

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 (Sabrina, 2021). Sedangkan menurut Solhani (2022) 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 (Subroto, 2018). 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, 2019). Menurut Kaswan (2019) 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. Salah satunya Pada Dinas Pendapatan Daerah (Dispenda) Kabupaten Badung.

Dinas Pendapatan Daerah atau Dispenda merupakan organisasi atau instansi yang berada di bawah pemerintah daerah yang memiliki tanggung jawab dalam penerimaan pendapatan daerah melalui pengordinasian 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 objektif. 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 2022.

Tabel 1.1
Tingkat Absensi Pegawai Dinas Pendapatan Daerah
(DISPENDA) Kabupaten Badung 2022

No	Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Total Hari Kerja	Jumlah Absensi (Hari)	Total Hari Kerja Aktual (Hari)	Tingkat Absensi (%)
1	2	3	4	$5=3*4$	6	$7=5-6$	$8=6:5*100$ (%)
1	Januari	84	26	2184	73	2111	3.3%
2	Februari	84	24	2016	67	1949	3.3%
3	Maret	84	26	2184	71	2113	3.3%
4	April	84	25	2100	68	2032	3.2%
5	Mei	84	27	2268	72	2196	3.2%
6	Juni	84	26	2184	73	2111	3.3%
7	Juli	84	26	2184	68	2116	3.1%
8	Agustus	84	27	2268	74	2194	3.3%
9	September	84	25	2100	65	2035	3.1%
10	Oktober	84	27	2268	64	2204	2.8%
11	November	84	26	2184	76	2108	3.5%
12	Desember	84	27	2268	71	2197	3.1%
Jumlah			312	26208	842	25366	38.58
Rata-rata			26	2184	70.17	2113.8	3.21

Sumber: Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Badung, (2023)

Menurut Ardana dkk (2017:3) tingkat absensi 3-10% dikategorikan tinggi dan dibawah 3% dikategorikan rendah. Berdasarkan tabel 1.1 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.

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. Setiawan (2020) 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. Salah satu contoh organisasi yang memiliki kinerja karyawan yang baik, dengan adanya komitmen organisasi.

Cahyani (2020) 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.

Fenomena yang terjadi saat ini terhadap ASN pada Dinas Pendapatan Daerah (DISPENDA) Kabupaten Badung adalah masih rendahnya ASN yang mempunyai sikap untuk berkomitmen pada organisasi. Seperti halnya banyak ASN yang tidak betah dalam melaksanakan pekerjaannya dan cenderung sering meninggalkan ruangan kerjanya. Serta adanya rasa keberatan dari ASN dalam menerima pekerjaan dengan target yang telah ditetapkan sehingga berbagai macam alasan disampaikan kepada pimpinan agar bisa terhindar dari tugas tersebut. Fenomena lainnya yaitu masih rendahnya rasa memiliki ASN terhadap organisasi tempat bekerjanya. Hal ini ditandai dengan kurangnya kelayakan ASN terhadap organisasi, sebagai contoh ASN sangat keberatan jika harus bekerja diluar jam kantor atau diberikan tugas tambahan setelah jam kerja meskipun tugas tersebut mendesak.

Menurut Cahyani (2020) 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 Cahyani (2020) 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 Sutopo (2018) 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 (2018:112) 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 (Dira, 2020).

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.

Berdasarkan wawancara dan observasi, yang menjadi budaya organisasi dalam organisasi adalah belum 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 kordinasi antar pegawai juga terkadang menjadi kendala. Kurangnya komunikasi dan kordinasi 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. Walaupun pimpinan menyadari pentingnya perubahan, tanggapan yang diberikan masih berkisar pada budaya organisasi lama sehingga perubahan tidak benar-benar nyata, misalnya pegawai bekerja hanya berorientasi pada tambahan penghasilan diluar gaji yang diterima. 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 (Dira, 2020).

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. Selain budaya organisasi, motivasi dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan.

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 meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi (Wibowo, 2019:110).

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. Berdasarkan hasil observasi awal di Dinas Pendapatan Daerah (DISPENDA) Kabupaten Badung terkait motivasi kerja pegawai. Dimana, kurangnya rasa tanggung jawab pegawai dalam bekerja sehingga pekerjaan kurang efektif dan efisien seperti yang diharapkan. Selain itu, pekerjaan yang diberikan tidak dikerjakan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Hal ini terlihat dari pencapaian target yang tidak maksimal

yang tidak mencapai 100%. Berikut disajikan analisis kinerja Dinas Pendapatan Daerah (DISPENDA) Kabupaten Badung pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2
Analisis Kinerja Dinas Pendapatan Daerah
(DISPENDA) Kabupaten Badung Tahun 2022

No	Indikator	Pencapaian Target	Target Tidak Tercapai
1	Proporsi PAD terhadap pendapatan daerah	31,36%	68,64%
2	Proporsi kenaikan Jumlah Wajib Pajak	42,25%	57,75%
3	Proporsi aparatur yang telah memiliki sertifikat kompetensi profesi	50,50%	49,50%
4	Proporsi tindaklanjut hasil pemeriksaan eksternal dan internal pengawasan	44,57%	55,43%

Sumber: Dinas Pendapatan Daerah (DISPENDA) Kabupaten Badung, 2023

Tabel 1.2 menunjukkan adanya permasalahan kinerja pegawai dimana tingginya tingkat prosentase target yang tidak tercapai atas pencapaian kinerja instansi. Kondisi ini terjadi karena selama ini para pegawai merasakan masih terbatasnya fasilitas kerja yang diberikan oleh dinas sehingga menghambat upaya memaksimalkan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dan 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 Hidayat (2021) bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai artinya, agar segera untuk meningkatkan motivasi agar dapat mencapai prestasi yang maksimal.

Berdasarkan permasalahan tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih akurat dan terbaru yang berfokus 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 dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah (Dispenda) Kabupaten Badung.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah (Dispenda) Kabupaten Badung.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah (Dispenda) Kabupaten Badung.

1.4 Kegunaan 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. *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 (Hidayat, 2021). 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 Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Kaswan (2019:67) 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. Mangkunegara (2019:67) 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 Karyawan

Menurut Mangkunegara (2019:67) 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 pleace, the man on the right job*).

b) Faktor Motivasi

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

3) Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja menurut Elizar (2020) adalah sebagai berikut:

a) Kualitas, yaitu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.

b) Kuantitas, merupakan produksi yang menghasilkan dapat ditunjukkan dalam mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

c) Ketepatan waktu, kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

- d) Efektivitas biaya (cost effectiveness), yaitu merupakan tingkatan dimana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit.
- e) Kebutuhan akan pengawasan (need for supervision), yaitu merupakan tingkatan dimana seorang karyawan mampu melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa membutuhkan bantuan pengawasan atau memerlukan campur tangan pengawas untuk mencegah agar hasil produksi tidak mengalami kerugian.
- f) Hubungan antar perseorangan (Interpersonal impact), yaitu merupakan tingkatan dimana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik, dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan yang lain, dan juga pada bawahan.

2.1.3 Komitmen Organisasi

1) Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Dira (2020) 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. Sutopo (2018) 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, (Sutopo, 2018).

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

Indikator Komitmen Organisasi dalam Busro (2018:86) menyatakan bahwa:

- a) Indikator Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) meliputi: (1) kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi, (2) loyalitas terhadap organisasi, dan (3) kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.
- b) Indikator Komitmen Kontinu (*Continue Commitment*) meliputi: (1) memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi, (2) memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi
- c) Indikator Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) meliputi: (1) kemauan bekerja dan (2) tanggung jawab memajukan organisasi.

Indikator Komitmen Organisasi secara umum yakni menurut Shaleh (2018:51) bahwa komitmen organisasi memiliki tiga indikator yakni sebagai berikut:

- a) Adanya kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
- b) Adanya kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
- c) Adanya kebanggaan karyawan pada organisasi, 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 (2018:185) 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 (Dira, 2020).

Budaya organisasi merupakan pola – pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal 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 Asmoro (2020) 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

Menurut Hari (2019:14) adapun karakteristik yang mempengaruhi budaya organisasi diantaranya:

a) Inovatif memperhitungkan resiko

Bahwa setiap karyawan akan memberi perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan

b) Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail.

Menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari karyawan didalam 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 peforma karyawan dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Peforma yang baik dimaksudkan antara lain kualifikasi keahlian (*ability an skill*) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus di ikuti dengan disiplin dan kerjainan 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) 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 Dewi dan Trihudyatmanto (2020) 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 Subroto (2018), 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 Andayani dan Tirtayasa (2019) motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara memdorong 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 (2019:111) 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 kerja menurut Dewi dan Trihudiyatmanto (2020):

a) Daya dorong

Pemimpin memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawan agar dapat bekerja secara aksimal.

b) Kemauan

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

c) Kerelaan

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

d) Membentuk keahlian

Harus mampu mengubah kemahiran menjadi sebuah ilmu baru.

e) Membentuk ketrampilan

Kemampuan dalam melakukan pekerjaan secara kompleks dan rapi.

f) Tanggung jawab

Harus melakukan yang telah menjadikan tugasnya untuk diselesaikan.

g) Kewajiban

Sesuatu kewajiban yang harus dilaksanakan dan dibebankan

h) Tujuan

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

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

2.2.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Ni Nyoman Novarini (2022) yang berjudul Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Delta Satria Dewata. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Delta

Satria Dewata. Penelitian ini dilakukan di PT. Delta Satria Dewata dengan total sampel sebanyak 55 orang karyawan. Metode penentuan sampel pada penelitian ini adalah metode sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda melalui program SPSS versi 23. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Delta Satria Dewata. Semakin baik pengembangan karir yang ada pada PT. Delta Satria Dewata maka semakin baik pula kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Delta Satria Dewata. Semakin meningkat komitmen organisasi yang ada di PT. Delta Satria Dewata maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Persamaan dengan penelitian ini sama-sama menganalisis kinerja karyawan sedangkan perbedaannya adalah lokasi dan sampel penelitian.

2) Ni Nyoman Suryani (2021) yang berjudul pengaruh komunikasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada bliss barbershop bali melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja, pengaruh komunikasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh secara tidak langsung komunikasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan dan pengaruh secara tidak langsung komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 38 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Regresi, Determinasi,

Analisis Jalur, Uji t dan Uji Sobel. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa:

- (1) komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- (2) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- (3) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- (4) komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- (5) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- (6) Komunikasi memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
- (7) Komitmen organisasi memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Saran yang dapat diberikan peneliti adalah Bliss Barbershop Bali diharapkan membimbing karyawan, meningkatkan jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan memberikan pelatihan kepada karyawan.

3) Putri Permata Sari (2019) 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. Persamaan dengan penelitian ini sama-sama menganalisis kinerja karyawan sedangkan perbedaannya adalah lokasi dan sampel penelitian.

4) Diana Sulianti (2019) 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. Persamaan dengan penelitian ini sama-sama menganalisis kinerja karyawan sedangkan perbedaannya adalah lokasi dan sampel penelitian.

- 5) I Kadek Budiantara (2022) 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. Persamaan dengan penelitian ini sama-sama menganalisis kinerja karyawan sedangkan perbedaannya adalah lokasi dan sampel penelitian.

2.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Ni Nyoman Novarini (2022) yang berjudul *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Koperasi Unit Desa Pedungan*. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Koperasi Unit Desa Pedungan. Metode penelitian menggunakan metode sensus dengan 32 orang digunakan sebagai responden. Teknik analisis yang digunakan yaitu model persamaan struktural (Structural Equation Modeling-SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi ditemukan positif dan signifikan. Hasil analisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan ditemukan positif dan tidak signifikan. Hasil analisis peran budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening komitmen organisasi ditemukan positif dan signifikan. Persamaan dengan penelitian ini sama-sama menganalisis kinerja karyawan sedangkan perbedaannya adalah lokasi dan sampel penelitian.

2) Ni Nyoman Suryani (2022) dengan judul Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Kondisi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Negari Agro Wisata Kopi & Balinese House Interpersonal, kondisi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Negari Agro Wisata Kopi & Balinese House. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Negari Agro Wisata Kopi & Balinese House pada tahun 2021 yang berjumlah 40 orang. Sampel penelitian ditentukan dengan metode sampel jenuh sebanyak 40 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan observasi, wawancara, dokumentasi serta dengan menyebarkan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji analisis determinasi berganda, uji F, uji t dengan alat analisis yang digunakan adalah SPSS 25.00. Hasil penelitian menunjukkan komunikasi interpersonal,

kondisi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Negari Agro Wisata Kopi & Balinese House.

- 3) Komang Pasek Anggara (2022) 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. Persamaan dengan penelitian ini sama-sama menganalisis kinerja karyawan sedangkan perbedaannya adalah lokasi dan sampel penelitian.
- 4) Khairani Nurul Rahmadhani (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. Persamaan dengan penelitian ini sama-sama menganalisis kinerja karyawan sedangkan perbedaannya adalah lokasi dan sampel penelitian.

5) Swastiani Dunggio (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. Persamaan dengan penelitian ini sama-sama menganalisis kinerja karyawan sedangkan perbedaannya adalah lokasi dan sampel penelitian.

2.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1) Ni Nyoman Ari Novarini (2022) yang berjudul *Pengaruh Motivasi Berprestasi, Kepuasan Kerja, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Investama Di Mambal*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh motivasi berprestasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama di Mambal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tirta Investama di Mambal sebanyak 45 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga diambil sampel sebanyak 45 orang dengan pengambilan sampel secara acak. Alat analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama di Mambal. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama

di Mambal. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama di Mambal. Disarankan kepada pimpinan PT. Tirta Investama di Mambal untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi agar rasa bangga karyawan meningkat dan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Persamaan dengan penelitian ini sama-sama menganalisis kinerja karyawan sedangkan perbedaannya adalah lokasi dan sampel penelitian.

2) Ni Nyoman Suryani (2022) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt World Innovative Telecommunication Denpasar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, insentif dan kerja lingkungan terhadap kinerja karyawan pada PT World Innovative Telecommunication di Denpasar. Penelitian ini menggunakan teknik total sampling dengan 82 responden sebagai sampel penelitiannya melalui hasil penyebaran kuesioner kepada seluruh responden dianalisis menggunakan multiple teknik analisis regresi linier dengan program aplikasi statistik SPSS 25.0 windows. Hasil penelitian menjelaskan bahwa (1) Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT World Innovative Telecommunication Denpasar. Dengan meningkatkan motivasi kerja pegawai maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai pada PT Dunia Inovatif Telekomunikasi Denpasar. (2) Insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT World Innovative Telecommunication Denpasar. Hasil dari ini Penelitian menjelaskan bahwa penyaluran insentif pada PT World Innovative Telecommunication Denpasar tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja

karyawan pada PT World Innovative Telekomunikasi Denpasar. (3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan bkinerja karyawan pada PT World Innovative Telecommunication Denpasar. Hasil dari ini Penelitian menjelaskan bahwa jika perhatian terhadap lingkungan kerja karyawan meningkat maka akan mempengaruhi meningkatkan kinerja karyawan pada PT World Innovative Telecommunication Denpasar.

3) Tuty Lindawati (2022) 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. Persamaan dengan penelitian ini sama-sama menganalisis kinerja karyawan sedangkan perbedaannya adalah lokasi dan sampel penelitian.

4) Chrisvan Caissar (2022) 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. Persamaan

dengan penelitian ini sama-sama menganalisis kinerja karyawan sedangkan perbedaannya adalah lokasi dan sampel penelitian.

5) Okni Livia Ningsih (2022) 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. Persamaan dengan penelitian ini sama-sama menganalisis kinerja karyawan sedangkan perbedaannya adalah lokasi dan sampel penelitian.

6) Sheilla Ramand Aadrian (2022) 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. Persamaan dengan penelitian ini sama-sama menganalisis kinerja karyawan sedangkan perbedaannya adalah lokasi dan sampel penelitian.