

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

Mukson (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah sebuah hasil kerja serta perilaku kerja atas capaian dari tugas-tugas dan jawaban pada suatu periode. Laan (2020) menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ramdhani (2019) menyatakan bahwa kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Fadhil & Mayowan (2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Yulia (2018) menyatakan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai keberhasilan pegawai atau manajer mengerjakan tugas menghasilkan suatu keluaran dalam waktu yang telah ditentukan. Hardimon, Nasution & Ariyati (2017) kinerja adalah catatan mengenai sebab-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi

## **2.2 Indikator Kinerja Pegawai**

Fadhil & Mayowan (2018) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

## **2.3 Pengertian Budaya Organisasi**

Amaludin (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi. Sinaga (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi sebuah pola

dari nilai-nilai dan kepercayaan yang disepakati bersama yang memberikan arti kepada anggota dari organisasi tersebut. Hendriyadi (2019) menyatakan bahwa budaya kerja adalah nilai-nilai yang dimiliki oleh individu atau kelompok, baik sebagai individu maupun sebagai bagian dari sebuah organisasi, yang membentuk sikap dan mendorong berperilaku tertentu dalam bekerja.

Sulistiawan, Riadi, & Maria (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi. Astutik (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi. Anshari & Amin (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah pola asumsi bersama yang dipelajari oleh suatu kelompok dalam memecahkan masalah melalui adaptasi eksternal dan integrasi internal sebuah organisasi.

Dayani dan Kadang (2020) budaya organisasi adalah suatu tatanan keyakinan yang diyakini oleh anggota organisasi, yang akan berdampak pada perilaku dan cara bekerjanya anggota organisasi. yang menjelaskan bahwa didalam budaya organisasi merupakan suatu sistem penyebaran nilai-nilai dan kepercayaan yang berkembang dan dapat mengarahkan perilaku anggota-anggotanya didalam suatu organisasi. Wicaksono (2021) Budaya organisasi merupakan satuan norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, core values, dan pola perilaku yang dilakukan orang dalam organisasi. Sari, Ahmad & Harris (2021) budaya organisasi adalah

sekumpulan nilai dan norma umum yang mengatur interaksi antara anggota organisasi dan dengan vendor, konsumen, dan individu lain di luar organisasi.

#### **2.4 Indikator Budaya Organisasi**

Sulistiawan, Riadi, & Maria (2018) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur nilai budaya kerja adalah sebagai berikut :

1. Misi, yaitu menggambarkan organisasi dalam melakukan usaha, melayani pelanggan dan keahlian yang perlu dikembangkan untuk mencapai visi organisasi
2. Konsistensi, yaitu menyangkut keyakinan, nilai-nilai, symbol dan peraturan-peraturan yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi
3. Adaptabilitas, yaitu kemampuan menciptakan perubahan, fokus pada lingkungan eksternal maupun internal serta kemampuan organisasi untuk belajar
4. Keterlibatan, yaitu tingkat keterlibatan dan partisipasi yang tinggi menciptakan kesadaran akan kepemilikan dan tanggung jawab pada organisasi

#### **2.5 Pengertian Motivasi Kerja**

Fadhil & Mayowan (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan

moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawannya secara positif atau secara negatif. Rahmawati & Gilang (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Rahayu (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar - besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Khumaedi (2016) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai tujuan. Sutrisno, Fathoni, & Minarsih (2016) menyatakan motivasi kerja merupakan suatu dorongan pada diri karyawan keinginan untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan tugas sesuai dengan tujuan untuk mencapai kepuasan dan hasil yang sebaik-baiknya. Heriyanto & Hidayati (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Dayani dan Kadang (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau karyawan untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan dan lingkungan kerja, serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi. Wicaksono (2021) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Sari, Ahmad & Harris (2021) motivasi adalah berupa kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, atau, mekanisme psikologi yang membantu seseorang atau sekelompok orang untuk meggapai prestasi tertentu sesuai dengan yang dikehendaki

## **2.6 Indikator Motivasi Kerja**

Fadhil & Mayowan (2018) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Fisiologis, yaitu kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup, seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur, seks, dan sebagainya
2. Keamanan, yaitu kebutuhan yang meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja

3. Sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama
4. Penghargaan, yaitu kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang
5. Aktualisasi Diri, yaitu kebutuhan yang berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya diri seseorang

## 2.7 Penelitian Terdahulu

Kajian pustaka penelitian terdahulu ini berfungsi untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan. Berikut merupakan tabel penelitian terdahulu yang dianggap relevan dan dijadikan rujukan dari penelitian ini:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Nawawi dan Bachri (2021)	Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)	Regresi Linear Berganda	Remunerasi Dan Motivasi Kerja Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Rektorat Unlam Banjarmasin
2	Marlinah dan Gunawan (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Pendidikan & Kebudayaan Kota Tangerang Selatan)	Regresi Linear Berganda	Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai
3	Permana (2021)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya	Regresi Sederhana	Hasil penelitian diperoleh data bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
4	Rivai, A. (2020)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance - Medan
5	Amaludin (2020)	Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat	Regresi Linear Berganda	Secara simultan komunikasi organisasi dan budaya organisasi memberikan pengaruh yang cukup besar dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat
6	Hendriyaldi (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Pangkalan Jambu Kabupaten Merangin	Regresi Linear Berganda	secara simultan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai
7	Sutrisno, Fathoni & Minarsih (2016)	Pengaruh Budaya Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil Kabupaten Bogor	Regresi Linear Berganda	Motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil Kabupaten Bogor

8	Hotiana dan Febriansyah (2018)	Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Bagian Kepegawaian Dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian Dan Organisasi Kementerian Pariwisata Ri)	Regresi Linear Berganda	Hasil uji hipotesis (uji t) yang menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja Tetapi variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja
9	Isa, Ugheoke & Noor (2016)	The influence of organizational culture on employees' performance: evidence from Oman	Multiple Regression	result, two out of the three cultural dimensions identified in this study are found to have a significant positive influence on an employee's performance
10	Chien, Mao, Nergui & Chang . (2020)	The effect of work motivation on employee performance: Empirical evidence from 4-star hotels in Mongolia	Multiple Regression	Five work motivators and their influence upon employee performance were examined

Sumber : Data diolah peneliti, 2021

## 2.8 Pengembangan Hipotesis

### 2.8.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi sebuah instansi yang kuat dapat mengarahkan pegawai untuk melakukan tugas pekerjaan lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja optimal, namun sebaliknya jika budaya organisasi yang dibangun sebuah instansi cenderung lemah maka pegawai akan lebih mementingkan kepentingan diri sendiri dibandingkan kepentingan sebuah instansi sehingga akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Sinaga (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi sebuah pola dari nilai-nilai dan kepercayaan yang disepakati bersama yang memberikan arti kepada anggota dari organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Amaludin (2020) menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai artinya jika sebuah instansi memiliki budaya organisasi yang kuat dan diterapkan oleh para pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai.

## **H1 : Terdapat Pengaruh Positif Dan Signifikan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Koperasi di Bandar Lampung**

### **2.8.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Motivasi kerja berupa pemenuhan kebutuhan untuk mendorong para pegawai untuk bekerja dengan penuh semangat dan bertanggung jawab pada tugas pekerjaannya. Jika sebuah instansi dapat memberikan motivasi dengan memenuhi segala kebutuhan pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai, namun sebaliknya jika karyawan tidak termotivasi untuk bekerja akan menurunkan semangat bekerja yang akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Rahayu (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar - besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Rahmawati & Gilang (2017) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai artinya jika sebuah instansi dapat memotivasi pegawai dengan memenuhi segala kebutuhan para pegawainya dapat dapat meningkatkan kinerja pegawai.

## **H2 : Terdapat Pengaruh Positif Dan Signifikan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Koperasi di Bandar Lampung**

### **2.8.3 Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Memiliki nilai - nilai budaya yang baik pada suatu perusahaan maupun instansi dapat menghasilkan suasana pekerjaan yang dapat mendorong pegawai untuk mengoptimalkan hasil pekerjaan (Mukson, 2020). Apabila motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai tinggi akan mendorong kinerja karyawan yang ditunjukkan dari kualitas, kuantitas dan efektifitas kerjanya sehingga mencapai tujuan sebuah instansi (Fadhil & Mayowan, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Sinaga (2020) menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan Penelitian yang dilakukan Rahmawati & Gilang (2017) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya jika sebuah instansi memiliki budaya organisasi yang kuat dan diterapkan oleh para pegawai serta dapat memotivasi pegawai dengan memenuhi segala kebutuhan para pegawainya dapat dapat meningkatkan kinerja pegawai

**H3 : Terdapat Pengaruh Positif Dan Signifikan Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Koperasi di Bandar Lampung**

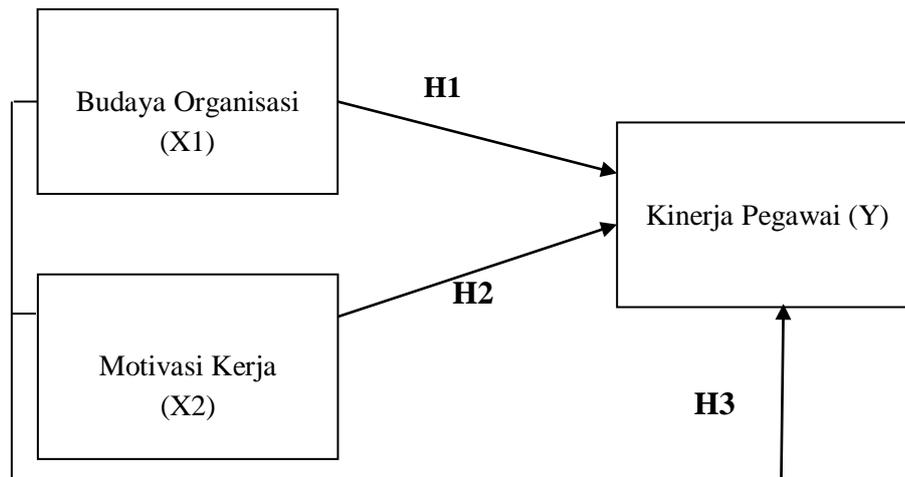
## 2.9 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini digunakan dengan tujuan sebagai arahan serta pedoman bagi penelitian yang akan dilaksanakan. Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka dapat dihipotesiskan sebagai berikut:

1. **H<sub>1</sub>** : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Koperasi di Bandar Lampung
2. **H<sub>2</sub>** : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Koperasi di Bandar Lampung
3. **H<sub>3</sub>** : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Koperasi di Bandar Lampung

## 2.10 Kerangka Pemikiran

Gambar di bawah ini merupakan kerangka pemikiran dalam model penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap pegawai Koperasi di Kota Bandar Lampung.:



**Gambar 2.1**

**Kerangka Berfikir**