

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuan organisasi tidak lepas dari pegawai karena kinerja pegawai berdampak pada peningkatan kinerja organisasi (Rifai, 2020). Kinerja merupakan perilaku yang ditampilkan seseorang dalam 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 (Pane dan Fatmawati, 2017).

Dalam organisasi atau perusahaan tentu pentingnya kinerja pegawai dengan tujuan untuk bisa tercapainya visi, misi dari organisasi atau perusahaan tersebut. Dimana kemajuan sebuah perusahaan ditentukan oleh kinerja yang baik dari pegawainya dalam menjalankan tugas pokoknya masing-masing. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:99). Sedangkan menurut Sinambela (2018)

mengidentifikasi kinerja pegawai merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam suatu periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti hasil kerja, target, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kantor Desa Batuan Kaler merupakan desa pemekaran dari desa induk yaitu Desa Batuan yang diresmikan pada tanggal 28 Oktober 1998. Kantor Desa Batuan Kaler memberikan pusat pelayanan di Desa, menjadi central segala kegiatan yang ada di Desa, baik itu di bidang Pemerintahan, Pemberdayaan, Pembangunan ataupun Pembinaan semua berpusat di Kantor Desa. Kantor Desa Batuan Kaler yang berlokasi di Banjar Cangi, Desa Batuan Kaler, Kecamatan Sukawati, Kabupaten Gianyar. Jumlah pegawai pada Kantor Desa yaitu sebanyak 33 orang pegawai.

Berdasarkan hasil observasi ditemukan bahwa kinerja pegawai belum seluruhnya menunjukkan hasil kerja yang optimal. Seperti rendahnya kualitas kerja yang dihasilkan tercermin dari penyelesaian pekerjaan kurang tepat waktu belum dapat terpenuhi, sehingga pencapaian standar pelayanan minimal yang harus dipenuhi masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Berdasarkan pengamatan di lapangan bahwa rendahnya kinerja pegawai pada Kantor Desa Batuan Kaler ini diakibatkan oleh banyaknya faktor diantaranya masalah motivasi kerja, loyalitas kerja dan Budaya Organisasi.

Seorang pegawai bisa produktif dalam bekerja apabila kebutuhan dan keinginannya terpenuhi, karena apabila tidak diimbangi dengan dorongan motivasi maka hasil kinerja tidak akan maksimal. Pemberian dorongan motivasi sangat penting dilakukan. Menurut Ganyang (2018:111) motivasi

adalah suatu kondisi yang menstimuli pihak lain termasuk pegawai untuk bersikap dan berperilaku dengan memanfaatkan semua potensi yang dimilikinya untuk mencapai tujuan tertentu termasuk tujuan perusahaan. Sedangkan pendapat lain menurut Sudaryo (2018:64) motivasi adalah kondisi psikologis dalam diri individu yang menggerakkan individu untuk bertindak, sehingga terjadi perubahan tingkah laku yang didasari untuk mencapai tujuan..

Setelah dilakukan observasi fenomena yang terjadi yaitu rapat evaluasi kinerja sangat jarang dilakukan bahkan hampir tidak pernah dilakukan secara rutin. Hal ini yang nantinya dikawatirkan ketika ada permasalahan maka penyelesaiannya akan sangat terhambat dan lambat. Selain itu permasalahan yang terjadi yaitu kurangnya kemampuan pegawai untuk mengembangkan potensi yang terdapat di dalam dirinya, serta memberikan pelayanan yang kurang memuaskan pada saat adanya tamu berkunjung.

Berdasarkan hasil penelitian Lydia dan Eddy (2017), mengatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Hotiana,dkk (2018) mengatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan penelitian Sahar dan Resky (2019) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil berbeda didapatkan oleh Indra Marjaya (2019) menyatakan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah loyalitas kerja. Menurut Aidil Syaputra (2017) loyalitas adalah kesediaan pegawai dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta

tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai pegawai. Loyalitas adalah suatu sikap yang di tunjukan oleh anggota organisasi terhadap manajemen perusahaan secara kongret membuat sebagian besar anggota organisasi mendapat manfaat dari manajemen (Sugiyarto, 2017).

Fenomena yang terjadi pada Kantor Desa Batuan Kaler terkait dengan loyalitas kerja yaitu kerjasama antar sesama rekan kerja masih belum maksimal, terlihat dari masih adanya pegawai yang lebih suka bekerja secara individu dari pada harus bekerja sama. Selain itu permasalahan yang terjadi yaitu adanya pegawai yang terlambat masuk kerja, meninggalkan jam kerja dan tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Penelitian Lydia dan Eddy (2017) menyatakan loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Dimas dan Futtry (2019) menyatakan loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan Penelitian Welianto (2020) menyatakan loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil berbeda didapatkan oleh penelitian Rowen (2017) yang menyatakan loyalitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lainnya yang terjadi di Kantor Desa Batuan Kaler adalah mengenai budaya organisasi. Menurut Umi, dkk (2015:02) Budaya organisasi adalah suatu norma dan nilai-nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin pegawainya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu

dan membimbing pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Pendapat lain mengenai Budaya Organisasi Menurut (Wibowo 2018) Budaya Organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Menurut Wardiah,dkk (2016:196) Budaya organisasi pada hakikatnya nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku, dan bertindak bagi semua anggota organisasi.

Fenomena yang terjadi terkait dengan Budaya Organisasi yaitu perkembangan dan terobosan baru yang terus dilakukan oleh pemerintah membuat kondisi organisasi perangkat desa mengalami serangkaian perubahan baik itu jenis kegiatan maupun struktur organisasi yang menyebabkan pegawai belum terbiasa dengan budaya kerja baru yang mengikuti perkembangan. Hal ini yang biasanya kurang mendapatkan perhatian, mengingat akibat dari pembaruan tersebut mengakibatkan ketidaksesuaian budaya organisasi yang sudah ada dari awal terbentuknya organisasi.

Penelitian Kardinah (2019) menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Yulastuti (2021) menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan Penelitian Yadi (2021) menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil berbeda didapatkan oleh

penelitian Girsang (2019) menyatakan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan *research gap* maka peneliti termotivasi untuk meneliti mengenai **Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor Desa Batuan Kaler.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Batuan Kaler?
- 2) Apakah loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Batuan Kaler?
- 3) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Batuan Kaler?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Batuan Kaler.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Batuan Kaler.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Batuan Kaler.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait, antara lain:

- 1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan referensi tambahan di bidang manajemen sumber daya manusia terutama aplikasi *goal setting theory* lebih luas tentang kinerja pegawai berdasarkan motivasi, loyalitas dan budaya organisasi, sehingga nantinya dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian terkait di masa mendatang.

- 2) Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi organisasi untuk menentukan kebijakan yang berkaitan dengan motivasi kerja, loyalitas kerja, budaya organisasi dan kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan Robbins (2016). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan – tujuan yang ditetapkan merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi.

2.1.2 Motivasi

Menurut Ganyang (2018:111) motivasi adalah suatu kondisi yang menstimuli pihak lain termasuk pegawai untuk bersikap dan berperilaku dengan memanfaatkan semua potensi yang dimilikinya untuk mencapai tujuan tertentu termasuk tujuan perusahaan. Sedangkan pendapat lainnya menurut Agustina (2019) motivasi adalah dorongan yang dimiliki individu untuk melakukan tindakan tertentu berdasarkan kebutuhannya. Menurut Newstrom dan Davis (2018:61) menyatakan motivasi berasal dari kata motif, yang dapat diartikan sebagai kekuatan dalam diri individu yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motivasi pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan perilaku sedemikian rupa dipengaruhi oleh motif, harapan dan insentif yang diinginkannya. Sedangkan Sudaryo (2018:64) menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi psikologis dalam diri individu yang menggerakkan individu untuk bertindak, sehingga terjadi perubahan tingkah laku yang didasari untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan motivasi kerja adalah sebagai penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

2.1.3 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2014), tujuan pimpinan memberikan motivasi kepada bawahan antara lain adalah:

- 1) Meningkatkan rasa tanggung jawab pekerja mengenai tugas-tugasnya
- 2) Meningkatkan kesejahteraan pekerja
- 3) Meningkatkan partisipasi serta kreativitas pekerja
- 4) Menciptakan kondisi serta ikatan kerja yang bagus
- 5) Mengefektifkan pengadaan pekerja
- 6) Mengembangkan kedisiplinan serta menurunkan tingkat absensi pekerja
- 7) Mempertahankan loyalitas serta kestabilan pekerja
- 8) Mengembangkan produktivitas kerja
- 9) Meningkatkan kepuasan kerja serta moral

2.1.4 Indikator Motivasi Kerja

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi intrinsik dari teori Maslow. Menurut Ganyang (2018:126) indikator-indikator dari motivasi kerja terdiri dari:

- 1) Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*)

Kebutuhan Fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

- 2) Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*)

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3) *Kebutuhan sosial (Social-need)*

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4) *Kebutuhan penghargaan (Esteem-need)*

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

5) *Kebutuhan aktualisasi diri (Self-actualization need)*

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan

2.1.5 Loyalitas Kerja

Menurut Aidil Syaputra (2017) loyalitas adalah kesediaan pegawai dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama

orang itu masih berstatus sebagai pegawai. Loyalitas adalah suatu sikap yang di tunjukan oleh anggota organisasi terhadap manajemen perusahaan secara kongret membuat sebagian besar anggota organisasi mendapat manfaat dari manajemen (Sugiyarto, 2017). Loyalitas adalah Suatu sifat umum perilaku manusia bahwa anggota-anggota sebuah kelompok yang terorganisir cenderung untuk berpihak kepada kelompok (Rahmah dan Ranu, 2016).

Berdasarkan definisi di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa loyalitas pegawai adalah sikap dan perbuatan mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, disiplin, serta jujur dalam bekerja, menciptakan suasana yang mendukung dan menyenangkan di tempat kerja, dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.

2.1.6 Faktor Mendorong Loyalitas Kerja

Menurut Rahmah dan Ranu (2016) faktor yang mendorong loyalitas kerja yaitu :

- 1) Suasana pekerjaan yang menyenangkan,
- 2) Tingkat kompensasi yang memadai,
- 3) Fasilitas-fasilitas yang memadai,
- 4) Motivasi yang tinggi,
- 5) Tunjangan kesejahteraan.

2.1.7 Indikator Loyalitas Kerja

Menurut Kurniawan (2015) mengemukakan indikator loyalitas kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Taat terhadap peraturan
seperti mentaati segala peraturan berundang-undangan dan ketentuan yang berlaku, mentaati jam kerja yang sudah ditentukan
- 2) Bertanggung jawab
Seperti menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu, selalu menyimpan barang-barang dinas dengan sebaik-baiknya, mengutamakan kepentingan dinas dari kepentingan golongan, tidak pernah melempar kesalahan yang dibuatnya kepada orang lain.
- 3) Menyumbangkan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada organisasi.
- 4) Jujur
Seperti selalu melakukan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa, tidak menyalahkan wewenang yang ada padanya dan melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan apa adanya.

2.1.8 Budaya Organisasi

Menurut Umi, dkk (2015:02) Budaya organisasi adalah suatu norma dan nilai-nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin pegawainya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi merupakan persepsi keseluruhan karyawan berdasarkan karakteristik budaya organisasi yang antara lain meliputi kemantapan terhadap tugas, kepedulian tugas, orientasi hasil, perilaku pegawai, orientasi tim, karakteristik tersebut terdapat dalam sebuah organisasi atau perusahaan mereka. Persepsi pegawai

mengenai kenyataan terhadap budaya organisasinya menjadi dasar pegawai berperilaku. Dari persepsi tersebut memunculkan suatu tanggapan berupa dukungan pada karakteristik organisasi yang selanjutnya mempengaruhi kinerja pegawai (Robbins dan Judge, 2015). Menurut Wardiah, dkk (2016:196) Budaya organisasi pada hakikatnya nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku, dan bertindak bagi semua anggota organisasi.

Jadi berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi adalah cara orang berperilaku dalam organisasi dan ini merupakan satu set norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, nilai-nilai inti, dan pola perilaku bersama dalam organisasi. Budaya organisasi memberikan panduan tentang bagaimana seseorang harus berperilaku didalam organisasi.

2.1.9 Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Panbundu (2012:14) budaya organisasi sebuah perusahaan memiliki beberapa fungsi, yaitu:

- 1) Budaya organisasi sebagai pembeda suatu organisasi terhadap lingkungan kerja organisasi maupun kelompok lainnya. Budaya organisasi menciptakan suatu identitas atau ciri yang membedakan satu perusahaan dengan perusahaan lainnya.
- 2) Sebagai perekat pegawai dimana budaya organisasi akan membentuk *Sense Of Belonging* dan rasa kesetiaan atau loyalitas terhadap sesama pegawai. Pemahaman yang baik akan kebudayaan organisasi akan membuat pegawai lebih dekat karena persamaan visi, misi, dan tujuan bersama yang akan dicapai.

- 3) Budaya organisasi berfungsi sebagai alat untuk mempromosikan sistem sosial didalam lingkungan kerja yang positif dan kondusif, dari konflik serta perubahan dilakukan dengan efektif.
- 4) Budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme kontrol. Budaya organisasi mengendalikan dan mengarahkan pegawai ke arah yang sama untuk mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan. Seluruh kegiatan di perusahaan akan berjalan apabila perusahaan mampu mengendalikan dan mengatur pegawai atau pekerjanya dengan efektif dan efisien.
- 5) Sebagai integrator atau alat pemersatu sub-budaya dalam organisasi dan perbedaan latar belakang budaya pegawai.
- 6) Budaya organisasi membentuk perilaku pegawai. Tujuan dari fungsi ini, agar pegawai memahami cara untuk mencapai tujuan organisasi sehingga pegawai akan bekerja lebih terarah.
- 7) Budaya organisasi juga berfungsi sebagai sarana atau cara untuk memecahkan masalah perusahaan seperti adaptasi lingkungan.
- 8) Budaya organisasi berfungsi sebagai acuan dalam menyusun perencanaan seperti perencanaan pemasaran, segmentasi pasar, dan penentuan positioning.
- 9) Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai alat komunikasi antar anggota perusahaan atau organisasi, misalnya antara pegawai dengan pimpinan dan sesama anggota perusahaan.
- 10) Penghambat inovasi, budaya organisasi tidak selalu memberikan unsur

positif bagi perusahaan.

2.1.10 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Umi, dkk (2015:03) indikator budaya organisasi yaitu:

1) Norma

Norma adalah sebuah aturan yang tidak tertulis, yang diterima anggota kelompok. Norma memberitahu apa yang harus dan tidak harus dilakukan di bawah keadaan atau situasi tertentu. Norma bersifat memotivasi, berkomitmen, serta meningkatkan pegawai berkinerja tinggi.

2) Nilai Dominan

Nilai Dominan adalah nilai-nilai utama yang ada dalam organisasi yang diterima anggota organisasi. Organisasi mengharapkan pegawai membagikan nilai-nilai utama yang merupakan menggambarkan suatu kepribadian yang ada dalam suatu organisasi. Jika nilai di anggap penting, maka nilai akan membimbing pegawai berperilaku secara konsisten terhadap berbagai situasi. Nilai juga merupakan keinginan efektif kesadaran atau keinginan yang membimbing perilaku bagaimana seorang pegawai mampu memiliki efisiensi tinggi dan kualitas tinggi.

3) Aturan

Aturan adalah peraturan, prosedur, kebijakan secara tertulis yang telah disepakati dan wajib dipatuhi dan dijalankan oleh seluruh pegawai didalam suatu organisasi. Memiliki standar, bagaimana pegawai berinteraksi. Contohnya dalam berbicara, berperilaku, ketepatan waktu

disiplin dalam hadir maupun mengerjakan tugas. Semua agar memiliki kinerja yang baik dan hasil yang baik pula bagi organisasi.

4) Iklim Organisasi

Iklim Organisasi yaitu suatu penyampaian keterbukaan atau perasaan seorang pegawai didalam suasana lingkungan kerja, yang berguna untuk mengevaluasi seluruh masalah yang ada di lingkungan kerja agar tujuan organisasi tercapai. Iklim organisasi juga bentuk perilaku atau karakteristik pegawai agar berani mengutarakan pendapat demi kenyamanan bersama.

2.1.11 Kinerja Pegawai

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:99). Menurut Sinambela (2018:6) kinerja pegawai merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam suatu periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti hasil kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan pengertian dari para ahli diatas mengenai istilah dan definisi dari sebuah kinerja maka dapat disimpulkan bahwa kinerja

merupakan suatu usaha yang maksimal yang dikeluarkan oleh para pekerja dalam rangka menggapai suatu prestasi kerja yang memuaskan, artinya apabila suatu pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan hasil yang memuaskan akan memberikan dampak positif terhadap pribadi pekerja dan lingkungan tempatnya bekerja.

2.1.12 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1) Sikap dan mental

Sikap dan mental yang positif, mendorong seseorang untuk menjadi lebih kreatif. Setaip saat terjadi hal-hal yang tidak di inginkan, dengan sikap mental yang positif, dapat di tanggapi dengan mencari suatu hikmah di baliknya secara kreatif.

2) Pendidikan

Pendidikan adalah faktor terpenting dalam membentuk karakter dan pemikiran seseorang. Dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seseorang pekerja memiliki pengetahuan tertentu. Orang dengan kemampuan dasar apabila mendapatkan kesempatan-kesempatan dan motivasi yang tepat, akan lebih mampu dan cakap untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, dengan demikian jelas bahwa Pendidikan mempengaruhi kinerja pegawai.

3) Keterampilan

Keterampilan merupakan sebuah kemampuan dalam mengoperasikan pekerja secara lebih mudah dan tepat. Jadi lebih mengarah pada psikomotor seseorang.

4) Manajemen Kepemimpinan

Manajemen kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mengatur dan mempengaruhi orang-orang agar dapat diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi.

5) Tingkat Penghasilan

Beberapa jabatan berarti beberapa pula tanggung jawabnya dan berarti berbeda pula tingkat pendapatannya. Jadi tingkat tingkat pendapatan berpengaruh terhadap motivasi yang secara langsung juga mempengaruhi kinerja pegawai.

6) Gaji dan Kesehatan

Gaji dan kesehatan merupakan faktor terpenting dalam kinerja. Seorang pekerja agar memperoleh penghargaan atau gaji. Dan untuk menunjukkan kinerja yang baik seseorang tersebut harus sehat.

7) Jaminan Sosial

Seberapa berperan perusahaan tempat seseorang bekerja menjamin kehidupan dan keselamatan selama bekerja.

8) Iklim Kerja

Sesuatu yang menjadi karakter, ciri khas atau nilai-nilai utama yang melekat dalam interaksi antar individu dan bagian dalam organisasi yang bisa diartikan sebagai budaya organisasi.

9) Sarana dan Prasarana

Seberapa besar pelatihan perusahaan dalam memenuhi kelengkapan sarana dan prasarana agar karyawan lebih mudah dalam bekerja.

10) Teknologi

Teknologi atau komputerisasi di dalam sistem SDM juga berperan untuk menambah kinerja pegawai karena pegawai juga akan merasa mudah dan praktis dalam bekerja.

11) Kesempatan Berprestasi

Kesempatan berprestasi yang jelas dan terbuka membuat pegawai terpacu dalam bekerja karena merasa berkompetisi dalam bekerja dan pegawai akan terpacu untuk promosi jabatan.

2.1.13 Indikator Kinerja Pegawai

Untuk mengukur kinerja pegawai secara individu, terdapat enam indikator yang dikemukakan oleh Bandari (2018:21) yaitu:

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Standar ini menekankan

pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja yang seharusnya (standar dan norma) dengan kemampuan sebenarnya.

2) Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

3) Efektifitas dan Efisiensi

Efektivitas adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan dan target sesuai jangka waktu, serta hasil yang diharapkan. Efisiensi adalah dimaknai sebagai suatu ketepatan atau kesesuaian ketika mengerjakan sesuatu, sehingga proses pengerjaan itu tidak membuang tenaga, waktu, dan biaya. Sejauh mana karyawan mampu bekerja dengan efektif dan efisien sehingga memberi kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

4) Kerjasama

Kerjasama adalah bentuk hubungan antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya yang saling berinteraksi dan saling menguntungkan untuk mencapai tujuan bersama. Keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi. Kerjasama antara pegawai dapat ditingkatkan apabila pimpinan mampu memotivasi pegawai dengan baik.

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian telah dilakukan oleh para peneliti untuk melihat pengaruh dari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Di bawah ini adalah resume dari beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh para ahli sebelumnya tentang kinerja pegawai, antara lain.

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Fernanda (2016), yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM di Desa Wisata Bodung Gunung Kidung Yogyakarta. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada UMKM di Desa Wisata Bodung Gunung Kidung Yogyakarta.
- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Lydia dan Eddy (2017), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di CV Hartono Flash Surabaya. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Hartono Flash Surabaya dan loyalitas karyawan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Hartono Flash Surabaya.
- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Hotiana (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Bagian Kepegawaian dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian dan

Organisasi Kementerian Pariwisata RI). Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan stress kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Cokorda ,dkk (2018), penelitian ini yang berjudul Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BPD Bali Bali cabang Ubud. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dapat disimpulkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di bank BPD Bali Cabang Ubud, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Bank BPD Bali Cabang Ubud.
- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Dimas dan Futtry (2019), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arisma Indonesia Merdeka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap PT.Arisma Indonesia Merdeka, loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap PT.Arisma Indonesia Merdeka dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap PT. Arisma Indonesia Merdeka.
- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Sahar dan Resky (2019), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lombok Post Group Mataram. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan pada Lombok Post Group Mataram, motivasi

berpengaruh signifikan pada Lombok Post Group Mataram dan loyalitas kerja berpengaruh signifikan pada Lombok Post Group Mataram

- 7) Penelitian yang dilakukan oleh Kardinah (2019) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 8) Penelitian yang dilakukan oleh Weliyanto (2020), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepuasan, Motivasi, Loyalitas, Dan Pemberian Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai di Kabupaten Berau. Hasil penelitian ini didapatkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kabupaten Berau. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kabupaten Berau. Loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kabupaten Berau. Dan Pemberian penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Berau.
- 9) Penelitian yang dilakukan oleh Yuliasuti (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Bali Denpasar. Hasil Penelitiannya menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Kinerja Pegawai pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Bali Denpasar, Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Bali Denpasar, dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Bali Denpasar.

- 10) Penelitian yang dilakukan oleh Yadi (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Warna Asli Denpasar. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Warna Asli Denpasar, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Warna Asli Denpasar, sedangkan Komitmen berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Warna Asli Denpasar.