardiana *et al.*,(2020), menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. dan penelitian yang dilakukan oleh Tanjung dan Manalu (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan yang berhubungan dengan kompensasi, budaya organisasi dan motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Gianyar.**

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

- 1) Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Gianyar?
- 2) Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Gianyar?
- 3) Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Gianyar?

UNMAS DENPASAR

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka adapun tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Gianyar.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Gianyar

- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran

1.4 Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan mengetahui bagaimana kinerja karyawan di perusahaan tersebut, sehingga dapat dijadikan pedoman dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

2) Manfaat Praktis

a) Bagi mahasiswa

Untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama menuntut ilmu dibangku kuliah dan sekaligus menanggapi suatu kejadian memberikan sumbangan pemikiran serta pemecahannya

b) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan pertimbangan bagi Kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Gianyar dalam meningkatkan kompensasi, budaya organisasi, dan motivasi kerja untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar.

c) Bagi Fakultas/ Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan tambahan bacaan yang nantinya dapat memberikan manfaat bagi mahasiswa yang duduk di bangku kuliah , serta diharapkan dapat menjadi

literature dan acuan penelitian terutama untuk penelitian yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja,



BAB II

TINJUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Konsep Path Goal Theory of Leadership

Menurut model ini, pemimpin menjadi efektif Karena efek positif yang mereka berikan terhadap motivasi para pengikut, kinerja dan kepuasan. Dasar dari path goal adalah teori motivasi ekspektansi. Teori awal dari path goal menyatakan bahwa pemimpin efektif adalah pimpinan yang bagus dalam memberikan imbalan pada bawahan dan membauat imbalan tersebut dalam satu kesatuan (*contingent*) dengan pencapaian bawahan terhadap tujuan spesifik. Perkembangan awal teori path goal menyebutkan empat gaya prilaku spesifik dari seorang oemimoin meliputi direktif, suportif, partisipatif, dan berorientasi pencapaian dan tiga sikap bawahan meliputi kepuasan kerja, penerimaan terhadap pimpinan, dan harapan mengenai hubungan antara suatu usaha- kinerja – imbalan.

Model kepemimpinan jalur tujuan (*path goal*) menyatakan pentingnya pengaruh pemimpin terhadap persepsi bawahan mengenai tujuan kerja, tujuan pengembangan diri, dan jalur pencapaian tujuan. Dasar dari model ini adalah teori motivasi eksperimental. Model kepemimpinan ini dipopulerkan oleh Robert House yang berusaha memprediksi ke-efektifan kepemimpinan dalam berbagai situasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variable intervening di

kantor Dinas Pemadam Kebakaran Gianyar. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan Teknik simple random sampling.

Sampel yang diambil untuk penelitian ini adalah pegawai THL. Pengembalian data dilakukan dengan menggunakan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi, budaya organisasi dan motivasi kerja mempengaruhi kerja pegawai, kompensasi, budaya organisasi dan motivasi kerja mempengaruhi tujuan kinerja karyawan perkembangan suatu organisasi.

2.1.2 Kinerja Pegawai

1) Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya sebuah instansi perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas.

Menurut (Busro, 2020) kinerja merupakan pekerjaan yang sukses ditunjukkan oleh para karyawan dengan usaha mereka untuk memenuhi tugas dan kewajiban. Selain itu, kinerja karyawan memperlihatkan sebesar dan seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi pada perusahaan atau organisasi. Menilai kinerja karyawan harus ada standar kinerja. Standar kinerja dapat di gunakan sebagai salah satu ukuran untuk menentukan apakah kinerja itu baik atau tidak. Kinerja dapat diartikan sebagai

gambaran yang mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi perusahaan yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi.

Sedarmayanti dalam Burhannudin, *et al.*, (2019:192) menyatakan kinerja karyawan adalah “capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika”. maka dari itu dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai sangat memberikan pengaruh besar terhadap perkembangan suatu organisasi.

Berdasarkan definisi menurut para ahli maka disimpulkan bahwasanya kinerja karyawan ialah hasil yang dapat terlihat dari segi kuantitas dan kualitas atas pelaksanaan tanggung jawab dari tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan dalam satu periode waktu dengan mematuhi setiap aturan yang berlaku dan memperhatikan moral, serta etika dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Organisasi membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik, cepat dan tepat. sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Kinerja seorang karyawan dengan karyawan yang lainnya dalam perusahaan tentunya berbeda-beda, tergantung dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Menurut Handoko dalam Kalista (2018:2), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, system

kompensasi, dan desain pekerjaan. Sedangkan menurut Kasmir (2019:189) faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu: keterampilan dan pengetahuan khusus, pengetahuan, desain pekerjaan, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya manajemen, budaya organisasi, kepuasan kerja, iklim kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin pekerjaan.

3) Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif maupun kualitatif untuk menggambarkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, baik pada tahap perencanaan, tahap pelaksanaan maupun tahap setelah kegiatan selesai. Selain itu indikator kinerja juga digunakan untuk menyakinkan bahwa kinerja hari demi hari menunjukkan kemajuan dalam rangka menuju tercapainya sasaran maupun tujuan organisasi yang bersangkutan. Menurut Yulianto (2020:9) ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan, indikator tersebut diantaranya :

1) Kualitas,

Yaitu kualitas kerja karyawan diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas/kesempurnaan yang menggambarkan keterampilan dan kemampuan karyawan

2) Kuantitas,

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah, unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

3) 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

4) Efektivitas,

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku)

5) Kemandirian,

Merupakan kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya.

2.1.3 Kompensasi

1) Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan, perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi, dan sebagai kontraprestasinya organisasi memberikan imbalan yang bentuknya dapat sangat bervariasi di mana hal ini biasa disebut sebagai kompensasi. Sistem yang dipergunakan organisasi dalam memberikan kompensasi tersebut dapat memengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2020:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Sedangkan kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi dibayar dengan barang. Menurut Martoyo dalam Sinambela & Sinambela (2019:447) kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers maupun

employees, baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial).

Sedangkan menurut Menurut Werther & Davis dalam Sinambela & Sinambela (2019:447) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi. Jika dikelola dengan baik, maka kompensasi membantu organisasi mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga pegawai dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang memadai, maka pegawai yang ada saat ini sangat mungkin akan meninggalkan organisasi, dan organisasi akan kesulitan untuk merekrut kembali pegawai yang sesuai dengan kebutuhan.

Dari berbagai pengertian kompensasi yang dipaparkan oleh para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diterima tenaga kerja baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial) yang diberikan oleh perusahaan karena tenaga kerja telah memberikan sumbangan tenaga dan pikirannya demi kemajuan perusahaan.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2020:127) faktor-faktor yang memengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut:

a) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan), maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya, jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relative semakin besar.

b) Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang, maka tingkat kompensasi relatif kecil.

c) Serikat Buruh/Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh, maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh, maka tingkat kompensasi relatif kecil.

a) Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak, maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya, kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit, maka kompensasinya kecil.

Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

b) Biaya Hidup/*Cost of Living*

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi, maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya jika tingkat biaya hidup

di daerah itu rendah, maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari Bandung karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar daripada di Bandung.

c) Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya, karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

d) Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama, maka gaji/balas jasanya akan semakin besar karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang, maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

e) Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom), maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi), maka tingkat upah rendah karena terdapat banyak penganggur (*disqueshed unemployment*).

f) Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko

(finansial, keselamatan) yang besar, maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah. Misalnya, pekerjaan merakit komputer balas jasanya lebih besar daripada mengerjakan mencetak batu bata. Jadi, bisa ditarik kesimpulan bahwa banyak faktor yang dapat memengaruhi besar/kecilnya tingkat upah/kompensasi. Hal ini perlu mendapat perhatian supaya prinsip pengupahan adil dan layak lebih baik dan kepuasan kerja sama tercapai.

3) Indikator Kompensasi

Menurut Simamora dalam Dahlia (2022) terdapat empat indikator kompensasi, yaitu :

a) Gaji

Gaji merupakan imbalan balas jasa yang dinyatakan dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukan sebagai seorang karyawan.

b) Insentif

Insentif merupakan jenis kompensasi yang diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi, yang dilihat dari hasil kinerja.

c) Tunjangan

Tunjangan merupakan jenis kompensasi dalam bentuk nonfinansial, seperti asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang

ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

d) Fasilitas

Jenis kompensasi nonfinansial yang dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal oleh perusahaan.

2.1.4 Budaya Organisasi

1) Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah ciri yang ada dan dipertahankan dalam suatu organisasi atau dalam kehidupan sehari-hari masyarakat, yang tidak dapat dipisahkan dari ikatan budaya yang muncul. Budaya organisasi mengacu pada norma-norma perilaku (Ismail, 2018) dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh seluruh anggota organisasi dan menjadi dasar aturan organisasi. Akar budaya organisasi berasal dari para pendirinya, karena para pendiri organisasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap budaya awal organisasi, baik dari segi kebiasaan maupun ideologi.

Menurut Hari (2019:4) definisi budaya organisasi adalah: Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. Selanjutnya menurut Edy (2019:1-2). Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku disepakati dan diikuti oleh para anggota-anggota sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Budaya organisasi yang kuat adalah budaya organisasi yang ideal dimana kekuatan budaya mempengaruhi intensitas perilaku. Sedangkan untuk budaya organisasi yang lemah merupakan budaya organisasi yang kurang didukung secara luas oleh para anggotanya dan sangat dipaksakan sehingga berpengaruh negatif kepada organisasi karena akan memberikan arah yang salah kepada para pegawai (Supartha, 2015).

Berdasarkan berbagai pendapat menurut para ahli peneliti menyimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu alat atau sistem yang isinya terdapat nilai-nilai yang harus disepakati oleh anggota didalamnya dan anggota tersebut wajib menjalankannya.

2) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Busro (2018) mengatakan adapun faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi sebagai berikut :

- a) Pengaruh umum dari luar yang luas, mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya bisa sedikit yang dapat dikendalikan.
- b) Pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat. Keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas misalnya kesopanan dan kebersihan.
- c) Faktor-faktor yang spesifik dari organisasi. Organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya, dalam mengatasi masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian-penyelesaian yang baik. Keberhasilan dalam menyelesaikan masalah

merupakan dasar bagi tumbuhnya organisasi Budaya Organisasi.

3) Indikator Budaya Organisasi

Menurut Sulaksono (2019:14), indikator budaya organisasi sebagai berikut :

- a) Inovatif memperhitungkan resiko, artinya bahwa setiap karyawan akan memberi perhatian yang sensitive terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan.
- b) Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail di dalam melakukan pekerjaan, akan menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari karyawan di dalam melaksanakan tugasnya.
- c) Berorientasi pada hasil yang akan dicapai. Supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan mereka. Melalui supervisi ini dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya.
- d) Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan. keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh tim kerja (*teams work*), dimana kerjasama tim dapat dibentuk apabila manajer dapat melakukan supervisi dengan baik terhadap bawahannya.
- e) Agresif dalam bekerja. Produktivitas tinggi dapat dihasilkan apabila performa karyawan dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Performa yang baik dimaksudkan antara lain kualifikasi keahlian (*ability and skill*) yang dapat memenuhi persyaratan

produktivitas serta harus di ikuti dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi.

- f) Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja. Karyawan harus mampu menjaga kondisi kesehatannya agar tetap prima, kondisi seperti ini hanya dapat dipenuhi apabila secara teratur mengkonsumsi makanan bergizi berdasarkan nasehat ahli gizi.

2.1.5 Motivasi Kerja

1) Definisi Motivasi

Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena pada umumnya pegawai akan memiliki produktivitas kinerja yang tinggi apabila perusahaan mendukung tugas mereka. Menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R 2020) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Andika (2019) Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan - kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Dari definisi para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan dari dalam diri yang mempengaruhi perilaku manusia untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai apa yang dibutuhkan atau diinginkan.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2020:104) pada dasarnya faktor- faktor motivasi dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu faktor internal dan faktor di dalam penelitian ini mengemukakan motivasi ada 2 faktor, yaitu:

a) Faktor Intrinsik

Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang pegawai yang mendorong untuk berprestasi. Faktor intrinsik diantaranya;

1) Prestasi

Prestasi merupakan capaian yang diraih di dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, masing-masing atas kecakapan, usaha, dan kesempatan yang dimiliki oleh pegawai. Prestasi pegawai, merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dari uraian diatas, maka tampak jelas bahwa peranan motivasi dalam menunjang pemenuhan kebutuhan berprestasi sangat besar, atau dengan kata lain motivasi mempunyai hubungan yang positif terhadap produktivitas kerja.

2) Pengakuan

Pengakuan merupakan keadaan seseorang yang ingin diakui keberadaannya dan pengakuan yang diberikan oleh pimpinan di tempat mereka bekerja, baik pengakuan atas status maupun hasil

kerja yang telah dicapai dengan berbagai cara yaitu; Langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain, surat penghargaan, memberi hadiah berupa uang tunai, memberikan medali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai, memberikan kenaikan gaji promosi.

3) Tanggung jawab

Tanggung Jawab dapat diartikan dimana pegawai dapat menyelesaikan seluruh pekerjaannya sesuai dengan aturan dan instruksi yang telah diberikan dengan baik. Semakin tinggi kedudukan seorang pegawai maka juga memiliki tanggung jawab yang besar tetapi dengan tanggung jawab yang ada pegawai akan berusaha untuk melaksanakan seluruh tanggung jawab yang diberikan dari pimpinan. Pengembangan potensi individu (*advancement*) Pengembangan potensi individu merupakan peluang yang dimiliki pegawai untuk maju dan berkembang dalam pekerjaannya, seperti kenaikan jabatan, promosi, dan lain-lain. Pengembangan potensi individu terutama terkait penggunaan teknologi informasi, hal tersebut disebabkan karena mereka menyadari pengembangan potensi diri sangat penting demi peningkatan kinerja.

b) Faktor Ekstrinsik

Ekstrinsik adalah faktor yang timbul dari luar diri pegawai yang mampu mempengaruhi motivasi kerja seseorang pegawai, faktor ekstrinsik antara lain:

1) Gaji

Gaji merupakan suatu bentuk imbalan yang diberikan berupa uang atas hasil kerja pegawai. Pemberian gaji yang baik harus disesuaikan dengan beban kerja pegawai itu sendiri. Pemberian upah/gaji untuk memenuhi kebutuhan fisik minimal maupun kebutuhan hidup minimal. Motivasi dalam organisasi salah satunya berasal dari pemimpin. Karena suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian ditentukan oleh pemimpin. Suatu ungkapan yang mengatakan bahwa pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan, merupakan ungkapan yang mendudukkan posisi pemimpin dalam suatu organisasi pada suatu posisi yang terpenting.

2) Kondisi kerja

Kondisi kerja merupakan keadaan tempat pegawai bekerja baik dari segi aspek fisik, psikologi, peraturan yang berlaku yang dirasakan oleh pegawai yang berdampak pada kepuasan kerja dan produktivitas pegawai. Tingkat kehadiran akan mempengaruhi dari semangat kerja pegawai, dengan adanya semangat kerja maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dengan baik.

3) Supervisi

Supervisi yang baik berfungsi untuk memberikan pengarahan, membimbing kerja para pegawai dengan tepat, agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, posisi

supervisi sangat dekat dengan pegawai, dan selalu memperhatikan para pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

c) Indikator Motivasi Kerja

Indikator Motivasi kerja menurut Dewi Trihudiyatmanto (2020):

1) Daya Dorong

Pimpinan memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawan agar dapat bekerja secara maksimal.

2) Kemauan

Pegawai harus mau melakukan pekerjaan atau tanggung jawabnya sesuai dengan hatinya.

3) Kerelaan

Dalam melakukan pekerjaan harus ikhlas dan rela mengorbankan waktu untuk menyelesaikan tugasnya.

4) Membentuk keahlian

Harus mampu mengubah kemahiran menjadi sebuah ilmu baru.

5) Membentuk Ketrampilan

Kemampuan dalam melakukan pekerjaan secara kompleks dan rapi.

6) Tanggung Jawab

Harus melakukan yang telah menjadikan tugasnya untuk diselesaikan.

7) Kewajiban

Sesuatu kewajiban yang harus dilaksanakan dan dibebankan.

8) Tujuan

Cara pemimpin mengatur dan memberikan motivasi kepada pegawai agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Pada bagaian ini peneliti mencamtumkan berbagai hasil penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian yang sudah terpublikasikan atau belum terpublikasikan. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang masih terkait dengan tema yang penulis kaji.

2.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

1) Penelitian sebelumnya, Suryaningrum *et al.*, (2019) meneliti tentang hubungan variabel pengaruh lingkungan kerja non fisik, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan di PT. Bagus Conveksi Branch Paragon Mall Semarang dengan sampel berjumlah 40 responden. Penelitian ini menggunakan *census method*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Lingkungan kerja non fisik, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2) Penelitian sebelumnya, Pratama (2020) meneliti tentang hubungan variabel pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Pos Indonesia DC Ciputat dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Hasil dari penelitian ini menunjukkan

bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Penelitian sebelumnya, Sinaga & Hidayat (2020) meneliti tentang hubungan variabel pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Kereta Api Indonesia dengan jumlah sampel sebanyak 65 responden. Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4) Dewi & Ardani (2022) meneliti tentang hubungan variabel pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dimediasi motivasi kerja. Penelitian ini dilakukan di PT. BPR Gianyar Partasedana dengan sampel sebanyak 44 responden. Penelitian ini menggunakan teori *social exchange* dengan metode sampling jenuh. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi Kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

2.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.

1) Penelitian yang dilakukan oleh Astuti dan Susanto (2019) tentang pengaruh budaya organisasi, pengawasan, dan motivasi terhadap komitmen organisasi. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh.

Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 94 responden. Hasil penelitian menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen karyawan, motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan.

- 2) Menurut Fachreza *et al.*, (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. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya terhadap kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, kinerja karyawan dan kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh saat ini sudah baik.
- 3) Dewi dan Wibowo (2019) melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi secara parsial terhadap kinerja dosen tetap Universitas Maarif Hasyim Sidoarjo. Objek penelitian tersebut berkaitan dengan perkembangan dunia pendidikan, sedangkan ruang lingkup penelitian terkonsentrasi di kawasan Ngelom, Megare Taman Sepajang Indonesia. Jenis penelitian adalah deskriptif dengan penelitian eksplanatori. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode proporsional stratified random sampling. Populasi penelitian tersebut adalah seluruh dosen di Universitas Maarif Hasyim Latif. Analisis data menggunakan

analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Dosen Tetap.

- 4) Penelitian Sebelumnya berjudul “Hanny dan Gede (2020) Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multikarya Saranaperkasa Jakarta”. Budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode kausal Menunjukan adanya pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

- 1) Penelitian Sebelumnya Kamaliah (2018) melakukan penelitian untuk menguji gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja terhadap kinerja akuntan pemerintah. Penelitian tersebut menggunakan variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja sebagai kinerja akuntan variabel bebas dan pengujian data sebagai variabel terikat. Penelitian tersebut berlokasi di Riau dengan responden adalah seluruh akuntan BPKP dengan kriteria berusia minimal 30 tahun dan telah bekerja sekurang-kurangnya 5 tahun terakhir. Alasan pemilihan sampel dengan kriteria tersebut bertujuan untuk menghindari bias yang disebabkan oleh perbedaan yang ekstrem, dan agar lebih valid dalam mengukur tingkat kinerja akuntan BPKP serta memudahkan peneliti dalam mengidentifikasi akuntan BPKP yang menjadi objek penelitian. Metode penelitian yang

digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja ketiga variabel ini semuanya berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja akuntan. Jadi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja yang tepat dan efektif mampu meningkatkan kinerja akuntan.

2) Penelitian Sebelumnya, Suryaman (2018) melakukan penelitian untuk mengetahui besaran pengaruh variabel budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Inoac Polytechno Indonesia, Pasar Kemis, Tangerang. Populasi dan sampel dalam penelitian tersebut adalah seluruh pimpinan atau kepala bagian di PT. Inoac Polytechno Indonesia sebanyak 30 responden. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dan menganalisis hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, metode pengukuran yang digunakan menggunakan skala likert dengan mengambil 30 responden dari populasi yang ada sebagai sampel penelitian. Untuk uji regresi peneliti menggunakan analisis statistik dengan program smartPLS3.2.6. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang searah dan positif secara statistik terhadap kinerja karyawan PT. Inoac Polytechno Indonesia Pasar Kemis Tangerang sedangkan motivasi kerja secara statistik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Penelitian sebelumnya, Lolowang (2019) melakukan penelitian untuk menganalisis hubungan antara kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja untuk mendukung peningkatan kinerja. Penelitian tersebut dilakukan di 39 desa dan kelurahan di Kota Jayapura. Populasi penelitian ini adalah pegawai tetap di desa dan kelurahan di Kota Jayapura yang berjumlah 96 pegawai. Semua populasi dipilih sebagai responden penelitian, penelitian tersebut adalah penelitian sensus. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa, pertama, kepemimpinan langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kedua, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ketiga, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, keempat, budaya organisasi berpengaruh signifikan. motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, kelima, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, keenam, motivasi kerja merupakan mediator sempurna pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, ketujuh, motivasi kerja sebagai mediator parsial pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.