

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 *Grand Theory*

Penelitian ini menggunakan Teori Sistem Terbuka (*Open System Theory*). Dalam Teori Sistem Terbuka, hubungan antara budaya organisasi, motivasi ekstrinsik, dan kinerja pegawai sangatlah erat. Organisasi yang mampu beradaptasi dengan perubahan eksternal dan mengelola hubungan internal mereka dengan budaya yang mendukung serta sistem penghargaan yang jelas, akan lebih berhasil dalam mendorong kinerja pegawai yang optimal. Dengan demikian, organisasi harus memastikan bahwa budaya yang ada di dalamnya mendukung fleksibilitas dan inovasi, sementara motivasi ekstrinsik berfungsi sebagai pendorong tambahan untuk meningkatkan kinerja dalam merespons tantangan eksternal yang terus berubah.

Teori Sistem Terbuka (*Open System Theory*) merupakan pendekatan yang penting dalam memahami bagaimana suatu organisasi berinteraksi dengan lingkungan eksternal dan internalnya. Dalam teori ini, organisasi dianggap sebagai sebuah sistem yang tidak terisolasi, melainkan sebagai entitas yang terus berhubungan dengan lingkungan di sekitarnya, baik dalam bentuk *input*, proses, *output*, dan *feedback* yang berkelanjutan. Organisasi yang menganut prinsip sistem terbuka beroperasi dengan menerima berbagai pengaruh dari luar, seperti pasar, pelanggan, teknologi, hingga kebijakan pemerintah, serta memberikan dampak balik ke lingkungan tersebut melalui produk, layanan, atau informasi yang dihasilkannya. Salah satu prinsip utama dalam teori ini adalah interaksi yang terus menerus antara organisasi dan lingkungannya. Artinya, organisasi tidak dapat berjalan tanpa adanya hubungan dan pertukaran dengan pihak luar, yang mencakup bahan baku, informasi, sumber daya manusia, hingga tren pasar.

Dalam konteks ini, lingkungan eksternal berperan sebagai sumber input yang diperlukan untuk proses internal organisasi. Sebagai contoh, perusahaan akan menerima bahan baku atau informasi dari pemasok dan mengolahnya menjadi produk atau layanan yang kemudian akan disalurkan kembali ke pasar.

2.2 Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang berkembang serta dianut oleh anggota organisasi sebagai pedoman dalam berperilaku dan bertindak di lingkungan kerja. Budaya organisasi membentuk identitas, karakter, dan kepribadian organisasi sehingga membedakannya dengan organisasi lain. Budaya yang kuat biasanya tercermin melalui sikap disiplin, kerjasama, komitmen, serta loyalitas pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi. Budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi dan membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya (Al-Ra'zie et al., 2025)

Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang ditemukan, dipelajari, atau diciptakan oleh sebuah kelompok ketika mereka berhadapan dengan masalah eksternal dan internal yang mengarah pada pemecahan masalah yang berhasil, yang pada gilirannya dipandang sebagai cara yang benar untuk menyelesaikan masalah tersebut (Kurroman & Ilhami, 2024). Asumsi dasar tersebut kemudian diteruskan kepada anggota baru sebagai cara yang sah untuk memandang dunia. Budaya organisasi sebagai seperangkat nilai dan norma yang berkembang di dalam organisasi dan memandu perilaku anggota organisasi. Nilai-nilai tersebut membentuk persepsi anggota organisasi tentang bagaimana mereka seharusnya berperilaku dalam konteks organisasi (Putri et al., 2024). Budaya organisasi merupakan salah satu konsep yang penting dalam ilmu manajemen, karena budaya ini mencakup nilai, norma, keyakinan, dan praktik yang berkembang dalam suatu organisasi (Sarumaha, 2022).

Budaya organisasi mempengaruhi bagaimana anggota organisasi berinteraksi satu sama lain, bagaimana mereka berperilaku dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, dan bagaimana mereka merespon perubahan yang terjadi di lingkungan eksternal (Ridho et al., 2024).

2.2.1 Karakteristik Budaya Organisasi

Karakteristik budaya organisasi meliputi beberapa elemen berikut (Febriani & Ramli, 2023):

1. Nilai-nilai Bersama: Nilai-nilai ini adalah dasar dari perilaku yang diterima dalam organisasi. Misalnya, nilai integritas atau inovasi bisa menjadi bagian dari budaya organisasi yang kuat.
2. Norma Sosial: Norma-norma ini merupakan pedoman yang mengatur interaksi antar anggota organisasi dan pembentukan standar perilaku.
3. Simbol dan Artefak: Terkadang, simbol-simbol atau artefak tertentu digunakan untuk menggambarkan budaya organisasi, seperti logo perusahaan, tata ruang kantor, dan pakaian formal/non-formal yang dikenakan oleh anggota organisasi.
4. Cerita dan Mitos: Cerita yang berkembang dalam organisasi, yang sering kali menggambarkan keberhasilan atau kegagalan tertentu, juga menjadi bagian dari budaya organisasi.

2.2.2 Manfaat Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang sehat dan kuat dapat memberikan berbagai manfaat bagi organisasi (Y. Rosdiana et al., 2023). Berikut adalah beberapa manfaat utama yang dihasilkan oleh budaya organisasi:

- a. Meningkatkan Kepuasan dan Motivasi Pegawai

Budaya organisasi yang mendukung keberagaman, penghargaan terhadap kontribusi individu, dan memberikan ruang bagi pegawai untuk berkembang dapat meningkatkan kepuasan kerja.

b. Meningkatkan Kinerja Organisasi

Budaya organisasi yang terintegrasi dengan tujuan dan strategi organisasi akan mendorong pegawai untuk fokus pada pencapaian tujuan tersebut.

c. Memperkuat Identitas Organisasi

Budaya organisasi yang konsisten dan jelas akan membentuk identitas organisasi yang kuat. Pegawai akan lebih mudah mengenali dan memahami nilai-nilai serta tujuan organisasi mereka. Sebagai contoh, perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang jelas tentang pentingnya inovasi dan kualitas akan menanamkan nilai-nilai tersebut dalam setiap aktivitas dan perilaku pegawai. Hal ini membuat pegawai merasa lebih terhubung dengan organisasi dan lebih bangga bekerja di dalamnya.

d. Meningkatkan Komunikasi dan Kolaborasi

Budaya yang terbuka dan inklusif akan mendorong komunikasi yang efektif dan kolaborasi antar anggota organisasi.

e. Meningkatkan Kemampuan Organisasi dalam Menghadapi Perubahan

Organisasi dengan budaya yang mendukung inovasi dan pembelajaran berkelanjutan lebih mudah untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan eksternal.

f. Meningkatkan Kepemimpinan yang Efektif

Pemimpin yang memahami budaya organisasi dan mampu memelihara budaya yang sehat akan lebih efektif dalam mengarahkan organisasi menuju tujuan bersama.

g. Meningkatkan Loyalitas dan Retensi Pegawai

Budaya organisasi yang inklusif, suportif, dan memperhatikan kesejahteraan pegawai dapat meningkatkan loyalitas pegawai terhadap organisasi.

h. Mempercepat Pengambilan Keputusan

Budaya organisasi yang jelas tentang nilai dan norma akan mempermudah pegawai dalam mengambil keputusan yang tepat tanpa harus selalu bergantung pada arahan pimpinan.

2.2.3 Indikator Budaya Organisasi

Indikator Budaya Organisasi dalam penelitian ini sebagai berikut (Putri et al., 2024):

1. Fokus pada Inovasi dan Pengelolaan Risiko
2. Pencapaian Hasil yang Tepat
3. Peduli pada Kepentingan Karyawan
4. Keterperincian dalam Pelaksanaan Tugas

2.3 Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah dorongan kerja yang muncul dari faktor-faktor di luar diri individu, seperti imbalan finansial, pengakuan, keamanan kerja, hubungan dengan atasan maupun rekan kerja, serta kebijakan organisasi. Motivasi ini timbul bukan semata-mata karena minat pribadi terhadap pekerjaan, melainkan karena adanya harapan akan penghargaan atau konsekuensi tertentu yang diberikan organisasi (Indira Basalamah & Risman, 2025). Motivasi ekstrinsik merupakan salah satu faktor kunci dalam menggerakkan kinerja pegawai di lingkungan organisasi (Ismail et al., 2024). Motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti "menggerakkan". Dalam konteks organisasi, motivasi merujuk pada dorongan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak atau bekerja dengan cara tertentu demi mencapai tujuan. Motivasi dibagi menjadi dua jenis utama: intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang berasal dari luar individu, biasanya berupa imbalan (*reward*) atau hukuman (*punishment*) yang diberikan sebagai konsekuensi dari suatu perilaku atau kinerja tertentu (Menhard et al., 2022). Individu yang dimotivasi secara ekstrinsik akan melakukan tugas atau pekerjaan bukan karena kenikmatan atau kepuasan dari aktivitas itu sendiri, melainkan untuk mendapatkan sesuatu yang bernilai bagi mereka (misalnya gaji, bonus, promosi, atau pengakuan) (Putra et al., 2023). Motivasi ekstrinsik mengacu pada perilaku yang dilakukan untuk memperoleh hasil tertentu, bukan karena minat atau kepuasan yang melekat dalam aktivitas itu sendiri.

Sebagai contoh, seorang pegawai mungkin bekerja lembur bukan karena ia menikmati pekerjaannya, tetapi karena ia ingin mendapatkan tambahan insentif atau pengakuan dari atasan (Basri et al., 2023). Motivasi ekstrinsik mencakup semua faktor luar yang dapat mendorong seseorang bekerja lebih keras, seperti gaji, *insentif finansial*, fasilitas, dan ancaman hukuman. Dalam konteks manajemen, pemanfaatan motivasi ekstrinsik seringkali digunakan sebagai alat untuk mengarahkan perilaku pegawai ke arah yang diinginkan oleh organisasi (Suwardi & Zuriana, 2024).

2.3.1 Manfaat Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik merupakan salah satu instrumen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk mendorong karyawan mencapai tujuan organisasi (Indarwati et al., 2022). Ketika digunakan secara tepat, motivasi ekstrinsik dapat membawa berbagai manfaat, baik bagi individu maupun organisasi secara keseluruhan. Berikut adalah beberapa manfaat utamanya :

1. Meningkatkan Produktivitas Karyawan

Motivasi ekstrinsik, seperti insentif finansial (bonus, tunjangan) dan penghargaan non-finansial (sertifikat, pengakuan), dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat dan efisien. Dorongan dari luar ini menciptakan orientasi pada pencapaian target dan hasil, sehingga dapat meningkatkan produktivitas individu maupun tim secara keseluruhan.

2. Mendorong Perilaku Sesuai dengan Tujuan Organisasi

Insentif yang diberikan organisasi berfungsi sebagai panduan perilaku karyawan. Dengan sistem penghargaan yang tepat, pegawai akan lebih cenderung untuk menyesuaikan sikap, etika kerja, dan kinerjanya agar selaras dengan visi dan misi organisasi.

3. Meningkatkan Disiplin dan Kepatuhan

Motivasi ekstrinsik juga dapat diwujudkan dalam bentuk sanksi atau konsekuensi negatif bagi perilaku yang tidak sesuai, sehingga membantu menciptakan

kedisiplinan. Dengan demikian, pegawai lebih waspada dan patuh terhadap aturan yang berlaku dalam organisasi.

4. Memacu Persaingan Sehat

Penggunaan motivasi ekstrinsik secara transparan dan adil dapat memacu karyawan untuk bersaing secara positif dalam menunjukkan kinerja terbaik. Hal ini mendorong semangat kerja dan inovasi jika dikendalikan secara sehat.

5. Meningkatkan Loyalitas dan Retensi Pegawai

Insentif yang kompetitif dan pengakuan terhadap kinerja karyawan membuat mereka merasa dihargai, sehingga meningkatkan loyalitas dan menurunkan tingkat keluar-masuk pegawai (*turnover*).

6. Memfasilitasi Pencapaian Target Jangka Pendek

Dalam kondisi di mana organisasi membutuhkan pencapaian cepat (misalnya saat penutupan akhir tahun fiskal), motivasi ekstrinsik menjadi strategi yang efektif untuk mendorong pencapaian target dalam waktu singkat.

7. Mempermudah Evaluasi Kinerja

Motivasi ekstrinsik biasanya dikaitkan dengan indikator kinerja tertentu. Hal ini memungkinkan organisasi untuk melakukan evaluasi yang lebih objektif, berdasarkan capaian kerja yang terukur.

2.3.3 Indikator Motivasi Ekstrinstik

Indikator pengukuran variabel motivasi ekstrinstik sebagai berikut (Ma'ruf & Nugroho, 2025) :

- (1) Keamanan kerja
- (2) Kebijakan perusahaan
- (3) Kualitas supervisi
- (4) Hubungan antar rekan-rekan
- (5) Hubungan atasan dengan bawahan.

2.4 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai pada dasarnya merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi, baik itu organisasi publik maupun swasta. Kinerja tidak hanya dimaknai sebagai hasil akhir dari suatu pekerjaan, tetapi juga mencerminkan proses kerja yang dilakukan pegawai dalam mencapai tujuan yang ditetapkan organisasi (Jelatu & Jewaru, 2024). Kinerja pegawai dapat dilihat dari bagaimana seorang individu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditentukan, serta kontribusi nyata yang diberikan terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks ini, kinerja tidak sekadar berkaitan dengan output yang bersifat kuantitatif, tetapi juga berkaitan dengan aspek kualitatif seperti ketelitian, kedisiplinan, kreativitas, dan loyalitas terhadap organisasi (Firdaus & Rusmiati, 2025).

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Definisi ini menekankan bahwa kinerja memiliki dua dimensi, yaitu dimensi kuantitas yang berhubungan dengan jumlah pekerjaan yang dihasilkan, serta dimensi kualitas yang terkait dengan mutu atau standar hasil pekerjaan (Avisiena & Haryoto, 2024). Kinerja pegawai adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Artinya, kinerja juga berkaitan erat dengan perilaku kerja, bukan hanya sekadar hasil kerja.

Kinerja Pegawai merujuk pada tingkat kemampuan, keterampilan, pengetahuan, sikap, dan perilaku yang dimiliki oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan (Suwardi & Zuriana, 2024). Pegawai yang berkualitas mampu memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi, meningkatkan efisiensi, serta memberikan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat.

Kinerja Pegawai adalah kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang dimiliki oleh pegawai yang sesuai dengan standar yang diharapkan oleh organisasi. Pegawai yang memiliki kualitas tinggi dapat memberikan kontribusi maksimal untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara bekerja secara efektif dan efisien (Irawan et al., 2023).

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian terkini, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai, antara lain (D. Rosdiana et al., 2023):

1. Kompetensi: Kemampuan teknis dan non-teknis yang dimiliki pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan baik.
2. Motivasi Kerja: Dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi semangat dan dedikasi pegawai dalam bekerja.
3. Disiplin Kerja: Kepatuhan terhadap aturan, kebijakan, dan prosedur yang berlaku di tempat kerja.
4. Lingkungan Kerja: Kondisi fisik dan psikologis tempat kerja yang mendukung kenyamanan dan produktivitas pegawai.
5. Budaya Organisasi: Nilai, norma, dan kebiasaan yang berkembang dalam organisasi yang mempengaruhi perilaku pegawai.
6. Kepemimpinan: Gaya dan pendekatan pemimpin dalam mengelola dan memotivasi pegawai.

2.4.3 Indikator-Indikator Kinerja Pegawai

Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur Kinerja Pegawai antara lain (Setiadi et al., 2024): kuantitas kerja, kualitas kerja, efisiensi, efektivitas, inisiatif.

2.5 Penelitian Terdahulu

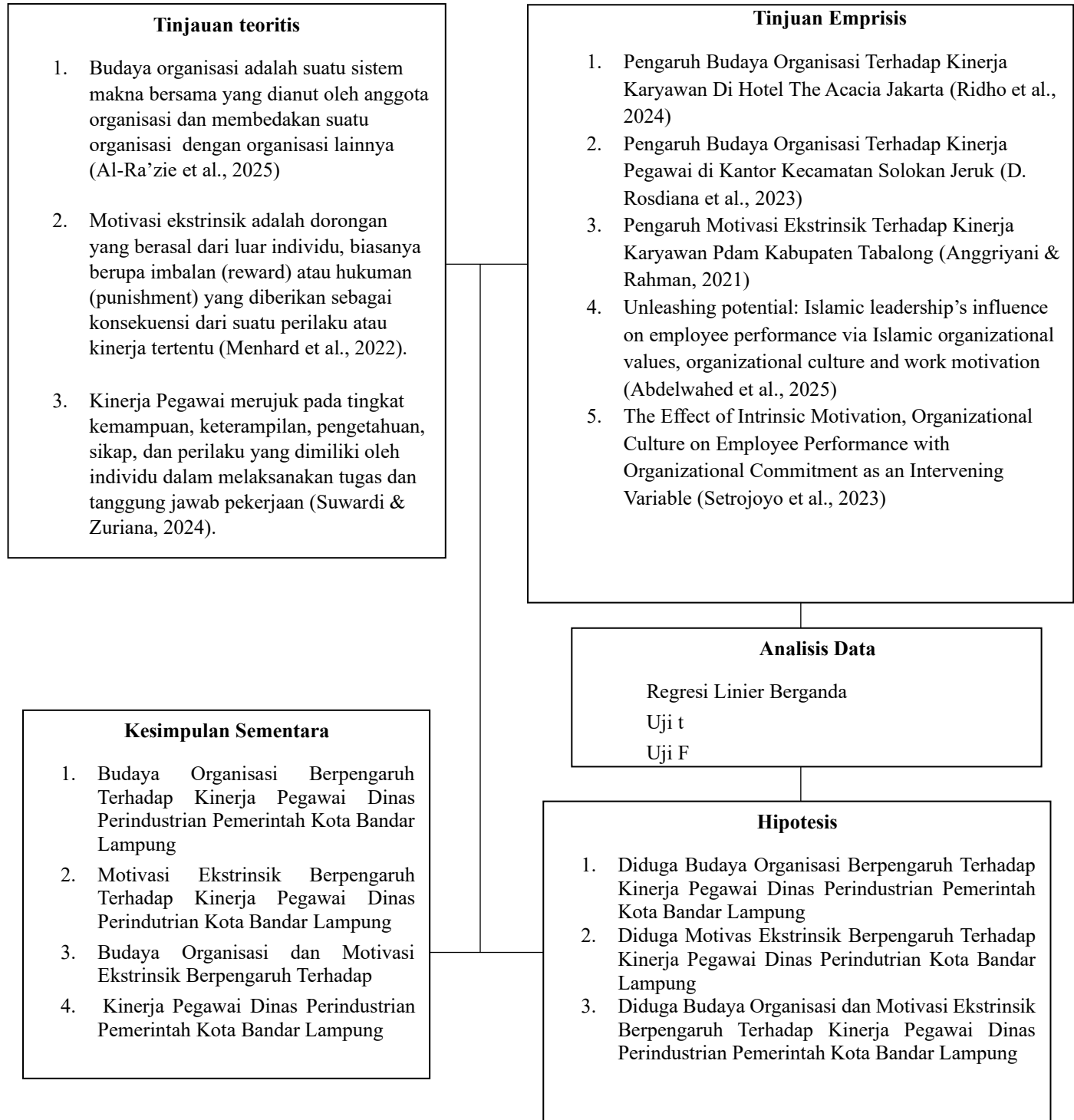
Penelitian terdahulu yang relevan merupakan suatu acuan penelitian dalam rangka mendukung konsep yang penulis ajukan. Adapun penelitian terdahulu yang relevan terkait dengan kesamaan yang penulis gunakan sebagai gambaran dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

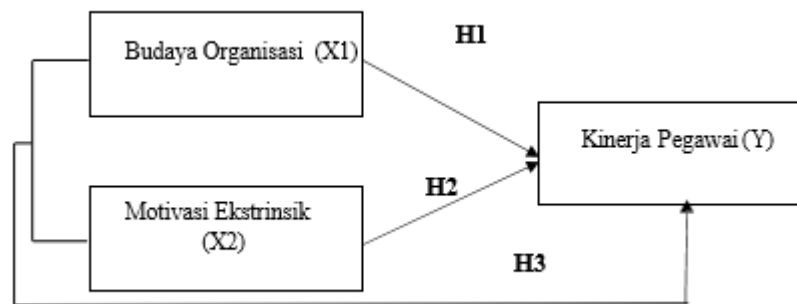
No	Penulis	Judul	Perbedaan Penelitian	Hasil	Kontribusi
1	(Ridho et al., 2024)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel The Acacia Jakarta	Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel motivasi ekstrinsik	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 20,6%, sisanya 79,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan lain-lain.	Mendukung Penelitian ini
2	(D. Rosdiana et al., 2023)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Solokan Jeruk	Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel motivasi ekstrinsik	Hasil data yang diperoleh menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.	Mendukung Penelitian ini
3	(Anggriyani & Rahman, 2021)	Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Kabupaten Tabalong	Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel motivasi ekstrinsik	Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($9.200 > 1.99394$), maka dapat disimpulkan motivasi ekstrinsik (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PDAM Kabupaten Tabalong. Besarnya pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Tabalong adalah sebesar 53,70, sisanya 46,30% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar dari variabel yang di uji	Mendukung Penelitian ini

4	(Abdelwaheed et al., 2025)	<i>Unleashing potential: Islamic leadership's influence on employee performance via Islamic organizational values, organizational culture and work motivation</i>	Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel motivasi ekstrinsik	<i>This study's findings demonstrate that Islamic leadership has a positive and significant effect on Islamic organizational values, culture, employee Islamic performance and work motivation. While Islamic organizational values and Islamic organizational culture do not significantly impact employee Islamic performance, Islamic work motivation is a significant predictor of employee Islamic performance. On the one hand, Islamic organizational values and Islamic organizational culture do not mediate the relationship between Islamic leadership and employee Islamic performance. On the other hand, Islamic work motivation is a mediating variable that significantly develops the relationship between Islamic leadership and employee Islamic performance</i>	Mendukung Penelitian ini
5	(Setrojoyo et al., 2023)	<i>The Effect of Intrinsic Motivation, Organizational Culture on Employee Performance with Organizational Commitment as an Intervening Variable</i>	Penelitian terdahulu menggunakan variabel komitmen organisasi	<i>The result of the study shows the motivation and influence of the organizational culture itself on organizational commitment, as well as self-motivation, corporate culture and organizational commitment to the activity of workers. However, organizational culture does not affect ABC.</i>	Mendukung Penelitian ini

2.6 Kerangka Penelitian



2.7 Paradigma Penelitian



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

2.8 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari sebuah penelitian. Berdasarkan latar belakang, permasalahan, dan kerangka pikir tersebut maka dapat diambil hipotesis, bahwa :

Budaya organisasi merupakan sekumpulan nilai, norma, keyakinan, dan praktik yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi. Budaya ini berkembang dari waktu ke waktu dan menjadi pedoman perilaku yang tidak tertulis dalam kehidupan kerja sehari-hari (Kurroman & Ilhami, 2024). Budaya organisasi memiliki tiga tingkatan, yaitu artefak (hal-hal yang tampak), nilai-nilai yang dianut, dan asumsi dasar yang tidak disadari namun menjadi fondasi perilaku (Situru et al., 2024). Budaya yang kuat dan positif akan menumbuhkan lingkungan kerja yang kondusif, mendorong kolaborasi, serta menumbuhkan rasa tanggung jawab di kalangan pegawai. Dalam konteks organisasi sektor publik maupun swasta, budaya organisasi memainkan peran penting dalam membentuk perilaku dan kinerja pegawai. Budaya kerja yang mendorong etos

kerja tinggi, keterbukaan, kejujuran, penghargaan terhadap inovasi, dan kerja sama akan menciptakan lingkungan yang mampu meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja pegawai. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah, tidak jelas, atau tidak didukung oleh manajemen dapat menimbulkan ketidakpastian, demotivasi, serta penurunan kualitas layanan dan kinerja (Sarumaha, 2022).

Penelitian sebelumnya oleh (Lerebulan & Ditilebit, 2024) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat berkorelasi positif dengan efektivitas organisasi dan peningkatan kinerja. Begitu pula penelitian oleh (D. Rosdiana et al., 2023) menyebutkan bahwa budaya organisasi yang sehat akan meningkatkan keterlibatan pegawai (employee engagement), loyalitas, serta semangat kerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.

H1: Budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Bandar Lampung

Motivasi merupakan faktor penting yang menentukan seberapa besar usaha dan komitmen seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya (Susanti & Amirulmukminin, 2023). Dalam teori psikologi kerja dan perilaku organisasi, motivasi dibagi menjadi dua kategori utama, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Fokus dalam konteks ini adalah motivasi ekstrinsik, yaitu dorongan yang berasal dari luar diri individu, seperti imbalan finansial (gaji, bonus, tunjangan), penghargaan, promosi jabatan, serta pengakuan dari atasan atau organisasi. Motivasi ekstrinsik adalah bentuk dorongan yang timbul ketika seseorang terdorong melakukan sesuatu bukan karena aktivitas itu sendiri menyenangkan, melainkan karena adanya harapan atas ganjaran eksternal (Basri et al., 2023). Individu termotivasi secara ekstrinsik ketika perilakunya diarahkan oleh hasil eksternal yang ingin dicapai, bukan oleh kepuasan personal terhadap aktivitas tersebut. Dalam lingkungan kerja, motivasi ini kerap menjadi alat

manajerial untuk mendorong produktivitas dan perilaku kerja yang sesuai dengan tujuan organisasi (Menhard et al., 2022).

Penelitian oleh (Pamungkas et al., 2024) menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitu pula penelitian oleh (Wedhu et al., 2023) yang menyatakan bahwa sistem penghargaan yang terstruktur mampu memperkuat perilaku positif dan meningkatkan pencapaian individu di tempat kerja.

H2: Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Bandar Lampung

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Kinerja yang optimal tidak hanya bergantung pada kompetensi individu, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan faktor-faktor motivasional yang mendukung. Dua di antara faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi dan motivasi ekstrinsik. Keduanya berperan dalam membentuk perilaku kerja, semangat, dan komitmen pegawai terhadap tugas serta tanggung jawabnya.

Ketika budaya organisasi yang positif dikombinasikan dengan sistem motivasi ekstrinsik yang tepat, maka akan tercipta lingkungan kerja yang tidak hanya mendorong keterlibatan (engagement), tetapi juga memperkuat dorongan untuk mencapai kinerja terbaik. Budaya organisasi memberikan kerangka nilai dan perilaku yang diharapkan, sementara motivasi ekstrinsik menjadi penguat eksternal yang mendorong individu bertindak sesuai ekspektasi tersebut.

H2: Budaya Organisasi dan Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Bandar Lampung