

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang terpenting bagi keberlangsungan suatu lembaga atau organisasi, karena Sumber daya manusia menjadi ‘modal’ yang patut diperhatikan dan memiliki peran penting mencapai suatu keberhasilan. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi memerlukan dukungan SDM yang cakap dan kompeten di bidangnya sehingga mampu menjadikan usaha lebih unggul antar sesama kompetitor karena memiliki tujuan mencapai keuntungan. SDM atau Sumber daya manusia adalah orang – orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi produk, mengalokasikan sumber daya, finansial serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi (Sutrisno, 2016).

Faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya komitmen organisasi. Menurut Robbins (2013), Komitmen organisasi yang baik adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya akan meningkatkan kinerja karyawan. Pariansa (2016), menyatakan komitmen merupakan suatu rasa keterlibatan dan kesetiaan karyawan terhadap organisasinya. Komitmen organisasi yang baik akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja para karyawan. Sehingga jika ini diterapkan dengan baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan pada karyawan PT. BPR Nusamba Tegallalang terdapat beberapa fenomena yang terjadi seperti kurangnya komitmen organisasi karyawan. Dimana beberapa karyawan kesetiaan dan kemauannya mereka terhadap perusahaan masih dirasa begitu kurang dilihat dari keinginan karyawan untuk bekerja dan mengabdikan kepada perusahaan, kurangnya untuk mengapresiasi rasa kecintaannya karyawan kepada perusahaan dimana dapat dilihat dari cara karyawan menghargai pada setiap komitmen yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Dengan kata lain, beberapa karyawan tersebut bertahan pada suatu perusahaan karena membutuhkan gaji.

Hal ini didukung oleh penelitian Eliana (2023), dengan judul “Analisis Pengaruh Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi” penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian sejalan yang dilakukan oleh Imbayani (2022), Pramitha (2021), Esteban (2022) dan Misnan (2023) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin erat komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan terhadap organisasinya maka kinerja karyawan akan meningkat. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Suhardi (2021) dengan judul “Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh Irawan (2023) dan Oliviani (2023) yang menyatakan bahwa komitmen

organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa buruk atau baiknya komitmen organisasi yang dimiliki setiap karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Menurut Kandula (2006) kunci untuk kinerja yang baik adalah budaya yang kuat. Dengan kuatnya budaya organisasi yang dimiliki perusahaan dapat meningkatkan kinerja. Menurut Robbins (2006) budaya organisasi adalah sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkat dimana karyawan melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Penerapan budaya organisasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, budaya organisasi sangat penting karena merupakan kebiasaan – kebiasaan dalam organisasi. Menurut Robbins (2006) Budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota – anggotanya organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi – organisasi yang lainnya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan pada karyawan PT. BPR Nusamba Tegallalang terdapat fenomena mengenai budaya organisasi. Dimana hal ini berkaitan dengan perilaku karyawan. Dimana juga kurangnya kerja sama antar karyawan dalam kegiatan perusahaan. Disamping itu karyawan juga tidak berani mengambil resiko terhadap keputusan yang diambil pada saat mereka bekerja. Dimana juga karyawan tidak mengikuti SOP perusahaan seperti ada karyawan yang terlambat masuk kerja dan pulang lebih awal dari jam yang sudah ditentukan. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.1 yaitu

tabel absensi karyawan pada PT. BPR Nusamba Tegallalang Tahun 2022 sebagai berikut

Tabel 1.1
Persentase Tingkat Absensi Karyawan
PT.BPR Nusamba Tegallalang Tahun 2022

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Absensi (Hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari)	Persentase Absensi (%)
(1)	(2)	(3)	(4)=(2)x(3)	(5)	(6)=(4)-(5)	(7)=(4)/(5) x100%
Januari	43	21	903	30	873	3,32 %
Februari	43	18	774	27	747	3,48 %
Maret	43	19	817	32	785	3,91 %
April	43	20	860	29	831	3,37 %
Mei	43	18	774	20	754	2,58 %
Juni	43	18	774	24	750	3,10 %
Juli	43	21	903	36	867	3,98 %
Agustus	43	22	946	28	918	2,95 %
September	43	22	946	10	936	1,05 %
Oktober	43	21	903	15	888	1,66 %
November	43	22	946	28	918	2,95 %
Desember	43	22	946	35	911	3,69 %
Jumlah	516	244	10.492	314	10.178	36,04 %
Rata-rata	43	20,33	874,33	21,16	848,16	3,00 %

Sumber: PT. BPR Nusamba Tegallalang

Dari Tabel 1.1 di atas menunjukkan adanya kinerja yang kurang baik. Hal ini terlihat dari tingginya tingkat absensi karyawan. Pada bulan Juli tingkat absensi karyawan tertinggi yaitu sebesar 3,98%, sedangkan tingkat absensi karyawan terendah terjadi pada bulan September yaitu sebesar 1,05%. Rata – rata tingkat absensi karyawan pada tahun 2022 yaitu sebesar 3,00%. Ini berarti bahwa tingkat absensi karyawan tergolong tinggi karena diatas 2 persen. Menurut Edwin (2002:281) apabila absensi 0 sampai 2 persen dianggap baik, 3

persen sampai 10 persen dianggap tinggi, diatas 10 persen dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan.

Hal ini didukung oleh penelitian Eksantari (2023), dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian Area Bandung 1” menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian sejalan dilakukan oleh Syaudi (2023), Maduningtias (2022), Sugiono (2021) dan Kuswati (2020) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi maka kinerja karyawan akan semakin membaik. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Azizah (2023) dengan judul “ Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian Vega (2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa baik atau tidak baik budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor terakhir yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah Motivasi kerja. Menurut Robbins (2016) bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang membuat seseorang bertindak atau berperilaku dengan cara – cara tertentu dengan kemungkinan terpenuhnya tujuan atau kebutuhan pribadi dalam berkerja. Menurut Pariansa, (2016:201) motivasi adalah “proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya yang menuju

pencapaian tujuan”. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan usahanya akan menimbulkan rasa kepuasan kerja yang tinggi akan sangat berpengaruh dalam kelangsungan hidup perusahaan. Kepuasan kerja karyawan akan terlihat dari bagaimana sikap karyawan terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan pada karyawan PT. BPR Nusamba Tegallalang terdapat fenomena mengenai motivasi kerja dimana ditemukan bahwa masih banyak tugas yang tidak dapat terselesaikan karena rasa tanggung jawab yang kurang disebabkan oleh belum puasannya motivasi yang diberikan, selain itu ada karyawan yang belum merasa puas akan gaji yang diberikan tidak sebanding dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Hal ini didukung oleh Penelitian Su'adah (2022), dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Yayasan Tridarma Kosgoro Kabupaten Dompu) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sejalan juga dilakukan oleh Satya (2023), Dewi (2021), Kertiriasih (2022) dan Tasya (2020) yang menyayakan bahwa motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyatakan semakin tinggi motivasi yang diberikan maka semakin tinggi kinerja pegawai tersenut. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2021), dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja” yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung juga oleh penelitian

Kurniawan (2021) dan Lestari (2021) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyatakan semakin rendah motivasi maka kinerja karyawan akan rendah juga.

Faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan salah satunya adalah kinerja pegawai. Masalah kinerja harus diatasi dengan baik, karena baik buruknya kinerja akan berpengaruh pada tujuan perusahaan tersebut. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang harus dicapai oleh seorang atau kelompok 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. Mangkunegara, (2016) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) adalah Bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah, yang ada dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Salah satunya yaitu PT. BPR Nusamba Tegallalang, dimana usaha ini bergerak di bidang jasa perbankan, berbentuk perseroan terbatas (PT) yang menerima simpanan dalam bentuk deposito, tabungan, kredit, dan bentuk lainnya yang memberi produk

layanan keuangan dalam bentuk pinjaman/kredit. Kinerja karyawan juga dapat dilihat melalui target penagihan kredit, dimana dapat dilihat dari tidak tercapainya target penagihan kredit yang diterapkan oleh perusahaan PT. BPR Nusamba Tegallalang dari tahun 2018-2022 dapat dilihat dari tabel 1.2 berikut ini

Tabel 1.2
Rekapitulasi Realisasi Penagihan Kredit Pada
PT.BPR Nusamba Tegallalang
Tahun 2018 - 2022

Tahun	Target Realisasi (orang)	Realisasi Kredit (orang)	Sisa Target Realisasi (orang)	Presentase Realisasi Kredit (%)	Presentase Sisa Target (%)
2018	900	880	20	97,77	2,72
2019	936	820	16	87,60	19,51
2020	936	450	486	48,07	51,92
2021	936	500	436	53,41	46,58
2022	936	720	216	76,92	23,07

Dari Tabel 1.2 menunjukkan realisasi pencapaian penagihan kredit naik turun setiap tahun 2018 – 2022. Dilihat dari tabel yaitu pada tahun 2018 sebesar 97,77%, pada tahun 2019 mengalami penurunan realisasi sebesar 87,60%, pada tahun 2020 terjadi penurunan yang paling signifikan yaitu sebesar 48,07% pada tahun 2021 yaitu sebesar 53,41% dan pada tahun 2022 sebesar 76,92%.

Dari latar belakang di atas maka peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “ Pengaruh Komitmen organisasi, Budaya organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Nusamba Tegallalang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang di atas, maka penelitian ini dilaksanakan pada PT. BPR Nusamba Tegallalang dengan rumusan masalah sebagai berikut :

- 1) Apakah Komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Nusamba Tegallalang ?
- 2) Apakah Budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Nusamba Tegallalang?
- 3) Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Nusamba Tegallalang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Nusamba Tegallalang.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Nusamba Tegallalang.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Nusamba Tegallalang.

1.4 Manfaat penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis bagi berbagai pihak, antara lain :

1) Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat terhadap bidang Ilmu Manajemen SDM tentang pengaruh Komitmen organisasi, Budaya organisasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan.

2) Manfaat Praktis

a) Bagi Mahasiswa

Untuk melengkapi syarat guna meraih gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.

b) Bagi Fakultas dan Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan manajemen SDM dan juga merupakan tambahan referensi bagi mahasiswa yang akan meneliti lebih lanjut terhadap masalah yang terkait.

c) Bagi BPR Nusamba Tegallalang

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan dalam manajemen SDM, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Menurut Sugiyono (2010:54) mengatakan bahwa landasan teori adalah alur logika atau penalaran yang merupakan seperangkat konsep, definisi, dan proporsi yang disusun secara sistematis. Pada landasan teori akan dikemukakan berbagai teori komitmen organisasi, budaya organisasi, motivasi dan kinerja karyawan. Landasan teori ini diharapkan mampu menjadi acuan maupun pedoman dalam penyelesaian suatu masalah yang timbul dari penelitian ini.

2.2 Teori Penetapan Tujuan(*Goal Setting Theory*)

Goal Setting Theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1968. *Goal Setting Theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan atau keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individu yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Mahenoko, 2018). Menurut teori ini “salah satu dari karakteristik perilaku tersebut yang mempunyai tujuan umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku ini mencapai penyelesaiannya, sekali seorang 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 suatu kebijakan. *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang diterapkan dalam prestasi kerja. 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 ini dicapai oleh individu. Jika seseorang individu berkomitmen mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. 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 ketrampilan kerja.

Berdasarkan pendekatan *Goal Setting Theory* keberhasilan organisasi dalam mencapai tingkat kinerja yang baik merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel komitmen organisasi, budaya organisasi, dan motivasi kerja sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya. Dengan menggunakan pendekatan *Goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik di identikan sebagai tujuannya.

2.3 Komitmen Organisasi

2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Wibowo (2007:67) komitmen organisasi adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan diri sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Griffin (2016:15) yang menyebutkan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap mencerminkan sejauh mana seorang individu mampu mengenal dan terikat

pada organisasinya. Seseorang dengan komitmen yang tinggi akan mampu ikut serta memikirkan cara untuk memajukan organisasi tersebut tanpa adanya paksaan karena karyawan tersebut akan lebih merasa bahwa segala hal yang berhubungan dengan kemajuan perusahaan merupakan tanggung jawabnya juga.

Menurutn Giffin (2008) Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja.

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

2.3.2 Faktor- faktor Komitmen Organisasi

Darmadi (2018) mengemukakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi antara lain :

a) Faktor Personal

Faktor personal meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kepribadian. Termasuk faktor kepribadian antar lain etos kerja, kesediaan untuk memberi keuntungan pada organisasi

dari apa yang dikerjakan dan keinginan untuk mengaktualisasikan diri dan pengembangan karir.

b) Faktor Organisasional

Faktor organisasional meliputi kepekaan terhadap loyalitas, kemanana kerja, dan insentif ekonomi.

c) Faktor Relasional

Faktor Relasional meliputi kepercayaan dari atasan, komunikasi dengan atasan dan rekan kerja serta umpan balik positif dari pimpinan atau klien.

2.3.3 Indikator Komitmen Organisasi

Adapun indikator komitmen organisasi mengacu pada Meyer & Allen (2017) antara lain:

a) Komitmen Afektif

Menyangkut keterikatan emosional pekerjaan pada indentifikasi dan pelibatan dalam organisasi.

b) Komitmen Normatif

Menyangkut perasaan pekerjaan atas kewajiban untuk tetap tinggal dengan organisasi karena itu merupakan perasaan pekerja atas kewajiban untuk dilakukan.

c) Komitmen Kontinuan

Menyangkut komitmen didasarkan pada biaya yang bersangkutan dengan pekerja dengan meninggalkan organisasi. Ini mungkin karena hilangnya senioritas untuk promosi atau tunjangan.

2.4 Budaya Organisasi

2.4.1 Pengertian Budaya Organisasi

Robbins (2014:256) menyatakan bahwa budaya organisasi sebagai suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi itu dan menjadi suatu sistem dari makna bersama dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan. Nawawi (2015:69) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kepercayaan dan nilai – nilai yang menjadi falsafah utama yang dipegang teguh oleh anggota organisasi dalam menjalankan atau mengorganisasikan kegiatan organisasi.

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).

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

2.4.2 Fungsi- fungsi Budaya Organisasi

Menurut Afandi (2018:98) Budaya organisasi yang produktif dapat berfungsi sebagai :

- a) Meningkatkan komitmen dan kekompakan karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi.
- b) pengendalian sikap dan perilaku karyawan ke arah yang lebih positif.
- c) Meningkatkan hubungan kekeluargaan seluruh anggota organisasi.
- d) Meningkatkan kesadaran karyawan atau kewajibannya dalam melakukan tugas.

2.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

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

a) Nilai- nilai

Nilai artinya bahwa nilai – nilai sebagai bagian dari budaya yang dimiliki oleh seorang 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. Sedangkan, seseorang dengan *locus of control eksternal* 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 dan pembelajaran.

2.4.4 Indikator Budaya organisasi

Adapun menurut Hari (2019:14) indikator yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu sebagai berikut :

a) Inovatif memperhatikan resiko

Bahwa setiap karyawan akan memberikan perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan, mungkin tentang resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan.

b) Memberikan perhatian pada setiap masalah

Menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari karyawan di dalam melaksanakan tugasnya.

c) Berorientasi pada hasil yang dicapai

Supervise seorang manajer merupakan salah satu cara untuk mengarahkan dan memberdayakan bawahannya. Melalui supervise ini dapat diuraikan tujuan organisasi kelompok serta anggotanya.

d) Berorientasi pada semua kepentingan karyawan

Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh tim kerja, dimana kerjasama tim dapat dibentuk apabila manajer dapat melakukan supervise dengan baik terhadap bawahannya.

e) Agresif dalam berkerja

Produktivitas tinggi dapat dilaksanakan apabila perfoma karyawan dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Perfoma yang baik dimaksudkan antara lain kualifikasi keahlian yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus diikuti dengan disiplin yang tinggi.

f) Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja

Karyawan harus mampu menjaga kondisi kesehatannya agar tetap prima, kondisi ini seperti hanya dapat dipenuhi apabila secara teratur mengonsumsi makanan bergizi berdasarkan nasehat ahli gizi.

2.5 Motivasi Kerja

2.5.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Robbins (2016) bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang membuat seseorang bertindak atau berperilaku dengan cara – cara tertentu dengan kemungkinan terpenuhinya tujuan atau kebutuhan pribadi dalam berkerja. Mangkunegara (2018:61) menyatakan motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi.

Menurut Suyonto (2017:135) motivasi kerja adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan berkerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Menurut Saripudin & 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.

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.

2.5.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Sedarmayanti, (2016:86) mengmbangkan teori hirarki kebutuhan Maslow menjadi dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu seperti faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut juga dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan faktor pemeliharaan (*maintenance faktor*) 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.

- (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 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 dari hubungan interpersonal diantara teman sejawat ,dengan atasan maupun bawahan.

2.5.3 Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2016:99) tujuan pemberian motivasi antara lain :

- 1) Mendorong gairah dan semangat karyawan
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas karyawan
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- 6) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- 7) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugasnya
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 9) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 10) Mengefektifkan pengadaan karyawan

2.5.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Veithzal & Basri (2016:837) Indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1) Kebutuhan fisiologis

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

Kebutuhan 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 berkerja.

3) Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial yaitu kebutuhan akan persahabatan,interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak,supervise yang baik ,rekreasi bersama dan sebagainya.

4) Kebutuhan penghargaan

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

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. Kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang mengikat karena ada orang yang mengaktualisasikan prilakunya. Seseorang yang mendominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

2.6 Kinerja

2.6.1 Pengertian kinerja

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

Menurut Amastron & Baron (2018:15) mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja merupakan hasil kerja serta fungsi – fungsi kerja yang dianut secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan (Nawawi, 2018:98)

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 definisi kinerja menurut para ahli tersebut maka disimpulkan kinerja merupakan hasil atau output yang dicapai karyawan

dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya dalam sebuah organisasi maupun perusahaan.

2.6.2 Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

a) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b) Faktor Motivasi

Motivasi yaitu sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi. Motivasi juga merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi maupun kerja.

2.6.3 Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2006:12) Ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan antara lain :

a) Kualitas ; kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

- b) Kuantitas ; kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan ,biasanya dinyatakan dengan istilah seperti jumlah unit,jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c) Ketepatan waktu ; merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dengan tepat waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
- d) Efektivitas ; merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga,uang,teknologi,bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e) Kemandirian ; merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

2.7 Penelitian Terdahulu

Sebagai dasar untuk melakukan suatu penelitian, penelitian yang sudah pernah dilakukan terdahulu penting untuk diketahui. Ini sangat berguna untuk digunakan sebagai bahan perbandingan. Adapun penelitian sebelumnya yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian Eliana (2023) yang berjudul “Analisis Pengaruh Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi”. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 50 orang. Metode Analisis yang digunakan yaitu statistik inferensial dengan alat analisis regresi linier berganda dengan alat bantu menggunakan Software SPSS 21. Hasil penelitian menunjukkan

Komitmen Organisasi dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi. Sama – sama menggunakan variabel bebas komitmen organisasi dan variabel terikat kinerja karyawan. Penelitian dilakukan di tempat penelitian yang berbeda dan penelitian ini dilakukan di tahun yang berbeda

2. Penelitian Imbayani (2022) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing Pt. Adidaya Madani Denpasar”. Populasi penelitian ini besarnya populasi sebanyak 41 orang karyawan pada PT Adidaya Madani Denpasar, dengan sampel adalah seluruh karyawan pada PT Adidaya Madani Denpasar yang berjumlah 41 orang. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini adalah Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Adidaya Madani Denpasar. Sama – sama menggunakan variabel bebas komitmen organisasi dan variabel terikat kinerja karyawan. Penelitian dilakukan di tempat penelitian yang berbeda dan penelitian ini dilakukan di tahun yang berbeda
3. Penelitian Pramitha (2021) yang berjudul “ Pengaruh Self Efficacy, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (PNS) Pegawai Negeri Sipil “.Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 67 responden yakni pegawai dari Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sama – sama

menggunakan variabel bebas komitmen organisasi dan variabel terikat kinerja karyawan. Penelitian dilakukan di tempat penelitian yang berbeda dan penelitian ini dilakukan di tahun yang berbeda

4. Penelitian Esteban (2022) dengan judul “*Effect of Employee Commitment on Organizational Performance; Case of Textile Firms in Swede*”. Pada penelitian ini pengumpulan data dengan metode kuisioner. Analisis data dilakukan dengan menggunakan statistik deskriptif dan inferensial. Temuan penelitian menunjukkan bahwa komitmen karyawan berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja organisasi ($\beta=.1579$, $p=0.013$). Sama – sama menggunakan variabel bebas komitmen organisasi dan variabel terikat kinerja karyawan. Penelitian dilakukan di tempat penelitian yang berbeda dan penelitian ini dilakukan di tahun yang berbeda
5. Penelitian Misnan (2023) dengan judul “*The Effect Of Organizational Commitment On Employee Performance With Workability As An Intervening Variable*”. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Ngawi yang berjumlah 74 orang. Penelitian ini juga menggunakan studi sensus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Ngawi. Sama – sama menggunakan variabel bebas komitmen organisasi dan variabel terikat kinerja karyawan. Penelitian dilakukan di tempat penelitian yang berbeda dan penelitian ini dilakukan di tahun yang berbeda.

6. Penelitian Eksantari (2023), yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pegadaian Area Bandung 1”. Sampel penelitian ini sebanyak 145 karyawan PT Pegadaian Area Bandung 1. Data yang dikumpulkan melalui survey dan data yang diolah menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.. Sama – sama menggunakan variabel bebas budaya organisasi dan variabel terikat kinerja karyawan. Penelitian dilakukan di tempat penelitian yang berbeda dan penelitian ini dilakukan di tahun yang berbeda
7. Penelitian Syaudi (2023), yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kabupaten Tangerang Provinsi Banten”. Sampel yang digunakan seluruh pegawai Badan Kepegawaian SDM Kabupaten Tangerang Provinsi Banten. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dengan analisis regresi linier sederhana dan regresi linier berganda. hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tangerang. Sama – sama menggunakan variabel bebas budaya organisasi dan variabel terikat kinerja karyawan. Penelitian dilakukan di tempat penelitian yang berbeda dan penelitian ini dilakukan di tahun yang berbeda
8. Penelitian Maduningtias (2022), yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.

Indomarco Pristama Kebayoran Lama”. Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dan jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 64 orang. Semua jumlah populasi dijadikan sampel sehingga jumlah sampel adalah 64 orang. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitian ini adalah Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 25,774 + 0,360X_1$. Sama – sama menggunakan variabel bebas budaya organisasi dan variabel terikat kinerja karyawan. Penelitian dilakukan di tempat penelitian yang berbeda dan penelitian ini dilakukan di tahun yang berbeda.

9. Penelitian Sugiono (2023), yang berjudul “*The Influence Of Organizational Culture On Employee Performance: Job Satisfaction As An Intervening*”. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT X Digital Agency sebagai responden. Penelitian ini menggunakan metode penelitian Kuantitatif, teknik analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan penerapan Smart PLS versi 3. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 110 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Sama – sama menggunakan variabel bebas budaya organisasi dan variabel terikat kinerja karyawan. Penelitian dilakukan di tempat penelitian yang berbeda dan penelitian ini dilakukan di tahun yang berbeda
10. Penelitian Kuswati (2020), dengan judul “*The Influence of Organizational Culture on Employee Performance*”. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan survei dengan mengolah dan menganalisis data kuantitatif

melalui pendekatan statistik parametrik. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 19. Parameter yang digunakan adalah variabel X yaitu budaya organisasi dan variabel Y yaitu kinerja karyawan. pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Sama – sama menggunakan variabel bebas budaya organisasi dan variabel terikat kinerja karyawan. Penelitian dilakukan di tempat penelitian yang berbeda dan penelitian ini dilakukan di tahun yang berbeda

11. Penelitian Satya (2023) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr Pusaka Denpasar”. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 37 orang. Analisis data yang digunakan multiple linear regression. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Pusaka Denpasar. Sama – sama menggunakan variabel bebas motivasi kerja dan variabel terikat kinerja karyawan. Penelitian dilakukan di tempat penelitian yang berbeda dan penelitian ini dilakukan di tahun yang berbed
12. Penelitian Su’adah (2022), yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Yayasan Tridarma Kosgoro Kabupaten Dompu)”. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 64 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini analisis regresi, uji F dan uji t. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama – sama menggunakan variabel bebas motivasi kerja

dan variabel terikat kinerja karyawan. Penelitian dilakukan di tempat penelitian yang berbeda dan penelitian ini dilakukan di tahun yang berbeda.

13. Penelitian Dewi (2021), dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Konflik Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Padapt. Development Leadership Corporation di Denpasar”. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini seluruh karyawan yang berjumlah 34 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan pengumpulan kuisioner dan metode pengambilan sampel digunakan adalah sampel jenuh. Pengujian Hipotesis menggunakan program SPSS 22 for windows. Hasil menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama – sama menggunakan variabel bebas motivasi kerja dan variabel terikat kinerja karyawan. Penelitian dilakukan di tempat penelitian yang berbeda dan penelitian ini dilakukan di tahun yang berbeda.
14. Penelitian Ketriasih (2022), yang berjudul “Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pada Masa Pandemi Covid-19”. Adapun teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh dimana semua populasi digunakan dalam penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: ada pengaruh yang signifikan dan positif antara motivasi dan kinerja karyawan hotel dengan nilai koefisien sebesar 0,527 dan nilai signifikansi sebesar 0,000,. Sama – sama menggunakan variabel bebas motivasi kerja dan variabel terikat kinerja karyawan. Penelitian dilakukan di tempat penelitian yang berbeda dan penelitian ini dilakukan di tahun yang berbeda.

15. Penelitian Tasya (2020), dengan judul “The Influence Of Motivation On Employees Performance”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Responden dalam penelitian ini adalah 51 karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung, dengan metode pengambilan sampel Teknik sampling Jenuh. Hasil penelitian juga menunjukkan motivasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kontribusi motivasi dalam memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 33,8%. Sama – sama menggunakan variabel bebas motivasi kerja dan variabel terikat kinerja karyawan. Penelitian dilakukan di tempat penelitian yang berbeda dan penelitian ini dilakukan di tahun yang berbeda.

