

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai arti penting, hal ini dikarenakan adanya peran aktif dan dominan dari manusia dalam setiap kegiatan organisasi, yang mana manusia mempunyai peran sebagai penentu, pelaku bahkan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan dan sekaligus menentukan maju mundurnya sebuah perusahaan (Jufrizen, 2016). Sedangkan menurut Dessler (2016:4) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai proses memperoleh melatih, menilai, dan mengkompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Peran dan pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi adalah bahwa segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan, baik secara pribadi individu maupun organisasi, sumber daya tersebut yaitu waktu, tenaga dan kemampuan manusia (baik daya pikir serta daya fisiknya) benar – benar dapat dimanfaatkan secara terpadu dan secara optimal bagi kepentingan organisasi (Sihombing,2016). Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah instansi atau perusahaan yang diharapkan untuk mampu memberikan kontribusi secara efisien, efektif dan produktif guna tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2017). Menurut Kaswan (2017) mengemukakan bahwa kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak/besar mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Maka untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seseorang karyawan, sebuah organisasi harus dapat memberikan saran dan prasarana sebagai penunjang dalam penyelesaian pekerjaan. Dengan kata lain, kinerja merupakan gambaran mengenai sejauh mana keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsi pokoknya dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misinya. Pamungkas (2017) menyatakan hasil kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Dari pengertian tersebut dapat diasumsikan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang ditampilkan seseorang melakukan pekerjaan sesuai potensi yang dimilikinya, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas atau bagi dirinya sendiri.

Sopiah (2016) menjelaskan bahwa komitmen organisasi sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotannya dalam organisasi dan bersedia usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi. Komitmen sudah dianggap sebagai salah satu sikap karyawan yang banyak mendapatkan perhatian penelitian di bidang perilaku organisasi. Sutrisno,

Haryono dan Warso (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasional terbentuk karena adanya kepercayaan, kemauan dan keinginan untuk mencapai suatu tujuan agar dapat mempertahankan eksistensinya sebagai bagian dari organisasi dalam kondisi baik ataupun buruk. Menurut (Ramadhan, 2017) komitmen berperan penting pada kinerja karyawan yang dapat menjadi motivasi atau mendorong seseorang untuk bertanggung jawab terhadap kewajibannya sehingga karyawan dapat menghadapi setiap tantangan dan kesulitan yang dihadapi.

Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Fajrin, *et al.*, (2017) menyatakan bahwa pengaruh komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya, komitmen terhadap kinerja karyawan melalui budaya organisasi secara tidak langsung lebih besar daripada pengaruh langsung sehingga dapat dikatakan pengaruh langsung bahwa variabel perilaku warga organisasi sebagai variabel intervening. Mukaromah dan Artaya (2018) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya, apabila komitmen organisasi tinggi maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Simatupang dan Saroyeni (2018) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai artinya, semakin besar komitmen organisasi yang dimiliki pegawai akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Paramita, *et al.*, (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya, komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil yang berbeda ditemukan oleh Casario dan Chambel (2017) berbeda dengan komitmen

organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan artinya, komitmen organisasi tidak ada hubungannya dengan kinerja karyawan.

Selain komitmen organisasi, budaya organisasi pada organisasi juga mempengaruhi kinerja karyawan, *Robbins* dan *Judge* (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan serangkaian kegiatan yang diterapkan oleh anggota organisasi secara bersama yang menjadi pembeda antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Setiap individu selalu mempunyai sifat yang berbeda satu sama lainnya. Sifat tersebut dapat menjadi ciri khas bagi seseorang hingga kita dapat mengetahui bagaimana sifatnya. Sama halnya dengan manusia, organisasi juga mempunyai sifat – sifat tertentu. Melalui sifat – sifat tersebut kita juga dapat mengetahui bagaimana karakter dari organisasi tersebut. Sifat tersebut kita kenal dengan budaya organisasi (Novziransyah,2017).

Semakin tingginya tingkat penerimaan para karyawan terhadap nilai – nilai pokok organisasi dan semakin besar komitmen mereka pada nilai – nilai tersebut akan semakin kuat budaya organisasinya. Hal ini diartikan jika nilai pokok organisasi dapat dipahami secara jelas dan diterima secara luas oleh karyawan, maka karyawan tersebut akan mengetahui apa yang harus dikerjakannya dan apa yang bisa diharapkan dari diri mereka, sehingga mereka selalu bertindak dengan cepat untuk mengatasi berbagai permasalahan yang ada, dan jika sebuah organisasi memiliki budaya yang kuat maka para karyawan akan memberikan kesetiaan yang lebih besar dibandingkan para karyawan dalam organisasi yang dimiliki budaya lemah.

Budaya organisasi sebaiknya dimiliki oleh organisasi agar karyawan memiliki nilai – nilai, norma, acuan, pedoman yang harus dilaksanakan. Budaya organisasi juga sebagai pemersatu karyawan, peredam konflik, dan motivator karyawan untuk melaksanakan tugas dengan baik, sehingga berpengaruh positif terhadap perilaku dan kinerja karyawan. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki budaya yang kuat akan menghasilkan kinerja yang dalam jangka waktu panjang. Budaya yang kuat artinya seluruh karyawan memiliki satu persepsi yang sama dalam mencapai tujuan organisasi. Kesatuan persepsi didasarkan pada kesamaan nilai yang diyakini, norma yang dijunjung tinggi, dan pola perilaku yang ditaati (Darsono,2016).

Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Kuswati (2020) bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan artinya, perusahaan harus lebih memperhatikan ketepatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan rapat rutin untuk mengevaluasi dan memaksimalkan kinerja kerja karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Manurung dan Sihombing (2018) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya, di mana tingkat keberhasilan dicapai dalam menyesuaikan nilai-nilai karyawan baru dengan organisasi dalam pemilihan dan preferensi manajemen puncak. Noerchoidah dan Sumitro (2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan artinya, budaya organisasi yang diterapkan kepada pegawai pada level tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai. Aprilia and Wibawa (2020) bahwa budaya organisasi berpengaruh kuat dan signifikan terhadap

kinerja pegawai artinya, semakin kuat budaya organisasi maka kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika budaya organisasi semakin lemah maka kinerja karyawan akan menurun. Hasil yang berbeda ditemukan oleh Utami dan Verawati (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan artinya, semakin kuatnya ikatan budaya lokal akan menurunkan kinerja pegawai.

Motivasi adalah dorongan dalam diri manusia, yaitu untuk mengambil tindakan, berpikir bahwa tindakan itu dapat memberikan apa yang dibutuhkan atau diharapkan oleh karena itu, jika interaksi seseorang dengan orang lain atau lingkungan dapat mendorongnya untuk melakukannya, maka akan ada motivasi (Erica, Suryani, Hoiriah, dan Vidada, 2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja yaitu bahwa apabila pekerja mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerja. Meningkatkan kinerja pekerja akan meningkat pula kinerja organisasi. Dengan demikian, meningkatnya motivasi kerja akan meningkatnya kinerja individu, kelompok, maupun organisasi (Wibobwo, 2016). Dengan demikian pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mendorong pegawai tersebut bekerja lebih semangat akan memberikan kontribusi yang positif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan lebih bergairah dalam bekerja tentunya meningkatkan kinerja pegawai.

Hal ini diperkuat berdasarkan penelitian dari Pangastuti, *et al.*, (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya, bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja

maka semakin rendah pula kinerja karyawan. Wardani, *et al.*, (2020) bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai artinya, menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja pegawai semakin baik pula kinerjanya, begitu pula sebaliknya. Pananrangi, *et al.*, (2020) bahwa motivasi kerja karyawan yang berkaitan dengan kepuasan kerja dapat dipertahankan melalui cara pimpinan perusahaan yang rutin datang ke lokasi perusahaan dan memberikan motivasi saat bertemu langsung dengan karyawan. Festiningtyas dan Gilang (2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya, motivasi merupakan dorongan dari dalam diri seseorang untuk meningkatkan hasil guna mendapatkan hasil yang optimal. Berbeda dengan penelitian Muchtar (2016) bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai artinya, agar segera untuk meningkatkan motivasi agar dapat mencapai prestasi yang maksimal.

Dinas Pendapatan Daerah atau Dispenda merupakan organisasi atau instansi yang berada di bawah pemerintah daerah yang memiliki tanggung jawab dalam penerimaan pendapatan daerah melalui pengordinasan dan pemungutan pajak, retribusi, bagi hasil pajak, dana pertimbangan, dan lain sebagainya. Dispenda dipimpin oleh seorang kepala dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala daerah melalui sekretaris daerah. Singkatnya, Dispenda adalah unsur pelaksana otonomi daerah di bidang pendapatan daerah.

Berdasarkan observasi dan pengamatan yang dilakukan pada pegawai memang benar terdapat permasalahan pada kinerja pegawai, yaitu karena

kurangnya kualitas dan kuantitas dari para pegawai tersebut menyebabkan pekerjaan yang seharusnya diselesaikan tepat waktu menjadi terhambat karena kinerja yang semakin menurun dan kinerja pegawai berada pada kondisi belum optimal. Dinas perlu menilai faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja. Penilaian kinerja adalah kegiatan pimpinan untuk mengevaluasi perilaku prestasi pegawai serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya, penilaian perilaku meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerja sama, loyalitas. Penilaian kinerja adalah menilai hasil kerjanya dengan standar kualitas yang dihasilkan setiap pegawai. Di dalam melakukan penilaian kinerja pegawai, dinas harus memilih standar penilaian kinerja sendiri, sehingga penilaian kinerja pegawai di dinas dapat dilakukan se-objektif mungkin. Adapun data yang diperoleh penulis mengenai kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Standar Penilaian Kinerja Pegawai
Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Badung

No	Kategori	Persentase (%)
1	Sangat baik	86% - 100%
2	Baik	71% - 85%
3	Sedang	57% - 70%
4	Buruk	31% - 56%
5	Sangat buruk	≤ 27%

Sumber: Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Badung, (2020)

Berdasarkan Tabel 1.1 menurut data di Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Badung menjelaskan bahwa standar penilaian di organisasi dilihat berdasarkan persentase, kinerja yang sangat baik mendapatkan persentase antara 86% - 100%, sedangkan kriteria baik mendapatkan persentase sebesar 71% - 85% dan kategori sedang mendapatkan persentase 57% - 70%. Serta kategori rendah dan sangat rendah berada pada persentase

31% - 56% dan dibawah 27%. Dari standar penilaian kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah (Dispenda) Kabupaten Badung, didapatkan hasil rekapitulasi kinerja tahunan periode tahun 2018 hingga 2020 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah
Kabupaten Badung Periode Tahun 2018 – 2020

No	Tahun	Hasil penilaian	Kategori
1	2018	72,34%	Baik
2	2019	64%	Sedang
3	2020	53,33%	Buruk

Sumber: Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Badung, (2020)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat hasil rekapitulasi penilaian kinerja pegawai selama 3 (tiga) tahun terakhir terhitung mulai tahun 2018 sampai dengan tahun 2020. Bahwa kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Badung mengalami penurunan dari tahun 2018 sebesar 72,34% kemudian di tahun 2019 terjadi penurunan sebesar 64% dan pada tahun 2020 kinerja pegawai mengalami penurunan kembali sebesar 53,33% berdasarkan wawancara terhadap I MADE SUTAMA. SH.,MH bahwa adanya penurunan 10% dari tahun 2019 ke tahun 2020 karena permasalahan pada kinerja pegawai dimana masih ditemukannya pegawai yang sering terlambat dan tugas – tugas yang diberikan tidak dapat diselsaikan tepat waktu sehingga menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan, penurunan kinerja pegawai disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya adalah rendahnya komitmen organisasi yang ada. Rendahnya komitmen organisasi dapat dilihat dari tingkat absensi pegawai yang cukup tinggi. Berikut data absensi pegawai Dinas Pendapatan Daerah (DISPENDA) Kabupaten Badung 2020.

Tabel 1.3
Tingkat Absensi Pegawai Dinas Pendapatan Daerah (DISPENDA)
Kabupaten Badung 2020

No	Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (hari)	Jumlah Hari Kerja Yang Hilang (hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (hari)	Persentase Absensi (%)
1	2	3	4	5=3*4	6	7=5-6	8=6:5*100 (%)
1	Januari	84	26	2184	73	2111	3.34
2	Februari	84	24	2016	67	1949	3.32
3	Maret	84	26	2184	71	2113	3.25
4	April	84	25	2100	68	2032	3.24
5	Mei	84	27	2268	72	2196	3.17
6	Juni	84	26	2184	73	2111	3.34
7	Juli	84	26	2184	68	2116	3.11
8	Agustus	84	27	2268	74	2194	3.26
9	September	84	25	2100	65	2035	3.10
10	Oktober	84	27	2268	64	2204	2.82
11	November	84	26	2184	76	2108	3.48
12	Desember	84	27	2268	71	2197	3.13
Jumlah			312	26208	842	25366	38.58
Rata-rata		84	26	2184	70.17	2113.8	3.21

Sumber: Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Badung, (2020)

Menurut Ardana dkk (2017:3) tingkat absensi 3-10% dikategorikan tinggi dan dibawah 3% dikategorikan rendah. Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat dijelaskan bahwa rata-rata tingkat absensi pegawai Dinas Pendapatan Daerah (DISPENDA) Kabupaten Badung 2020 sebesar 3,21% yang tergolong tinggi. Hal ini menunjukkan rendahnya komitmen organisasi pada Dinas Pendapatan Daerah (DISPENDA) Kabupaten Badung. Beberapa pegawai juga menyatakan keberatan jika diminta bekerja lembur atau menggantikan tugas pegawai lain.

Berdasarkan wawancara dan observasi, yang menjadi budaya organisasi dalam organisasi dapat didefinisikan dengan belum dipahami dan diterapkannya peraturan Dinas secara sepenuhnya oleh pegawai. Hal ini terlihat dari kurangnya kesadaran diri pegawai dengan sikap mereka yang cenderung pasif dan kurang inisiatif dalam bekerja. Waktu yang senggang hanya dimanfaatkan pegawai untuk mengobrol dan memainkan handphone. Padahal seharusnya kekosongan waktu kerja ini dimanfaatkan untuk belajar mengembangkan kemampuan dan melakukan hal lain yang bersangkutan dengan pekerjaan. Selain itu kurangnya kesadaran diri, komunikasi dan koordinasi antar pegawai juga terkadang menjadi kendala. Kurangnya komunikasi dan koordinasi antar pegawai dalam bekerja terkadang membuat pekerjaan menjadi terhambat dan kinerja menjadi tidak maksimal. Dengan budaya organisasi yang belum bisa dipahami tersebut mengakibatkan kinerja pegawai menjadi menurun.

Pegawai juga menyatakan adanya masalah motivasi kerja yaitu pegawai merasa adanya hubungan yang kurang baik dalam operasional Dinas Pendapatan Daerah (DISPENDA) Kabupaten Badung baik hubungan dengan rekan kerja maupun dengan atasan. Pimpinan seringkali terlalu sibuk dengan pekerjaan yang membuat pegawai enggan untuk sekedar bertegur sapa dengan pimpinan. Rekan kerja juga seringkali keberatan diminta untuk menggantikan tugas apabila pegawai berhalangan hadir yang membuat kurang terjaganya hubungan baik pegawai dengan rekan kerja. Kondisi ini membuat hubungan kerja dalam Dinas Pendapatan Daerah (DISPENDA) Kabupaten Badung kurang terjalin dengan baik.

Berdasarkan permasalahan tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih akurat dan terbaru yang berfokuskan pada **“Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah (Dispenda) Kabupaten Badung”**.

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah (Dispenda) Kabupaten Badung?
- 2) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah (Dispenda) Kabupaten Badung?
- 3) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah (Dispenda) Kabupaten Badung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan pokok permasalahan yang tertera di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah (Dispenda) Kabupaten Badung.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah (Dispenda) Kabupaten Badung.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah (Dispenda) Kabupaten Badung.

1.4 Manfaat Penelitian

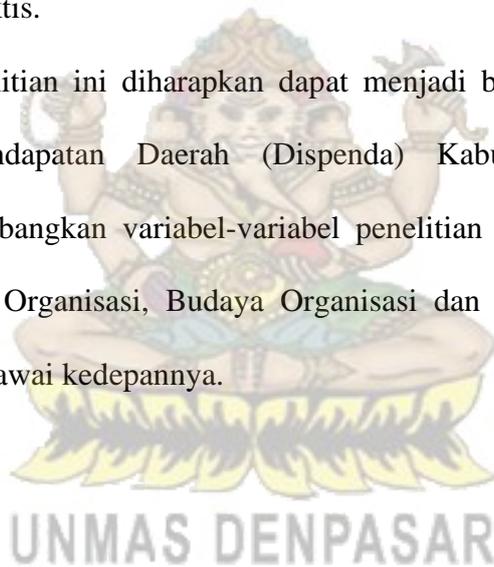
Berdasarkan tujuan penelitian yang dijelaskan, adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Secara Teoritis.

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sebagai pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah (Dispenda) Kabupaten Badung.

2) Secara Praktis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Dinas Pendapatan Daerah (Dispenda) Kabupaten Badung dalam mempertimbangkan variabel-variabel penelitian ini untuk meningkatkan Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kedepannya.



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 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide – ide akan masa depan: keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individu yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan – tujuan (Mahennoko 2017). Menurut teori ini “salah satu dari karakteristik perilaku tersebut yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku ini mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang memulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*Goal setting theory*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Ramandei 2019). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang diterapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. 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 tindakanya 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 urain di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *Goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diindentikkan sebagai tujuannya.

2.1.2 Kinerja

1) Pengertian Kinerja

Menurut Kaswan (2017;67) mengemukakan bahwa kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak/besar mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Maka untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seseorang karyawan, sebuah organisasi harus dapat memberikan saran dan prasarana sebagai penunjang dalam penyelesaian pekerjaan.

Kemudian menurut Hamali (2016) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi. Serta menurut Mangkunegara (2016:67) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian kinerja menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil atau output yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya dalam organisasi.

2) Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

a) Faktor Kemampuan

Secara Psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) diatas rata-rata (*IQ* 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in place, the man on the right job*).

b) Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

3) Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2016 : 208-210), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

a) Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna

suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

b) Kuantitaas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

c) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

d) Kerjasama antar karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

e) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

f) Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

Sedangkan menurut Wibowo (2016:86-88) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

a) Tujuan

Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

b) Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

c) Umpan balik

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika mempertimbangkan "*real goals*" atau tujuan sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerja malah tujuan yang bermakna dan berharga.

d) Alat

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan.

e) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang di berikan kepadanya dengan baik. kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

f) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapus tindakan yang mengakibatkan disinsentif.

g) Peluang Pekerjaan

Peluang pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

2.1.3 Komitmen Organisasi

1) Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Sopiah (2016) menjelaskan bahwa komitmen organisasi sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotannya dalam organisasi dan bersedia usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan

organisasi. Komitmen sudah dianggap sebagai salah satu sikap karyawan yang banyak mendapatkan perhatian penelitian di bidang perilaku organisasi.

Akbar (2017) komitmen organisasi merupakan suatu ikatan emosional antara karyawan dengan organisasi yang timbul karena adanya kepercayaan, kemauan untuk mencapai suatu tujuan serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan diri sendiri sebagai bagian dari organisasi dan hal tersebut yang menjadikan karyawan akan tetap bertahan dalam suatu organisasi baik dalam kondisi menyenangkan maupun tidak.

Komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi memperlancarkan tujuan organisasi serta bekerja penuh dedikasi, Novelia, *et al.*, (2016).

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu hubungan antara individu karyawan dalam sebuah organisasi yang memberikan kesetiiaannya yang akan tetap bertahan di dalam organisasi tersebut, berkorban dan bertanggung jawab demi memperlancar tujuan organisasi.

2) Faktor – faktor Komitmen Organisasi

Darmadi (2018) mengemukakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

- a) Faktor Personal, misalnya Usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll. Termasuk faktor kepribadian antara lain

etos kerja, kesediaan untuk memberi keuntungan pada organisasi dari apa yang dikerjakan dan keinginan untuk mengaktualisasikan diri dan pengembangan karir.

- b) Faktor Organisasional, meliputi kepekaan terhadap loyalitas organisasi, keamanan kerja dan insentif ekonomi.
- c) Faktor Relasional, meliputi kepercayaan dari atasan, komunikasi dengan atasan dan rekan kerja serta umpan balik positif dari pimpinan atau klien.

3) Indikator Komitmen Organisasi

Adapun indikator komitmen organisasi mengacu pada *Meyer dan Allen* (2017) yaitu:

- a) Komitmen *Afektif* (*affective commitment*), menyangkut keterikatan emosional pekerjaan pada identifikasi dengan dan pelibatan dalam organisasi.
- b) Komitmen *Normatif* (*Normative commitment*), menyangkut perasaan pekerjaan atas kewajiban untuk tetap tinggal dengan organisasi karena itu merupakan perasaan pekerja atas kewajiban untuk dilakukan.
- c) Komitmen *Kontinuan* (*Continuance commitment*), menyangkut komitmen didasarkan pada biaya yang bersangkutan dengan pekerja dengan meninggalkan organisasi. Ini mungkin karena hilangnya senioritas untuk promosi atau tunjangan.

Sedangkan menurut Sopiah (2016). indikator yang digunakan untuk mengukur komitrnen organisasi yaitu:

- a) Kemauan karyawan

Kemauan karyawan dilihat dari adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.

b) Kesetiaan karyawan

Kesetiaan karyawan dilihat dari karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.

c) Kebanggaan karyawan

Kebanggaan karyawan ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

2.1.4 Budaya Organisasi

1) Pengertian Budaya Organisasi

Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan serangkaian kegiatan yang diterapkan oleh anggota organisasi secara bersama yang menjadi pembeda antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Setiap individu selalu mempunyai sifat yang berbeda satu sama lainnya. Sifat tersebut dapat menjadi ciri khas bagi seseorang hingga kita dapat mengetahui bagaimana sifatnya. Sama halnya dengan manusia, organisasi juga mempunyai sifat – sifat tertentu. Melalui sifat – sifat tersebut kita juga dapat mengetahui bagaimana karakter dari organisasi tersebut. Sifat tersebut kita kenal dengan budaya organisasi (Novziransyah,2017).

Budaya organisasi merupakan pola – pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi esternal dan internal, yang telah berhasil dengan baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berpikir, melihat, merasakan dan memecahkan masalah

(Afandi, 2018:97). Budaya organisasi adalah sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menjadi acuan bagaimana para pegawai dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan atau cita – cita organisasi (Sudaryo,dkk.,2018:106).

Dari beberapa definisi tokoh di atas dapat menyimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan keyakinan dan nilai bersama yang memberikan makna bagi anggota sebuah intitusi yang menjadikan keyakinan dan nilai tersebut sebagai aturan atau pedoman berperilaku di dalam organisasi.

2) Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Suparyadi (2016) beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi adalah sebagai berikut:

a) Nilai-nilai

Artinya bahwa nilai-nilai sebagai bagian dari budaya yang dimiliki oleh seseorang itu diterima atau dipelajari dari orang tua, keluarga, atau masyarakat. Oleh karena itu, nilai – nilai yang dianut atau dimiliki oleh seseorang itu juga dapat berubah, namun perubahannya sangat tergantung pada tingkat nilai-nilai budaya tersebut.

b) Kepribadian

Salah satu atribut kepribadian utama yang dimiliki manusia adalah *locus of control*. Seseorang dengan *locus of control internal* cenderung memiliki kemandirian yang tinggi, memiliki disiplin yang tinggi, dan rasa tanggung jawab pribadi yang besar. Sebaliknya, seseorang dengan *locus of control external* memiliki kecenderungan disiplin dan rasa tanggung jawab yang rendah, suka menyalahkan orang lain, dan tidak mandiri.

c) Pendidikan

Pendidikan merupakan suatu proses transfer ilmu pengetahuan dengan tujuan untuk mengubah perilaku seseorang menjadi lebih baik daripada sebelumnya, dan perubahan perilaku ini bersifat permanen.

d) Pengalaman

Seseorang yang telah bekerja dalam waktu yang cukup lama, biasanya memiliki pengalaman yang cukup banyak. Pengalaman memberikan bukti nyata tentang suatu kejadian atau proses tentang sesuatu yang kadang – kadang berbeda dengan teori yang diperoleh dari suatu proses pendidikan atau pembelajaran.

3) Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi diuraikan sebagai berikut menurut Edison (2016) yaitu:

a) Kesadaran diri

Tidak cepat berpuas diri dan selalu belajar untuk mengembangkan kemampuan.

b) Keagresifan

Menetapkan rencana kerja dan berusaha mencapai dengan penuh semangat.

c) Kepribadian

Menghargai pendapat dan masukan yang diberikan oleh orang lain.

d) Performa

Menuangkan ide kreatif demi meningkatkan kualitas pekerjaan dalam perusahaan.

e) Orientasi tim

Berkomunikasi dan koordinasi dengan teman untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Sedangkan menurut *Robbins* dan *Coulter* (2019) indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

a) Inovasi

Dalam hal ini karyawan didorong untuk bersikap inovatif terhadap hal yang dikerjakan.

b) Memperhatikan detail

Seberapa jauh seorang karyawan yang diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci.

c) Orientasi pada hasil

Seberapa jauh pemimpin berfokus pada hasil atau output dan bukannya pada mencapai hasil itu.

d) Orientasi individu

Kadar seberapa jauh keputusan manajemen turut mempengaruhi orang – orang yang ada dalam organisasi.

e) Orientasi pada tim

Seberapa jauh pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukannya perorangan.

f) Keagresifan

Ukuran seberapa jauh karyawan agresif dan bersaing, bukannya daripada bekerjasama.

g) Stabilitas

Kadar seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi menekankan untuk mempertahankan status.

2.1.5 Motivasi Kerja

1) Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan dalam diri manusia, yaitu untuk mengambil tindakan, berpikir bahwa tindakan itu dapat memberikan apa yang dibutuhkan atau diharapkan oleh karena itu, jika interaksi seseorang dengan orang lain atau lingkungan dapat mendorongnya untuk melakukannya, maka akan ada motivasi (Erica, Suryani, Hoiriah, dan Vidada, 2020). Menurut Sarippudin dan Handayani (2017) motivasi kerja merupakan sikap mental atau kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa tergerak untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan kesanggupan karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Sedangkan menurut Winardi (2016:6), mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan yang pada intinya dapat mempengaruhi hasil kinerja secara positif dan negatif. Menurut Malayu (2017) motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri

seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.

2) Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Terdapat faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi dimana menurut (Sedarmayanti 2017:86) mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi teori dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu seperti faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut juga dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan faktor pemeliharaan (*maintenance factor*) yang disebut juga dengan *disastifer* atau *extrinsic motivation*.

a) *Motivation factor* merupakan faktor yang mampu mendorong individu untuk berprestasi yang bersumber dari dalam individu itu sendiri (*condition intrinsic*):

- (1) prestasi yang diraih (*achievement*)
- (2) pengakuan orang lain (*recognition*)
- (3) tanggung jawab (*responsibility*)
- (4) peluang untuk maju (*advancement*)
- (5) kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*)

b) *Maintenance factor* atau disebut juga *hygiene factor* merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan sumber daya manusia dengan memberikan kebutuhan seperti:

- (1) Kompensasi
- (2) Keamanan dan keselamatan kerja
- (3) Kondisi kerja
- (4) Prosedur perusahaan

- (5) Mutu dan supervise teknis dari hubungan interpersonal diantara teman sejawat, dengan atasan dengan bawahan

3) Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi menurut Viethzal dan Basri (2016) adalah sebagai berikut:

a) Kebetulan akan prestasi (*need achievement*)

Dorongan untuk mengembangkan kreativitas, meningkatkan kemampuan, serta mencapai prestasi tinggi.

b) Kebutuhan akan afiliasi (*need affiliation*)

Keinginan memiliki hubungan dan kerja sama yang baik antar karyawan.

c) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*)

Kebutuhan untuk membuat orang lain bertindak seperti yang kita inginkan dan bukan bertindak sebaliknya.

Sedangkan menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

a) Balas Jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

b) Kondisi Kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut.

Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

c) Fasilitas Kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

d) Prestasi Kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap – tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

e) Pengakuan Dari Atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

f) Pekerjaan Itu Sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

2.2.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Fajrin, Saragih and Indratjahjo (2017) yang berjudul “*The Effect of Organizatuonal Commitment and Organizational Culture to Employee Performance through Behaviour Civilization Organizationd of Teachers and Employeed Madrasah Ibtidaiya Nurussyifa Indonesia*”. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel acak yang melibatkan 47 sampel. Menggunakan teknik analisis data menggunakan analisis jalur dengan hasil penelitian komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama

mengkaji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

- 2) Mukaromah and Artaya (2018) yang berjudul “*The Influence of Training, Empowerment, and Organizational Commitment on Employee Performance at PT Rachmat Jaya Sejati Gresik*”. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 35 karyawan dan sampel yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi. Metode Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
- 3) Simatupang and Saroyeni (2018) yang berjudul “*The Effect of Discipline, Motivation and Commitment to Employee Performance*”. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 78 responden dan sampel yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi. Metode Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menemukan Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
- 4) Paramita, Lumbanraja and absah (2020) yang berjudul “*The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Performance and Job Satisfaction as a Moderating Variable at PT. Bank*

Mandiri (Persero), Tbk”. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 40 orang dan sampel yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi. Metode analisis data yang ini menggunakan analisis regresi moderasi. Penelitian ini bahwa komitmen organisasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

- 5) *Casario and Chambel (2017)* yang berjudul “*Linking Organizational Commitment and Work Engagement to Employee Performance*”. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 274 pekerja dan sampel yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi. Metode analisis data yang ini menggunakan analisis regresi berganda hierarkis. Hasil pengujian menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

2.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) *Kuswati Yeti (2020)* yang berjudul “*The Influence of Organizational Culture on Employee Performance*”. Populasi dalam penelitian ini adalah 162 karyawan dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 115 karyawan. Metode analisis data yang ini menggunakan analisis kuantitatif melalui pendekatan statistik parametrik. Penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja

karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

- 2) Herta Manurung and Sihombing (2018) yang berjudul “*The Influence of Organizational Culture on Employees Performance at Cv. Putra Saleh Anugrah in District Samosir*”. Populasi dan sampel yang digunakan sebanyak 25 orang karyawan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana dan uji-t. Hasil menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
- 3) Noerchoidah and Sumitro Yanus (2020) yang berjudul “*The Influence of Organizational Culture and Social Capital to Improve Employee performance*”. Jumlah populasi dan sampel yang digunakan sebanyak 110 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
- 4) Aprilia and Wibawa (2020) yang berjudul “*The Effect Of Organizational Culture, Work Motivation And Work Experience On Employee Performance*”. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 38 karyawan

dan sampel yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh kuat dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

- 5) Utami and Verawati (2019) yang berjudul “*Organization Culture As Determiner Of Employee Performance Improvement With Work Motivation As Mediation Variable (A Study On Some Village Credit Institution (LPD) In Badung Regency – Bali)*” Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 80 orang dan sampel yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi. Teknik analisis menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

2.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Pangastuti, Sukirno and Efendi (2020) yang berjudul “*The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance*”. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 71 karyawan dan sampel yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi. Metode analisis data dalam penelitian menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

- 2) Wardani, Peristionwati and Nurwijayanti (2020) yang berjudul “*The Effect of Motivation, Competence and Work Environment on Employee Performance in Brawijaya Hospital Lawang Malang*”. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 102 orang dan sampel yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier. Hasil penelitian ini Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
- 3) Pananrangi, Lewangka and Sudirman (2020) yang berjudul “*The Influence Of Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance In Pt. Son Mare*”. Jumlah populasi dan sampel penelitian ini adalah berjumlah 86 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (PATH). Hasil penelitian motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
- 4) Festiningtyas and Gilang (2020) yang berjudul “*The Influence Of Motivation On Employee Performance*”. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 70 karyawan dan sampel yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi.

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana. Hasil yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

- 5) Muchtar (2016) yang berjudul “*The Influence Of Motivation And Work Environment On The Performance Of Employees*”. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 110 pegawai dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 pegawai. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.