

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lainnya seperti modal. Karena sumber daya manusia sebagai karyawan yang anda akan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan dalam sebuah organisasi perusahaan manusia merupakan salah satu unsur yang penting di dalam suatu organisasi (Sedarmayanti, 2018). Tanpa peran manusia meski pun sebagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi terciptanya tujuan organisasi titik berhasilnya tindak tidaknya pencapaian organisasi seperti dalam bidang pemasaran, keuangan, personalia maupun fungsi administrasi. Selain itu juga tergantung kepada kemampuan pimpinan untuk mengkombinasikan fungsi-fungsi tersebut agar dapat berjalan dengan lancar. Diantara fungsi yang ada personalia merupakan salah satu kegiatan pokok yang dilakukan oleh pimpinan.

Suatu organisasi baik itu bersifat profit maupun non profit dituntut untuk dapat menampilkan kinerja terbaiknya secara konsisten guna pencapaian tujuan organisasinya. Salah satu faktor yang menentukan pencapaian kinerja perusahaan dan tujuan organisasi adalah kinerja sumber daya manusianya. Hal ini dikarenakan manusia merupakan subjek atau

penggerak faktor-faktor produksi yang lain, manusia sebagai objek atau pelaku proses produksi memiliki cipta, rasa dan karsa sehingga faktor produksi manusia ini tidak dapat disamakan dengan faktor produksi yang lain. Dengan memahami pentingnya peranan tenaga kerja dalam organisasi, maka tenaga kerja disebut sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan atau organisasi yang perlu dikelola dengan baik agar peranannya dapat ditingkatkan dan timbulnya kinerja pegawai (Lois, 2018).

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan yang mempunyai pengaruh besar, karena hakikatnya karyawan merupakan suatu unsur yang yang menjadi sumber daya perusahaan. Sumber daya inilah yang kegiatan sehari-hari karyawan yang memungkinkan berfungsinya suatu organisasi atau perusahaan dan menjadi unsur penting dalam manajemen. Menurut Hasibuan (2016) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kepada kecakapan, pengalaman, kesungguhan waktu.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan bahwa fenomena yang terjadi menyangkut Kinerja Karyawan pada UD. Satwika Jaya Ditemukan bahwa belum sesungguhnya menunjukkan kerja yang optimal. Maka dari itu karyawan perlu membangun kinerja agar menciptakan kerja sama yang baik antara perusahaan dan karyawan.

UD. Satwika Jaya Tabanan merupakan swalayan yang menjual alat elektronik, dan furniture untuk memenuhi kebutuhan konsumen. UD.

Satwika Jaya Tabanan berdiri di awal tahun 2006 yang merupakan unit pertama dari 4 unit yang ada. Adapun lokasi UD. Satwika Jaya Tabanan yang memiliki lokasi strategis yang beralamat di Jl. Raya Munggu No.99, Cempaka, Kecamatan Kediri, Kabupaten Tabanan, Bali. Menurut kinerja karyawan dapat dilihat dari penjualan perusahaan pada tahun 2022 sebagai berikut:

Tabel 1.1

Data Penjualan UD. Satwika Jaya Tabanan

Periode Tahun 2022

No.	Bulan	Target	Realisasi	Presentase
1	2	3	4	5. (4:3) x 100
1.	Januari	350.000.000	223.322.000	63,80%
2.	Februari	350.000.000	250.202.000	71,48%
3.	Maret	380.000.000	212.300.000	55,86%
4.	April	340.000.000	286.807.000	84,35%
5.	Mei	350.000.000	371.447.000	61,12%
6.	Juni	350.000.000	300.145.000	85,75%
7.	Juli	350.000.000	271.250.000	77,5%
8.	Agustus	370.000.000	305.771.000	82,64%
9.	September	350.000.000	245.337.000	70,09%
10.	Oktober	350.000.000	280.148.000	80,04%
11.	November	350.000.000	303.056.000	96,58%
12.	Desember	350.000.000	280.148.000	80,04%
Jumlah		4.240.000.000	3.329.943.000	8,74%
Rata-rata				72%

Sumber : UD. Satwika Jaya Tabanan

Berdasarkan table 1.1 volume penjualan 1 tahun terakhir menurun, memang mengalami Fluktuasi. UD. Satwika Jaya Tabanan menetapkan target penjualan 370.000.000 perbulan, Adapun target penjualan pada bulan Maret, April, Agustus, November dan Desember dengan target yaitu 340.000.000 – 350.000.000. Hal ini di karenakan banyak berkenan hari raya Nyepi, Idul Fitri, Saraswati dan Galungan yang menyebabkan penjualan barang mengalami penurunan. Volume terjadi penurunan, rata-rata penjualan pada tahun 2022 yaitu 72%. Hal tersebut mengidikasi penurunan kinerja karyawan yang terjadi dan sangat memerlukan perhatian dari perusahaan.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah terbentuknya suatu kebiasaan yang dapat membawa dampak baik terhadap pengembangan organisasi, jika dijalankan secara positif dan optimal. Sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap tercapainya kinerja pegawai yang baik dan terpenuhinya target kerja perusahaan, budaya organisasi yang diterapkan dengan menekankan pada nilai yang positif akan membuat pegawai biasa berproses dalam sistem yang telah membawa kemudahan untuk individu dan organisasi itu sendiri, pada sisi lain keberadaan budaya organisasi dapat juga menimbulkan rasa nyaman antar anggota organisasi jika disepakati secara bersama dan dijalankan pula secara bersamaan.

Budaya organisasi menurut Kreitner dan Kinicki (2014) adalah suatu perangkat atau asumsi atau nilai-nilai yang dibagi dan diterima secara implisit begitu saja serta dipegang oleh suatu kelompok yang menentukan

bagaimana hal ini dirasakan, dipikirkan dan beraksi terhadap berbagai lingkungan yang beragam. Perilaku karyawan akan terbentuk dengan adanya lingkungan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Budaya organisasi secara langsung berdampak pada cara anggota berfikir secara sadar, membuat keputusan dan bagaimana mereka memandang lingkungan sekitar. Lingkungan yang baik dibentuk melalui budaya organisasi yang telah dibangun sejak lama yang akan membentuk nilai-nilai dan kebiasaan yang dijadikan sebagai acuan karyawan untuk berperilaku.

Menurut Deal & Kennedy (2012) budaya yang kuat dalam organisasi mengarah pada peningkatan komitmen yang sangat membantu untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Alfina & Puspasari (2015); Ramadhan & Syarifuddin (2019); Afni & Saragih (2018), menyarakan budaya organisasi memiliki hubungan dan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian-penelitian ini menyiratkan bahwa organisasi harus menciptakan budaya organisasi yang mendukung atau budaya yang dinamis untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Ryan, 2015).

Mangkunegara (2015 : 67) mengatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pernyataan diatas dengan jelas memperlihatkan bahwa istilah kinerja merupakan hasil kerja yang dinyatakan dalam kualitas dan kuantitas oleh seorang pegawai.

Hasibuan (2016 : 94) mengatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Dalam kinerja pegawai terdapat faktor-faktor krusial yang sangat mempengaruhinya, menurut Hugo (2017) faktor yang mempengaruhi keberadaan kinerja pegawai antara lain adalah keberadaan budaya organisasi, motivasi, lingkungan kerja, stres kerja, kompensasi, kompetensi, *OCB (Organizational Citizenship Behavior)*, disiplin pegawai dan komitmen, dalam penelitian ini faktor-faktor yang difokuskan dalam terbentuknya kinerja pegawai adalah keberadaan budaya organisasi, stres kerja dan kompetensi. Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Menurut Robbins (2016), budaya organisasi adalah istilah yang dipakai untuk memuat rangkaian variabel-variabel perilaku yang mengacu kepada nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan, dan prinsip pokok yang berperan sebagai suatu dasar bagi suatu sistem manajemen organisasi.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja dapat digambarkan sebagai perilaku atau tindakan oleh karyawan pada tingkat individu. Menurut Deft (2000) kinerja karyawan berarti kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan baik pribadi maupun organisasi dengan menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan yang optimal merupakan keinginan organisasi agar dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Menurut pendapat Ismail (2008) kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor dari dalam karyawan itu sendiri berupa kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Sedangkan faktor yang berasal dari luar diri karyawan berupa kepemimpinan, keamanan dan keselamatan kerja, dan budaya organisasi.

Kompetensi adalah kemampuan atau karakteristik yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaan yang juga penting bagi peningkatan prestasi kerja. Selain itu meningkatkan kompetensi karyawan merupakan salah satu perhatian bagi perusahaan, karena hal tersebut dapat membantu karyawan untuk bekerja lebih produktif. Kompetensi merupakan kelebihan baik dari segi kemampuan, kreatifitas, pengetahuan maupun pengalaman yang membuat seseorang karyawan bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan (Tanjung, 2013:6). Menurut Sedarmayanti (2011:126) kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Menurut Marwansyah, dkk (2012) bahwa kompetensi adalah perpaduan keterampilan, pengetahuan, dan sikap dalam bidang

teknologi apapun yang membantu manusia dalam membuat, mengubah, menyimpan dan mengkomunikasikan informasi, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah dipakai. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, kompetensi dikaitkan dengan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap presentasi kerja yang unggul atau efektif dalam sebuah perusahaan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki seseorang yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya yang dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut teori Gordon dalam Sutrisno (2011:33) indikator-indikator variabel kompetensi yaitu pengetahuan, pemahaman, nilai, kemampuan, sikap dan minat.

Beberapa pendapat mengenai motivasi menurut para ahli, Winardi mengemukakan (2016:6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada didalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Sedangkan yang dikemukakan oleh Malayu (2015:23) pengertian

motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yudistira dan Susanti (2019) menyebutkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti jika semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi kinerja pegawai. Penelitian ini serupa dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fadhil dan Mayowan (2018) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Ini artinya semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan pada karyawan maka semakin tinggi juga kinerja karyawan yang ditunjukkan. Serta penelitian yang dilakukan oleh Juliyanti dan Onsardi (2020) menyatakan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini semakin baik motivasi kerja dalam diri karyawan maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan perusahaan.

Namun hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh Syawal (2018) yang menyebutkan bahwa motivasi tidak memberikan pengaruh yang berarti bagi kinerja karyawan. Berarti karyawan yang termotivasi atau yang tidak termotivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Sinaga dan Hidayat (2020) menyatakan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

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 suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi. Berdasarkan beberapa pendapat diatas penulis sampai pada pemahaman bahwa motivasi merupakan suatu kondisi yang menggerakkan manusia dan menimbulkan semangat atau dorongan kerja untuk melakukan kegiatan dan dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah kearah suatu tujuan dimana kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecil prestasinya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka persoalan yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Satwika Jaya Tabanan?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Satwika Jaya Tabanan?
3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Satwika Jaya Tabanan?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh bukti empiris tentang:

- a. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan UD. Satwika Jaya Tabanan

- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UD. Satwika Jaya Tabanan
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan UD. Satwika Jaya Tabanan

2. Manfaat Penelitian

Dengan dilaksanakannya penelitian ini, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memperoleh manfaat bagi banyak pihak antara lain:

a. Bagi Mahasiswa

Menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama masa perkuliahan berlangsung dan untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen (SM) pada Fakultas Ekonomi Mahasaraswati Denpasar

b. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas penulis karya tulis ditingkat perguruan tinggi serta diharapkan dapat digunakan sebagai pembandingan antar kurikulum yang diberikan di Universitas dengan praktik yang terjadi perusahaan atau instansi, dan dapat dijadikan acuan

c. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan masukan dan saran kepada pihak manajemen UD. Satwika Jaya Tabanan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) terutama peningkatan kinerja karyawan yang berdasarkan budaya organisasi, motivasi dan kompetensi kerja karyawan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Goal Setting Theory

Goal Setting Theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang ditemukan oleh Edwin Locke pada tahun (1968). *Goal Setting Theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan, keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. *Goal Setting Theory* ini memiliki gagasan bahwa kebanyakan perilaku manusia merupakan hasil dari tujuan yang secara dasar dipilih oleh seseorang menurut Mitchell dan Daniel (2003).

Menurut Loke Aulia (2020) menyatakan bahwa tujuan individu (tujuan, itense) akan menunjukan tindakannya. Artinya, kuat atau lemahnya perilaku/tindakan individu ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai, dalam hal ini tujuan yang jelas dipahami dan bermanfaat akan membuat individu berkecendrungan untuk berjuang lebih keras dalam mencapai suatu tujuan, dibandingkan dengan tujuan yang sulit dipahami dan bersifat kabur dan menunjukan bahwa niat untuk mencapai tujuan merupakan sumber motivasi kerja yang utama. Artinya, tujuan memberitahu seorang karyawan apa yang harus dilakukan dan beberapa banyak usaha yang harus dikeluarkan dan bukti tersebut sangat mendukung nilai tujuan. Teori penempatan tujuan mengisyaratkan bahwa individu berkomitmen pada

tujuan tersebut. Pengaruh tersebut dengan adanya kekhususan tujuan, adanya tantangan dan umpan balik terhadap kinerja. Secara khusus dapat dikatakan bahwa penepatan tujuan dapat meningkatkan kinerja, tujuan yang sulit, Ketika diterima, menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dari pada tujuan yang mudah, dan umpan balik menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dari pada tidak ada umpan balik. Berdasarkan pandangan ini menentukan tujuan yang spesifik dan menantang bagi para karyawan merupakan hal terbaik dapat dilakukan memimpin untuk meningkatkan kinerja.

Dengan demikian, adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan. berdasarkan penjelasan tersebut *Goal Setting Theory*

2.1.2 Budaya Organisasi

1) Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Suparyadi (2015:143), bahwa budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai, keyakinan dan sikap utama yang diberlakukan diantara anggota organisasi. Budaya dapat menyesuaikan serta mendorong keterlibatan karyawan, dapat memperjelas tujuan dan arah strategis organisasi serta yang selalu menguraikan dan mengajarkan nilai-nilai dan keyakinan organisasi, dapat membantu organisasi mencapai pertumbuhan penjualan, pengembalian modal, keuntungan, mutu dan kepuasan pelanggan yang lebih tinggi. Menurut Fahmi (2016:233) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para

karyawan dan manajer perusahaan. Dari beberapa definisi di atas dapat diartikan bahwa budaya organisasi sebagai sebuah nilai, keyakinan dan sikap yang mampu mendorong anggota organisasi untuk terlibat dalam mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama dalam satu kesatuan, sehingga organisasi mampu mencapai pertumbuhan penjualan, pengembalian modal, keuntungan, mutu dan kepuasan pelanggan yang tinggi

Mengacu pada kajian yang dilakukan oleh Ricard (2017) terkait keberadaan manfaat budaya organisasi, disebutkan bahwa budaya organisasi yang baik akan memberikan manfaat kepada pengembangan organisasi, meliputi statis dan dinamis, manfaat budaya organisasi dijabarkan sebagai hasil cipta karya karsa manusia dalam sebuah ruang lingkup komunitas yang diisi lebih dari satu individu dan dijalankan secara berkelanjutan, dalam teori yang disampaikan tersebut juga manfaat budaya organisasi meliputi :

- a. Meningkatkan rasa memiliki antar anggota organisasi
- b. Membuat pola rantai komunikasi berjalan optimal
- c. Memberikan rasa nyaman pada seluruh anggota organisasi

2. Manfaat Budaya Organisasi

Berdasarkan kajian yang dilakukan oleh Malmsteen (2017), menyebutkan bahwa budaya organisasi berpengaruh pada perilaku anggota atau individu serta kelompok didalam suatu organisasi. Budaya organisasi yang ada di dalam memiliki manfaat yang kuat untuk keberlangsungan

sebuah organisasi, manfaat dari budaya organisasi dikatakan kuat apabila nilai-nilai, sikap, dan kepercayaan bersama tersebut dipahami serta dianut dengan teguh dan komitmen tinggi, sehingga rasa kebersamaan dapat tercipta. Adanya budaya organisasi yang kuat, sangat bermanfaat bagi organisasi, yaitu dalam hal:

1. Memudahkan koordinasi aktivitas dalam organisasi
2. Memudahkan/menghemat komunikasi antar individu atau anggota, karena adanya sikap dan kebersamaan dalam menganut nilai-nilai yang ada.
3. Terciptanya keharmonisan hubungan dan kerjasama antar antar karyawan, sehingga motivasi kerja meningkat.
4. Kelancaran aktivitas organisasi, meningkat prestasi/efektivitas organisasi.
5. Pengambilan setiap keputusan dapat dilakukan dengan cepat dan mudah.
6. Mengatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. Setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam sistem dan kegiatan yang ada dalam organisasi.
7. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi para anggota organisasi. Dengan budaya organisasi kuat akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasi.
8. Mementingkan tujuan bersama dari pada mengutamakan kepentingan individu.

9. Menjaga stabilitas organisasi, dimana kesatuan komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi organisasi relatif stabil.

3. Faktor – faktor Budaya Organisasi

Mondy (2019) menyatakan bahwa dalam proses terbentuknya budaya organisasi sangat dipengaruhi oleh beragam faktor yang pada nantinya akan menjadi sebuah acuan untuk menguatkan budaya organisasi yang dianut, baik oleh organisasi yang berbasis bisnis, sosial atau organisasi publik, dalam kajiannya keberadaan faktor dalam budaya organisasi, diklasifikasikan sebagai berikut :

1. Motivasi Apa hal yang memotivasi karyawan dalam bekerja? Bentuknya bisa bermacam-macam. Bisa berupa uang, apresiasi terhadap kerja keras karyawan, atau perhatian terhadap lingkungan kerja.
2. Gaya Manajemen Dan Kepemimpinan Gaya manajemen dan kepemimpinan yang ada di perusahaan juga dipengaruhi oleh struktur organisasi perusahaan. Hal-hal yang dipengaruhi antara lain: kegiatan memimpin dan mengendalikan, kegiatan organisasi dan mengendalikan karyawan.
3. Komunikasi Pola komunikasi yang berdampak positif bagi budaya perusahaan adalah yang bersifat efektif. Komunikasi yang efektif memudahkan pihak manajemen untuk melakukan sosialisasi tujuan dan misi perusahaan, mengumumkan aturan perusahaan, dan menginformasikan kebijakankebijakan yang ditetapkan.

4. Karakteristik dan struktur organisasi Bidang yang digeluti organisasi mempengaruhi budaya yang berlaku di dalam organisasi tersebut. Perusahaan yang bergerak di bidang kreatif memiliki budaya organisasi yang berbeda dengan organisasi pemerintahan. Kompleksitas hierarki dan ukuran organisasi juga mempengaruhi hubungan personal, kebebasan, dan proses komunikasi antar anggotanya.

5. Tingkat formalitas organisasi Organisasi dengan tingkat formalitas yang tinggi memiliki kecenderungan untuk menghindari sesuatu yang tidak pasti, dan berpegang pada semua aturan tertulisnya. Sedangkan, dalam organisasi dengan tingkat formalitas yang rendah, karyawan justru dilatih untuk menghadapi ketidakpastian secara kreatif dan mandiri.

6. Nilai yang dianut individu Nilai-nilai yang dianut tiap individu dalam suatu organisasi akan mempengaruhi budaya organisasi secara keseluruhan. Misalkan, nilai akan waktu, efisiensi, diri, tindakan, dan kerja. Contohnya, bila kebanyakan individu yang berada dalam suatu organisasi tidak menghargai nilai kejujuran, maka budaya perusahaan tersebut juga tidak menjunjung tinggi nilai kejujuran.

4. Indikator Budaya Organisasi

Robbins (2001) menyatakan risert paling baru mengemukakan lima karakteristik primer yang sama-sama menangkap hakikat dari suatu budaya organisasi yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan resiko, sejauh mana karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.

2. Perhatian, sejauh mana karyawan diharap memperlihatkan prestasi, analisis dan perhatian kepada rincian.
3. Orientasi hasil, sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada Teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang, sejauh mana manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
5. Orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja di organisasikan sekitar tim-tim bukannya individu-individu.

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah tindakan sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara- cara tertentu (Griffin, 2003:38). Siagian (2003:138) juga berpendapat bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut American Encyclopediamotivasi adalah kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang membangkitkan topan dan mengarahkan tindak-tanduknya. Motivasi meliputi faktor kebutuhan

biologis dan emosional yang hanya dapat diduga dari pengamatan tingkah laku manusia.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Menurut Djamarah (2002:34), Motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Perubahan energi dalam diri seseorang itu berbentuk suatu aktivitas nyata berupa kegiatan fisik. Karena seseorang mempunyai tujuan tertentu dan aktivitasnya, maka seseorang mempunyai motivasi yang kuat untuk mencapainya dengan segala upaya yang dapat ia lakukan untuk mencapainya. Menurut Azwar, Motivasi adalah sebuah rangsangan atau dorongan yang dimiliki oleh seseorang atau sekelompok masyarakat yang ingin bekerjasama secara maksimal dalam melakukan sesuatu yang sudah direncanakan untuk mencapai sebuah tujuan yang sudah ditetapkan.

2.2.2 Faktor-Faktor Motivasi

1. Faktor Internal (Intern) Faktor internal adalah faktor motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Motivasi internal timbul karena adanya keinginan individu untuk memiliki prestasi dan tanggung jawab didalam hidupnya. Beberapa hal yang termasuk dalam faktor internal adalah:

1. Harga diri dan prestasi, yaitu motivasi di dalam diri seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan energi untuk mencapai prestasi yang meningkatkan harga dirinya.

2. Kebutuhan, setiap individu memiliki kebutuhan di dalam hidupnya sehingga orang tersebut menjadi termotivasi untuk melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

3. Harapan, yaitu sesuatu yang ingin dicapai seseorang dimasa mendatang yang mempengaruhi sikap dan perasaan subjektif orang tersebut.

4. Tanggung Jawab, yaitu motivasi di dalam diri seseorang agar bekerja dengan baik dan hati-hati untuk menghasilkan sesuatu yang berkualitas.

5. Kepuasan Kerja, yaitu motivasi dalam diri seseorang karena dapat melakukan suatu pekerjaan tertentu.

2. Faktor Eksternal (Ekstern) Faktor eksternal adalah faktor motivasi yang berasal dari luar diri seseorang. Motivasi eksternal timbul karena adanya peran dari luar, misalnya organisasi yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya. Beberapa hal yang termasuk dalam faktor eksternal adalah :

1. Jenis dan Sifat Pekerjaan, yaitu dorongan di dalam diri seseorang untuk bekerja pada jenis dan sifat pekerjaan tertentu. Kondisi ini juga dipengaruhi oleh besar imbalan yang didapatkan pada pekerjaan tersebut.

2. Kelompok Kerja, yaitu organisasi dimana seseorang bekerja untuk mendapatkan penghasilan bagi kebutuhan hidupnya.

3. Kondisi Kerja, yaitu keadaan dimana seseorang bekerja sesuai dengan harapannya (kondusif) sehingga dapat bekerja dengan baik.

4. Keamanan dan Keselamatan Kerja, yaitu perlindungan yang diberikan oleh organisasi terhadap jaminan keamanan dan keselamatan seseorang dalam bekerja.

5. Hubungan Interpersonal, yaitu hubungan antara teman sejawat dengan atasan dan dengan bawahan. Dalam hal ini, setiap orang ingin dihargai dan menghargai dalam organisasi sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis.

2.2.3 Indikator Motivasi

Adapun indikator Motivasi menurut sastrohadiwiryono (2013 : 268)

1. Kinerja
2. Penghargaan
3. Tantangan dan Tanggung jawab
4. Pengembangan
5. Keterlibatan dan Kesempatan

2.3 Kompetensi

2.3.1 Pengertian Kompetensi

Merujuk pada kajian yang dilakukan oleh Rivaldi, et al (2017), disebutkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat

kerja. Menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang mendukung mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas professional dalam pekerjaan.

Spencer dan Spencer (dalam Palan, 2018:6), mengemukakan bahwa kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (superior performer) di tempat kerja. Spencer dan Spencer (dalam Palan, 2018:6), menguraikan lima karakteristik yang membentuk kompetensi, sebagai berikut:

1. Pengetahuan; merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran.
2. Keterampilan; merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan.
3. Konsep diri dan nilai-nilai; merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi.
4. Karakteristik pribadi; merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang dibawah tekanan.
5. Motif, merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongandorongan lain yang memicu tindakan.

Berikut ini akan diuraikan secara rinci masing-masing karakteristik kompetensi sebagaimana yang dikemukakan oleh Spencer dan Spencer (dalam Palan, 2018:6), sebagai berikut :

1. Pengetahuan

Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi pegawai yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendatsendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh pegawai berpengetahuan kurang. Pemborosan ini akan mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi.

2. Keterampilan

Pegawai yang mempunyai kemampuan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya pegawai yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi. Untuk pegawai-pegawai baru atau pegawai dengan tugas baru diperlukan tambahan kemampuan guna pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

3. Konsep diri dan nilai-nilai

Konsep diri dan nilai-nilai merujuk pada sikap. Disamping pengetahuan dan keterampilan pegawai, hal yang perlu diperhatikan adalah sikap atau perilaku kerja pegawai. Apabila pegawai mempunyaisifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala

tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

4. Karakteristik pribadi

Karakteristik pribadi merupakan cerminan bagaimana seorang pegawai mampu atau tidak mampu melakukan suatu aktivitas dan tugas secara mudah atau sulit dan sukses atau tidak pernah sukses.

5. Motif

Motif adalah kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

2.3.2 Manfaat Kompetensi

Kompetensi dari anggota organisasi berperan erat dalam menunjukkan seberapa efektif anggota mengerjakan tugas-tugasnya. Oleh karena itu, tentunya terdapat berbagai macam manfaat dari kompetensi yang tinggi, Ryan (2019). Adapun beberapa manfaat dari kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Menunjukkan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan
2. Kompetensi kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas perusahaan
3. Sistem penggajian dapat menjadikan kompetensi kerja sebagai dasar perkembangan
4. Mempermudah proses adaptasi perusahaan terhadap dunia bisnis yang terus berubah

2.3.3 Faktor-faktor Kompetensi

Kompetensi bukan merupakan kemampuan yang tidak dapat dipengaruhi, Michael Zwell (2017) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi yaitu:

1. Keyakinan dan Nilai-nilai Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.
2. Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Pengembangan kompetensi secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.
3. Pengalaman Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang. Pengalaman merupakan elemen kompetensi yang perlu, tetapi untuk menjadi ahli tidak cukup dengan pengalaman.
4. Karakteristik Kepribadian termasuk faktor yang diantaranya sulit diubah dengan mudah. Tidaklah bijaksana untuk mengharapkan orang memperbaiki kompetensi dengan mengubah kepribadiannya.
5. Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat diubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang.

6. Isu Emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

7. Kemampuan intelektual Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Salah satu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi.

2.3.4 Indikator Kompetensi

Mathis dan Jackson, (2012) Adapun yang menjadi indikator Kompetensi adalah Pengetahuan, Keterampilan, Kemampuan. Adapun yang menjadi indikator Kompetensi yaitu :

1. Pengetahuan : Kesadaran dalam bidang kognitif, misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana cara melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.
2. Keterampilan : Kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analisis dan konseptual.
3. Sikap kerja : Evaluasi positif maupun negatif yang dimiliki seseorang tentang aspek-aspek lingkungan kerja (Hutapea dan Nuriana 2008)

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Rivai, (2016:15) menyebutkan bahwa kinerja karyawan adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya

dengan hasil seperti yang diharapkan. Rivai juga menjelaskan bahwa pada hakikatnya kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.

Simamora, (2016:339) menyatakan bahwa kinerja (performance) mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Kasmir, (2016:378) mengungkapkan bahwa kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2016:176). Lebih lanjut Indra Bastian (dalam Fahmi, 2016:176) menyatakan kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi. Kinerja juga merupakan evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai dan ditujukan untuk pengembangan (Yani, 2016:117). Dari beberapa pendapat para ahli tersebut dapat dikatakan kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan dari sejumlah upaya yang dilakukan pada pekerjaannya sesuai dengan perannya dalam organisasi.

2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016) menyatakan jika dalam praktiknya, tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan

baik oleh pegawai itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik secara individu maupun organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan dan keahlian Pegawai yang memiliki kemampuan dan keahlian yang baik maka akan memberikan kinerja yang baik pula, dan begitupun sebaliknya.
- b. Pengetahuan Dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.
- c. Rancangan kerja Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan pegawai dalam melakukan pekerjaannya.
- d. Kepribadian Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya baik.
- e. Motivasi kerja Jika pegawai memiliki dorongan motivasi yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari orang lain atau perusahaan, maka pegawai akan termotivasi untuk melakukan sesuatu dengan baik
- f. Kepemimpinan Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

- g. Gaya kepemimpinan Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi dan memerintahkan bawahannya.
- h. Budaya organisasi Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku didalam perusahaan dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.
- i. Kepuasan kerja Perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan tertentu.
- j. Lingkungan kerja Suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat kerja yang dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan dengan rekan kerja.
- k. Komitmen Kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan organisasi dalam bekerja.
- l. Disiplin kerja Usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

2.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2012) indikator kinerja karyawan merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur, Adapun indikator kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Kualitas kerja : kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang ditetapkan perusahaan.
2. Kualitas kerja : kemampuan mengasilkan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan.

3. Kendala kerja : terdiri dari pelaksanaan dalam mengikuti intruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Sikap : pernyataan evaluatif terhadap objek, orang atau peristiwa

2.5 Hasil Penelitian Sebelumnya

Riska (2019) pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja penerbangan di kantor otoritas dalam penelitian menggunakan sampel sebanyak 40 orang dengan Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda hasil penelitian menunjukan pada tingkat signifikan 5 persen diperoleh motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Prihayanto (2012) dengan judul Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Regional IV Jawa Tengah Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil pengujian hipotesis menunjukan adanya pengaruh secara positif dan signifikan dari dari Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya, Motivasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Persamaan yang ada pada penelitian ini adalah variabel independen budaya organisasi, variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian dahulu dengan penelitian sekarang dilihat dari lokasi penelitian dan perbedaan waktu penelitian.

Novziransyah (2017) meneliti Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan, menunjukan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hilda dan Arsyawina (2018)

meneliti Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di RSUD AW Sjahranie, menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Fitri (2019) meneliti Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai RSUD Mukomuko menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Mukomuko. Penelitian yang dilakukan oleh Jannah (2016) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel Intervening (Studi Pada PT. PG Rajawali I Surabaya) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Enno Aldea Amanda, Satrijo Budiwibowo (2017) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM Tirta Sari Kota Madiun di Universitas PGRI Madiun. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Tirta Sari Kota Madiun dengan jumlah sebanyak 102 karyawan dengan menggunakan teknik proportionate stratified random sampling. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Sari Kota Madiun. Karena budaya organisasi yang baik dapat menciptakan situasi yang dapat mendorong karyawan peningkatan kinerja dan mendapatkan hasil yang maksimal. Perusahaan dapat menciptakan iklim budaya organisasi yang baik dan positif dengan merumuskan nilai dan aturan yang memiliki arah

tujuan perusahaan dan memberi pengetahuan terhadap pengalaman. Karyawan diharapkan mampu mengikuti budaya organisasi secara maksimal terutama pada keepakatan untuk melaksanakan nilai-nilai dan aturan yang ada sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Hidayat (2021) Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia, Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja, pengambilan sampel dari populasi yang berjumlah 50 orang karyawan tersebut menggunakan Teknik *non probalitty sampling*. Berdasarkan dari hasil perhitungan Hipotesis pertama motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Artinya motivasi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Wulandari (2013) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Persepsi Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Utama Denpasar. Didapatkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 10,866.

Sanjaya (2013) dengan judul pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pande Agus Segara Dewata. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah diketahui bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0,000, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0,006 dan

lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0,001.

Menurut Robbins (2011) motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk bekerja lebih giat dan aktif dalam bekerja, karena dengan seseorang memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya maka kinerja seseorang didalam perusahaan akan meningkat dan target perusahaan tercapai

Syaifullah (2017) dengan judul Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kompensasi terhadap *Organizational citizenship Behavior* Dan Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa Di Provinsi Kepulauan Riau. Hasil analisis membuktikan kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan kompetensi juga berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*. Demikian pula berpengaruh signifikan dalam penelitian ini adalah : Motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*, lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*, kompensasi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*, motivasi kerja terhadap kinerja, kompensasi terhadap kinerja, dan *organizational citizenship behavior (OCB)* terhadap kinerja.

Putra et al (2018) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan kepuasan

kerja sebagai *Variabel Intervening*. (Studi pada Karyawan Kusuma Agrowisata Divisi Hotel Kota Batu). Temuan penelitian Budaya Organisasi mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai koefisien path 0,6981. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan nilai koefisien path 0,303. Pengaruh budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui kepuasan kerja sebagai *variabel intervening* memiliki total pengaruh sebesar 0,631.

Waroh, Afidatul, (2019), tentang Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap kinerja perawat rumah sakit paru manguharjo. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat di rumah sakit paru manguharjo madiun tahun 2019. Metode : Jenis penelitian analitik kuantitatif, desain *crosssectional*. Populasi seluruh perawat yang bekerja berjumlah 37 perawat. Jumlah sampel sebanyak 34 perawat. Teknik pengambilan sampel dengan *probability sampling*.

Wijaya dan Pradhanawaiti (2020) dengan judul pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan Departemen Sewing PT. Muara Krakatau II). Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik *proportional random sampling* sebanyak 89 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi dengan bantuan program SPSS versi 25.0. hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) secara parsial motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh

terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan, (2) secara simultan variable motivasi kerja dan kepuasan kerja secara Bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

