

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Variabel-Variabel Penelitian

2.1.1 Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2014) mengemukakan bahwa: “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Performance is “formally defined as the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment” (Colquitt, 2015). Kinerja sebagai nilai dari serangkaian perilaku karyawan yang memberikan kontribusi, baik positif atau negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Job performance is “the outcomes or jobs that relate to the purpose of the organization such as quality, efficiency, and other criteria of effectiveness” (Gibson et al, 2012). Kinerja pegawai adalah untuk kerja yang dilakukan seorang karyawan yang berkualitas menyelesaikan pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai secara efisien dan efektif.

Sutrisno (2016) “Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta

kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas”.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan seluruh rangkaian hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

2.1.1.1 Faktor-Faktor Kinerja Pegawai

Menurut Sutrisno (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Efektifitas dan Efisiensi

Efektifitas adalah sebuah usaha untuk mencapai tujuan, hasil dan target yang diharapkan secara tepat waktu. Sedangkan efisiensi adalah melakukan suatu pekerjaan dengan tepat dan mampu mengerjakan secara cermat dan berdaya guna. Efektifitas dan efisiensi sangat diperlukan dalam kinerja pegawai, suatu pekerjaan yang dilakukan harus sesuai dengan target yang akan dicapai dan kerja yang dihasilkan harus benar dan tepat agar dapat menghasilkan hasil yang maksimal.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Otoritas dan tanggung jawab merupakan kekuasaan dan kemampuan seorang pemimpin dalam membuat keputusan untuk mempengaruhi perilaku bawahan, untuk mencapai tujuan dan pelaksanaan visi dan misi perusahaan. Hal tersebut sangat diperlukan dalam menjalankan kinerja dibutuhkan adanya tanggung jawab agar pekerjaan yang dilakukan tidak dirasakan sebagai beban semata melainkan menjadi kegiatan yang menjadi keharusan. Selain itu, otoritas diperlukan juga dalam kinerja yakni dalam suatu organisasi pasti terdiri dari beberapa tingkatan dalam

strukturnya dan hal tersebut sesuai dengan fungsi dan tugasnya masing-masing tingkatan.

3. Disiplin

Semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai oleh organisasi atau perusahaan. Tanpa disiplin yang baik, sulit rasanya bagi suatu organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan aspek utama yang diperlukan sebagai alat evaluasi dan peringkatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya.

4. Inisiatif

Inisiatif adalah bentuk kesadaran diri dari individu atau pribadi yang berpikir bahwa ia harus melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan atau memenuhi suatu hal. Dengan kemampuan ini, seseorang tidak akan pernah berhenti belajar dan terus berusaha untuk mengembangkan dirinya. Ketika menunjukkan inisiatif dalam bekerja, ia akan memecahkan suatu masalah yang mungkin tidak terlalu diperhatikan orang lain, terus mencari ide-ide yang bagus untuk meningkatkan kinerjanya.

2.1.1.2 Indikator-Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2014) indikator kinerja adalah :

(a) Kualitas Kerja

Kualitas kerja berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.

(b) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja berhubungan dengan volume atau banyaknya pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.

(c) Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan sikap yang ditunjukkan oleh seorang pegawai terhadap apa yang telah ditugaskan kepadanya. Sikap ini menunjukkan bahwa seorang pegawai harus bisa menjalankan pekerjaan yang telah menjadi tugasnya.

(d) Kerjasama

Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerja sama, dengan orang lain. Apakah *assignments*, mencakup lembur dengan sepenuh hati.

(e) Inisiatif

Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berpikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

2.1.2 Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Coulter (2015) budaya organisasi (*organizational culture*) sehubungan nilai, prinsip, tradisi, dan cara bekerja yang dianut bersama oleh dan memengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi. Adapun menurut Robert Kreitner dan Anggolo Kinicki (2013), budaya organisasi adalah nilai-nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas perusahaan. Menurut Wibowo (2013), menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, yang diterima selalu benar, yang membantu seseorang dalam organisasi untuk memahami tindakan-tindakan mana yang dapat diterima dan tindakan mana yang tidak dapat diterima.

Menurut Wibowo (2013), budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya. Menurut Wibowo (2013) budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia, dampak budaya organisasi memberikan kontribusi secara langsung pada kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah dibebankan.

Menurut Wheelen dan Hunger (2012) menyatakan, bahwa budaya organisasi merupakan himpunan dari kepercayaan, harapan, serta nilai-nilai yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan diwariskan ke generasi berikutnya. Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (2014) menyatakan, bahwa budaya organisasi merupakan nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi. Dengan demikian, dapat dipahami bagaimana budaya mampu

memberi suatu identitas dan arah bagi keberlangsungan hidup organisasi.

Berdasarkan berbagai uraian tersebut, yang dimaksud dengan budaya organisasi adalah keyakinan, tindakan, dan sistem bersama yang menjadi panduan atau dianut dalam bertindak dan berperilaku yang menjadi identitas dan ciri khas organisasi tersebut.

2.1.2.1 Faktor-Faktor Budaya Organisasi

Faktor-faktor pembentukan budaya organisasi dapat dikontribusi oleh sejumlah faktor, yaitu :

1. Lingkungan Bisnis

Eksistensi organisasi dan bisnis ditentukan oleh kemampuan organisasi dalam memberi tanggapan yang tepat terhadap peluang dan tantangan lingkungan strategis. Lingkungan usaha atau bisnis merupakan unsur yang menentukan terhadap apa yang harus dilakukan organisasi agar berhasil.

2. Nilai-Nilai

Elemen nilai merupakan konsep dasar dan kepercayaan dari suatu organisasi. Nilai-nilai tersebut menitikberatkan pada suatu keyakinan untuk mencapai kesuksesan. Nilai-nilai atau keyakinan agar dapat mendorong pegawai untuk mencapai kinerja yang baik, hendaknya harus disampaikan secara terbuka oleh para manajer kepada seluruh lapisan sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalam organisasi.

3. Tokoh Organisasi

Tokoh organisasi merupakan pribadi yang dianggap berhasil dalam mewujudkan nilai-nilai budaya organisasi dalam kehidupan organisasi tersebut. Tokoh tersebut dapat berasal dari pendiri organisasi, para manajer,

kelompok organisasi, atau perorangan yang berhasil menciptakan dan mengimplementasikan nilai-nilai organisasi secara efektif.

4. Kebiasaan

Kegiatan yang menjadi agenda rutin dan dilakukan dalam kurun waktu tertentu dan sering frekuensinya, kegiatan tersebut di dalam organisasi diharapkan akan menciptakan budaya secara tidak sadar.

5. Jaringan Budaya

Secara informal, elemen ini dapat dikatakan sebagai jaringan komunikasi yang ada di dalam organisasi, dapat dijadikan sebagai pembawa atau penyebaran nilai-nilai budaya organisasi. Elemen ini merupakan hierarki dari kekuatan yang tersembunyi di dalam organisasi. Oleh karena itu, efektivitas jaringan ini hanya merupakan cara untuk mendapatkan informasi tentang apa yang terjadi di dalam organisasi, dapat dikatakan juga sebagai bentuk jaringan kultural adalah informal.

6. Adaptabilitas Terhadap Lingkungan Perubahan

Adaptabilitas terhadap lingkungan perubahan merupakan salah satu sumber penting dalam pembentukan budaya organisasi. Organisasi yang memiliki tingkat adaptabilitas yang tinggi terhadap lingkungan perubahan akan memiliki budaya organisasi yang kuat.

2.1.2.2 Indikator-Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Coulter (2015) indikator budaya organisasi terdiri dari :

(a) Inovasi dan pengambilan resiko

Yaitu seberapa besar organisasi mendorong para karyawannya untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.

(b) Perhatian pada detail

Yaitu seberapa dalam ketelitian, analisis, dan perhatian pada detail yang dituntut oleh organisasi dari para karyawannya.

(c) Orientasi hasil

Yaitu seberapa besar organisasi menekankan pada pencapaian sasaran (hasil), ketimbang pada cara mencapai sasaran (proses).

(d) Orientasi manusia

Yaitu seberapa jauh organisasi bersedia mempertimbangkan faktor manusia (karyawan) di dalam pengambilan keputusan manajemen.

(e) Orientasi tim

Yaitu seberapa besar organisasi menekankan pada kerja kelompok (tim), ketimbang kerja individu, dalam menyelesaikan tugas-tugas.

(f) Stabilitas

Yaitu seberapa besar organisasi menekankan pada pemeliharaan status quo di dalam pengambilan berbagai keputusan dan tindakan.

(g) Agresivitas

Yaitu seberapa besar organisasi mendorong para karyawannya untuk saling bersaing, ketimbang saling bekerjasama.

2.1.3 Motivasi Kerja Berdasarkan Pendekatan Teori ERG

Motivasi berasal dari kata latin “*Movere*” yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perubahan. Kata “*Movere*” dalam bahasa Inggris sering disepadankan dengan “*Motivation*” yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Secara harfiah, motivasi dipahami sebagai pemberian motif. Pegawai bekerja karena memiliki motif. Motif tersebut terkait dengan maksud atau tujuan yang ingin diraihinya. Pada umumnya, motif utama pegawai untuk bekerja adalah mencari penghasilan, mengembangkan potensi diri, aktualisasi, serta kebutuhan akan penghargaan.

Teori “ERG” diperkenalkan oleh Clayton Alderfer dan merupakan kelanjutan dari Teori Maslow. Teori ini merupakan masukan bagi kelemahan dalam Teori Maslow. Teori “ERG” merupakan akronim huruf-huruf pertama dari tiga istilah, yaitu: E = *Existence* (kebutuhan akan eksistensi), R = *Relatedness* (kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain), G = *Growth* (kebutuhan akan pertumbuhan).

Kebutuhan Eksistensi (*Existence*) menyangkut tuntutan eksistensi material dasar manusia. Kelompok ini mencakup jenis-jenis yang dianggap Maslow sebagai kebutuhan fisik dan keamanan. Kebutuhan Keterhubungan (*Relatedness*) dorongan manusia untuk memelihara hubungan anta personal yang penting. Dorongan sosial dan status ini menuntut interaksi dengan orang lain. Kelompok kebutuhan ini selaras dengan apa yang dikemukakan Maslow sebagai kebutuhan sosial dan penghargaan (*social and esteem needs*). Kebutuhan Pertumbuhan (*Growth Needs*) dorongan intrinsik untuk perkembangan personal. Kelompok kebutuhan ini mencakup

komponen-komponen intrinsik yang oleh Maslow digolongkan sebagai kelompok kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri.

Menurut Usiono dan Retno Sayekti (2018) Dalam teori ini, eksistensi dijadikan sebagai kebutuhan nyata setiap orang yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia. Kebutuhan akan hubungan dijelaskan dengan adanya interaksi sosial antarmanusia dan interaksi manusia dengan lingkungan sekitarnya sebagai hakikat eksistensi. Dalam proses eksistensi dan interaksi akan muncul kebutuhan manusia untuk tumbuh dan berkembang.

Istilah motivasi digunakan dalam teori manajemen untuk mendeskripsikan kekuatan di dalam individu yang memperhitungkan tingkat, arah, dan ketekunan usaha yang dikeluarkan di tempat kerja (Schermerhorn, J.R, 2017). Orang yang termotivasi tinggi akan bekerja keras pada pekerjaan; orang tidak termotivasi akan menghasilkan efek yang sebaliknya, santai bekerja, tidak bersemangat, bahkan cenderung tidak serius dalam menekuni dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi kerja tidak hanya bersumber dari dalam diri orang itu saja, melainkan lazimnya terdapat beberapa teori motivasi yang lazim digunakan untuk menjelaskan sumber motivasi sedikitnya bisa digolongkan menjadi dua, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Motivasi Intrinsik muncul karena motif yang timbul dari dalam diri pegawai. Motif ini aktif atau berfungsi tanpa adanya rangsangan dari luar. Faktor individual yang mendorong pegawai untuk melakukan sesuatu adalah: Minat, pegawai akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan jika kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya., Sikap Positif, pegawai yang mempunyai sifat positif terhadap suatu pekerjaan akan rela untuk

ikut dan terlibat dalam kegiatan tersebut, serta akan berupaya seoptimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Tidak semua pegawai memiliki motivasi intrinsik yang memadai untuk mendukung kinerjanya dalam bekerja.

Motivasi Ektrinsik muncul karena adanya rangsangan dari luar. Dua faktor utama ynag berkaitan dengan motivasi entrinsik pegawai dalam organisasi diantaranya berkenaan dengan: Motivator, berkaitan dengan prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri, serta pekerjaannya itu sendiri., Kesehatan Kerja, merupakan kebijakan dan administrasi organisasi yang baik, supervisi teknisi yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang mendukung, serta keselamatan kerja. Pegawai dengan motivasi intrinsik yang lemah, motivasi ekstrinsik perlu diberikan secara berkelanjutan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu motif yang mendasari suatu individu dan dalam hal ini pegawai untuk terdorong melakukan sesuatu yang dilakukan untuk memenuhi keinginan atau tujuan tertentu dari masing-masing individu.

2.1.3.1 Faktor-Faktor Motivasi Kerja Berdasarkan Pendekatan Teori ERG

Menurut Teori ERG yang diperkenalkan oleh Clyton Alderfer, faktor-faktor motivasi terdiri dari :

1. Kebutuhan Eksistensi

Seseorang akan terdorong untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu, dalam hal ini yaitu memenuhi kebutuhannya. Kebutuhan eksistensi ini mencakup kebutuhan dasar sebagai makhluk hidup yakni makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, dan

seksual, dan juga kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam fisik semata, tetapi juga mental, psikologikal, dan intelektual.

2. Kebutuhan Keterhubungan

Seseorang akan termotivasi untuk melakukan suatu hal apabila ada tujuan yang ingin mereka capai. Dalam hal ini yaitu kebutuhan keterhubungan ialah kebutuhan sosial dan juga pengakuan karena memang kita adalah makhluk sosial yaitu makhluk yang memerlukan orang lainnya dan dari orang lain kita bisa mendapatkan pengakuan akan sesuatu yang telah kita capai dengan dihargai dan dihormati oleh orang lain, terutama orang-orang yang ada di sekitar kita.

3. Kebutuhan Pertumbuhan

Seseorang akan termotivasi untuk melakukan sesuatu ketika ada yang ingin mereka capai atau tujuannya. Kebutuhan pertumbuhan yakni kebutuhan aktualisasi diri atau penghargaan atas kemajuan yang telah mereka capai dan sebelum itu mereka mengemukakan pendapat, ide-ide, dan gagasan atas apa yang ada di pikirannya lalu baru di realisasikan dengan aksi nyata dan baru mereka akan mendapatkan penghargaan dari orang lain.

2.1.3.2 Indikator-Indikator Motivasi Kerja Berdasarkan

Pendekatan Teori ERG

Menurut Teori ERG yang diperkenalkan oleh Clayton Alderfer, indikator motivasi terdiri dari :

1. Kebutuhan Eksistensi

Menyangkut penyediaan tuntutan eksistensi material dasar manusia.

2. **Kebutuhan Keterhubungan**

Dorongan manusia untuk memelihara hubungan antar personal yang penting. Dorongan sosial dan status ini menuntut interaksi dengan orang lain.

3. **Kebutuhan Pertumbuhan**

Dorongan intrinsik untuk perkembangan personal.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

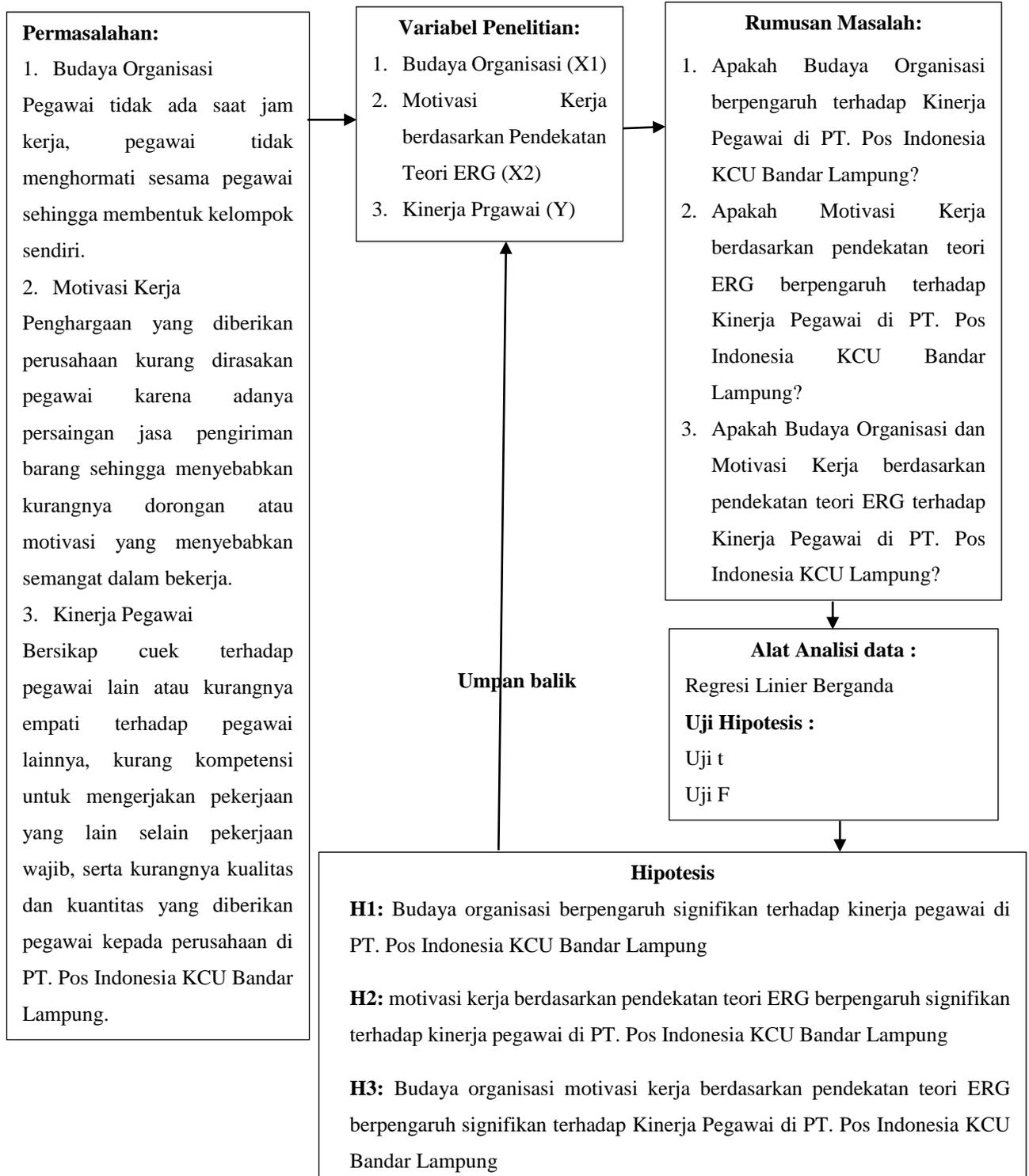
No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Imelda Andayani, Satria Tirtayasa (Maret 2019)	Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Motivasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2	Firdaus (Juli 2019)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Banjarmasin Post Group (B. Post)	Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa kedua variabel yaitu variabel budaya organisasi, lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Banjarmasin Post.
3	Husna Purnama, Meilinda Safitri , Denny Junizar (September 2021)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Bandar Lampung	Dari hasil perhitungan uji t didapat nilai thitung = 3.128 > ttabel 2,75 dimana kesimpulannya adalah bahwa hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Bandar Lampung. Jadi variabel Motivasi Kerja (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).
4	Maartje PAAIS , Jozef R. PATTIRUHU (July 2020)	<i>Effect Of Motivation, Leadership, And Organizational Culture On Satisfaction And Employee Performance</i>	Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi sebesar 57,4% oleh variabel motivasi, kepemimpinan, dan budaya, sedangkan variabel kinerja karyawan sebesar 73,5% dipengaruhi oleh variabel motivasi, kepemimpinan, budaya, dan kepuasan kerja.

5	Tubagus Ahmad Darajat, Abdul Rahmat, Lucyane Djaafar (October 2019)	<i>The Effect Of Work Discipline, Work Motivation And Leadership On Employee Performance At PT.. Devrindo Widya Karawang – Indonesia</i>	Terdapat pengaruh baik secara parsial maupun simultan disiplin kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Devrindo Widya Karawang - Indonesia.
---	--	--	---

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dirumuskan suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan sebagai berikut:

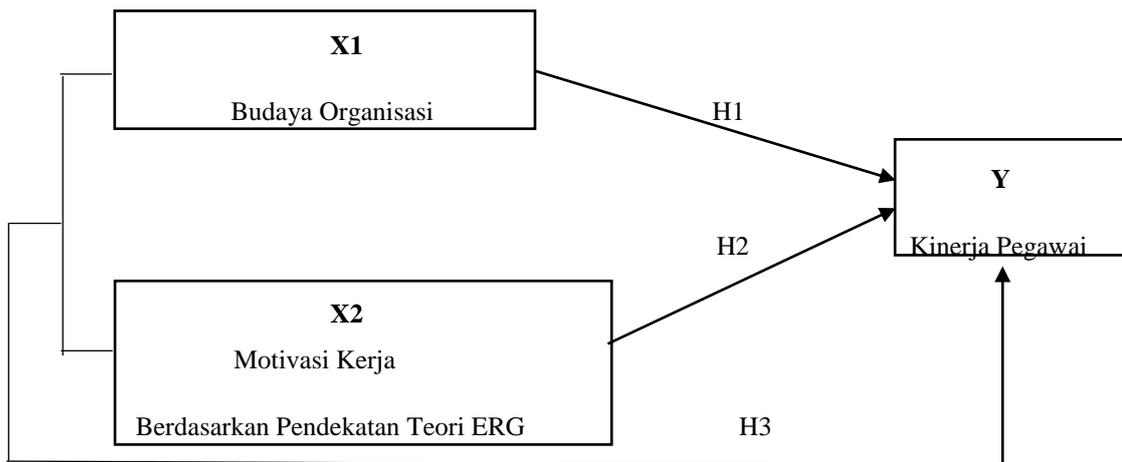
Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.4 Kerangka Penelitian

Berdasarkan tinjauan landasan teori, penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran, maka dirumuskan suatu kerangka penelitian dalam penelitian ini, seperti yang disajikan sebagai berikut:

Gambar 2.2
Kerangka Penelitian



Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa sangat penting langkah awal sebelum kesimpulan diambil, berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu serta teori diatas, maka hipotesis yang dapat diajukan sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di PT. Pos Indonesia KCU Bandar Lampung
- H2 : Motivasi Kerja berdasarkan pendekatan Teori ERG berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di PT. Pos Indonesia KCU Bandar Lampung
- H3 : Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berdasarkan pendekatan Teori ERG berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di PT. Pos Indonesia KCU Bandar Lampung

1.5 Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Dalam penelitian Firdaus (2019) menyatakan berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa dalam analisis regresi linier berganda didapatkan bahwa variabel yaitu variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Banjarmasin Post.

Dalam penelitian Syafitri Diah Kusumawati (2014) menyatakan hasil penelitian ini adalah: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Regional I Badan Kepegawaian Negara Yogyakarta yang ditunjukkan dengan nilai R^2 sebesar 0,273 yang artinya berpengaruh sebesar 27,3% dengan nilai $p < 0,05$.

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dalam penelitian Husna Purnama , Meilinda Safitri , Denny Junizar (2021) menyatakan dari hasil perhitungan uji t didapat nilai thitung = 3.128 > ttabel 2,75 dimana kesimpulannya adalah bahwa hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Bandar Lampung. Jadi variabel Motivasi Kerja (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

Dalam penelitian Syafitri Diah Kusumawati (2014) menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Regional I Badan Kepegawaian Negara

Yogyakarta yang ditunjukkan dengan nilai R² 0,542 yang artinya berpengaruh sebesar 54,2% dengan nilai $p < 0,05$.

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian diatas, maka dirumuskan Hipotesis sebagai berikut:

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Dalam Penelitian Imelda Andayani dan Satria Tirtayasa (2019) menyatakan secara serempak Budaya Organisasi, dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Dalam Penelitian Syafitri Diah Kusumawati (2014) menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Regional I Badan Kepegawaian Negara Yogyakarta yang ditunjukkan dengan nilai R² sebesar 0,577 yang artinya berpengaruh sebesar 57,7% dengan nilai $p < 0,05$.

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian diatas, maka dirumuskan Hipotesis sebagai berikut:

H3 : Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

1.6 Hipotesis

Hipotesis berasal dari dua kata, yaitu *hypo* yang memiliki arti lemah atau kurang dan *thesis* yang berarti pendapat atau kebenaran. Dapat ditarik simpulan bahwa hipotesis berarti pernyataan yang lemah yang masih perlu diuji kebenarannya. Hipotesis akan menjadi sebuah *thesa* atau pendapat atau pendapat atau teori bila sudah diuji dengan menggunakan metode ilmiah (Suliyanto, 2018). Berdasarkan teoritis dan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

2.6.1 Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. *Performance is "formally defined as the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment"* (Colquitt, 2015). Kinerja sebagai nilai dari serangkaian perilaku karyawan yang memberikan kontribusi, baik positif atau negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Budaya organisasi adalah nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi-tradisi, dan cara-cara melakukan hal-hal yang memengaruhi cara anggota organisasi bertindak. Mempelajari budaya organisasi penting karena dampaknya terhadap keputusan, perilaku, dan tindakan karyawan organisasi. Berdasarkan uraian dari kerangka teori di atas, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

H1: Diduga terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di PT. Pos Indonesia KCU Bandar Lampung.

2.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja (X2) berdasarkan Pendekatan Teori ERG terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi ini sangat diperlukan seseorang dalam menjalankan segala aktivitasnya. Sedangkan menurut teori ERG ini menyatakan bahwa motivasi dilandasi oleh tiga kebutuhan yaitu adanya eksistensi, hubungan dan perkembangan pada diri individu. Kata “ERG” merupakan akronim dari kata-kata yang berbahasa Inggris yaitu *Existense*, *Relatedness*, dan *Growth*. Dalam teori ini, eksistensi dijadikan sebagai kebutuhan nyata setiap orang yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia. Kebutuhan akan hubungan dijelaskan dengan adanya interaksi sosial antarmanusia dan interaksi manusia dengan lingkungan sekitarnya sebagai hakikat eksistensi. Dalam proses eksistensi dan interaksi akan muncul kebutuhan manusia untuk tumbuh dan berkembang (Usiono dan Retno Sayekti, 2018).

H2 : Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja berdasarkan pendekatan teori ERG terhadap Kinerja Pegawai di PT. Pos Indonesia KCU Bandar Lampung.

1.6.3 Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berdasarkan Pendekatan Teori ERG terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Penelitian oleh Imelda Andayani dan Satria Tirtayasa (2019) juga mengatakan bahwa Budaya Organisasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal yang demikian dapat terjadi apabila nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi-tradisi, dan cara-cara melakukan hal-hal yang memengaruhi cara anggota organisasi bertindak dan para anggota organisasi yang mendapatkan dorongan untuk melakukan kinerja yang lebih baik untuk perusahaan.

H3 : Diduga terdapat pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja berdasarkan pendekatan teori ERG terhadap Kinerja Pegawai di PT. Pos Indonesia KCU Bandar Lampung.