

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Motivasi Kerja

2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Setiap organisasi tentu ingin mencapai suatu tujuan. Untuk mencapai suatu tujuan tersebut, peranan manusia didalamnya sangatlah penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karna motivasi inilah yang mempengaruhi perilaku orang orang yang bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Menurut Sedarmayanti (2014) merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Sedangkan menurut Risky Nur Adha (2019) mengemukakan secara teoritis motivasi terbentuk karena manusia memiliki kategori kebutuhan pokok seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, ego, dan perwujudan diri. Kebutuhan tersebut membentuk suatu hirarki dan masing-masing akan aktif jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi.

Ada juga menurut Vivit Nurhidayah (2019) motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kinerja karyawan. Adapun menurut Malayu (dalam Anggalia Wibasuri, 2015) motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti “dorongan atau daya penggerak” motivasi ini hanya diberikan pada manusia, khususnya kepada bawahan atau pengikut.

Menurut Manungkenegara (2014, P.61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Dan menurut Sadili Samsudin

(dalam Yoeyong Rahsel, 2016) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.

Menurut Marliani (2018, p.219) motivasi menjadi penting dalam bekerja karena tanpa motivasi kerja yang kuat dalam diri seseorang, akan mudah tergoyahkan sehingga memutuskan untuk berhenti.

Kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan pokok misalnya kebutuhan makanan, minuman, tempat tinggal dan sejenisnya. Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan yang muncul setelah kebutuhan pokok terpenuhi, misalnya kebutuhan jaminan keamanan. Kebutuhan sosial antara lain memberi dan menerima kasih sayang dan persahabatan. Kebutuhan ego mencakup kebutuhan yang berkaitan dengan kehormatan diri dan reputasi seseorang.

2.1.2 Dimensi Motivasi

Terdapat beberapa teori motivasi dan hasil riset yang berusaha memberikan penjelasan tentang hubungan antara perilaku dan hasilnya yang masuk ke dalam tiap-tiap teori Frederick Herzberg, teori Abraham Maslow dan teori ERG

1. Teori motivasi Frederick Herzberg

Mengemukakan teori motivasi berdasar teori dua faktor yaitu faktor higiene dan motivator. Dia membagi kebutuhan Maslow menjadi dua bagian yaitu kebutuhan tingkat rendah (fisik, rasa aman, dan sosial) dan kebutuhan tingkat tinggi (prestise dan aktualisasi diri) serta mengemukakan bahwa cara terbaik untuk memotivasi individu adalah dengan memenuhi kebutuhan tingkat tingginya. Menurut Herzberg, faktor-faktor seperti kebijakan, administrasi perusahaan, dan gaji yang memadai dalam suatu pekerjaan akan menentramkan karyawan.

Bila faktor-faktor ini tidak memadai maka orang-orang tidak akan terpuaskan. Menurut hasil penelitian Herzberg ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan yaitu:

- a. Hal-hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semua itu.
- b. Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama pada faktor yang bersifat embel-embel saja dalam pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat dan lain-lain sejenisnya.
- c. Karyawan akan kecewa bila peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu :

a. Maintenance Factors

Adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi.

b. Motivation Factors

Adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Factor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang berkaitan langsung dengan pekerjaan.

2. Teori Hierarki Motivasi dari Abraham Maslow

Menurut Abraham H. Maslow yang dikutip oleh Robbins, 2009:223) teori motivasi yang paling dikenal adalah hierarki kebutuhan (hierarchy of needs). Ia membuat hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan. Kebutuhan-kebutuhan tersebut adalah:

- a. Fisiologikal: seperti rasa lapar, haus, istirahat, seksual, berlidung dan keingina fisik lainnya.
- b. Rasa aman: seperti rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.
- c. Sosial: seperti rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan.
- d. Penghargaan: seperti faktor faktor penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi, dan pencapaian: dan faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian.
- e. Aktualisasi diri: dorongan untuk menjadi seseorang sesuai dengan kecakapannya meliputi: pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri.

3. Teori ERG

Teori ERG menyebutkan ada tiga kategori kebutuhan individu, yaitu eksistensi (*existence*), keterhubungan (*relatedness*) dan pertumbuhan (*growth*), karena itu disebut sebagai teori ERG, yang berupa :

- a. Kebutuhan eksistensi untuk bertahan hidup, kebutuhan fisik.
- b. Kebutuhan keterhubungan adalah kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain, yang bermanfaat seperti keluarga, sahabat atasan, keanggotaan di dalam masyarakat.
- c. Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan untuk menjadi produktif dan kreatif, misalnya diberdayakan di dalam potensi tertentu dan berkembang secara terus-menerus.

2.1.3 Manfaat Motivasi Kerja

Manfaat motivasi kerja yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga kinerja meningkat. Sementara itu manfaat yang diperoleh karena

bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan dengan standar yang benar dan dikerjakan karena ada motivasi yang mendorong akan membuat orang senang mengerjakannya. Peran tersebut harus diimbangi oleh pimpinan dalam mempengaruhi setiap individu agar dimana setiap karyawan dapat bekerja dengan giat dan melakukan kinerja yang maksimal dan sesuai dengan organisasi. Ciri –ciri orang yang termotivasi adalah sebagai berikut:

- a. Bekerja sesuai standar
- b. Senang bekerja
- c. Merasa berharga
- d. Bekerja keras

2.1.4 Faktor Mempengaruhi Motivasi

Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik seseorang. Dibawah ini akan dijelaskan mengenai faktor-faktor tersebut :

1. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mempengaruhi oleh faktor intrinsik atau faktor dari dalam diri seseorang. Faktor yang dimaksud dapat berupa keinginan untuk maju, sikap positif dan juga kebutuhan hidup.
2. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang mempengaruhi oleh faktor dari luar diri seseorang. Faktor ekstrinsik antara lain lingkungan sekitar, keluarga dan bisa juga berasal dari pendapat orang lain.

Sumber lain mengungkapkan, bahwa didalam motivasi ini terdapat suatu rangkaian interaksi antara berbagai faktor yang meliputi :

1. Individu dengan segala unsur-unsurnya, kemampuan dan keterampilan, kebiasaan dan sikap sistem nilai yang dianut, pengalaman traumatis, latar belakang kehidupan social budaya, tingkat kedewasaan.
2. Situasi dimana individu bekerja akan menimbulkan berbagai rangsangan persepsi individu terhadap kerja, harapan dan cita-cita dalam bekerja itu

sendiri, kemungkinan timbulnya perasaan cemas, perasaan bahagia yang disebabkan oleh pekerjaan.

3. penyesuaian yang harus dilakukan oleh masing-masing individu terhadap pelaksanaan pekerjaannya. Pengaruh yang penting dari berbagai pihak. Pengaruh dari sesama rekan, kehidupan kelompok maupun tuntunan atau keinginan kepentingan keluarga.

2.1.5 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Risky Nur Adha (2019) yaitu::

1. Kebutuhan Fisik

Kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.

2. Kebutuhan rasa aman.

Kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari rasa-rasa mengancam seperti : takut, cemas, bahaya

3. Kebutuhan sosial.

Kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama

4. Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.

5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan

Kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

2.2 Budaya Organisasi

2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya Organisasi merupakan terjemahan dari *Organization Culture*. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku dan bertindak.

Budaya Organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk norma-norma perilaku organisasi. Nilai ialah sesuatu yang dipandang penting, berharga, diprioritaskan dan diperjuangkan untuk dilaksanakan. Kepercayaan ialah sesuatu yang diterima sebagai kebenaran dan tidak diperdebatkan. Norma ialah pedoman atau aturan yang harus ditaati oleh para karyawan yang ada di perusahaan.

Menurut Rosleny Marliani (2015, p.131) Budaya Organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi tersebut. Menurut Rosleny Marliani (2015, p.135) Budaya Organisasi dapat dimanfaatkan sebagai rantai pengikat dalam proses menyamakan persepsi karyawan terhadap suatu permasalahan sehingga akan menjadi suatu kekuatan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Malini (2017) Budaya sebagai sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi yang lain. Menurut Sagita (2018) Budaya Organisasi yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi. Berdasarkan teori diatas budaya organisasi, bahwasannya merupakan kebiasaan atau perilaku yang dilakukan secara berulang-ulang pada setiap rutinitas dan tidak ada sangsi tegas jika melanggarnya, namun kebiasaan disini yang dimaksudkan kebiasaan yang bersifat positif. Kebiasaan itu merupakan gabungan dari sikap dan perilaku yang mana memiliki dimensi untuk dijadikan sebagai patokan dalam bersikap dan berperilaku Budaya organisasi sendiri memiliki

dua komponen, yang pertama adalah keyakinan yang menjadi nilai filosofis organisasi (*Guiding beliefs*) dan keyakinan operasional yang dijalankan (*Daily beliefs*). *Guiding beliefs* adalah seperangkat nilai yang diharapkan dapat menjadi panduan bagi suatu organisasi didalam meraih adaptasi eksternal dan memperoleh integrasi internal, sedangkan *Daily beliefs* adalah seperangkat nilai yang dipraktekkan didalam kehidupan keseharian organisasi dan yang akan menjadi karakter dari suatu organisasi Himawan dan Achmad Sobirin, dalam Umi Nadhiroh (2019).

2.2.2 Elemen Dasar Budaya Organisasi

Terdapat beberapa elemen dasar perusahaan atau organisasi, Malini (2017) mengelompokkan elemen-elemen budaya perusahaan/organisasi sebagai berikut:

1. *Artifacts*

Merupakan hal-hal yang dapat dilihat, didengar, dirasakan, jika seseorang berhubungan dengan sebuah kelompok baru dengan budaya yang tidak dikenalnya. *Artifacts* termasuk struktur organisasi dan proses yang tampak, seperti produk, jasa, dan tingkah laku anggota kelompok.

2. *Espoused Values*

Alasan-alasan tentang mengapa orang berkorban demi apa yang dikerjakan. Budaya sebagian besar organisasi dapat melacak nilai-nilai yang didukung kembali kepenemu budaya. Meliputi strategi, sasaran, dan filosofi.

3. *Basic Underlying Assfnumption*

Keyakinan yang dianggap sudah ada oleh anggota suatu organisasi. Budaya menetapkan cara yang tepat untuk melakukan sesuatu di organisasi, seringkali melalui asumsi yang tidak diucapkan namun anggota organisasi meyakini ketepatan tindakan tersebut.

2.2.3 Faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Rosleny Marliani (2015, p.133), Budaya Organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh Umum dari luar yang luas : mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan oleh organisasi.
2. Pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat : keyakinan dan nilai yang dominan dari masyarakat luas, misalnya kesopansantunan dan kebersihan.

2.2.4 Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Rosleny Marliani (2015, p.133) Fungsi Budaya Organisasi adalah :

1. Menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
2. Membawa rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
4. Perikat sosial yang membantu mempersatukan organisasi tersebut dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
5. Mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

2.2.5 Indikator Budaya Organisasi

Di dalam pengukuran budaya organisasi diperlukan indikator yang merupakan karakteristik dasar budaya organisasi sebagai wujud nyata keberadaannya, Menurut Sagita (2018) Indikator Budaya Organisasi adalah sebagai berikut :

1. Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu kadar seberapa jauh karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.

2. Perhatian ke hal yang rinci atau detail, yaitu kadar seberapa jauh karyawan diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci/detail.
3. Orientasi hasil, yaitu kadar seberapa jauh pimpinan berfokus pada hasil atau output dan bukannya pada cara mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang (individu), yaitu kadar seberapa jauh keputusan manajemen turut mempengaruhi orang-orang yang ada dalam organisasi.
5. Orientasi tim, yaitu kadar seberapa jauh pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukannya perorangan.
6. Keagregitas, yaitu kadar seberapa jauh karyawan agresif dan bersaing, bukannya daripada bekerja sama.
7. Kemantapan/Stabilitas, yaitu kadar seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan *status quo*.

2.3 Kinerja

2.3.1 Kinerja Karyawan

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan, yakni memperoleh keuntungan dengan kata lain keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Apabila kinerja karyawan baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan atau organisasi juga baik. Menurut Wilson Bangun (2012, p.231) Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Kinerja karyawan bukan hanya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya tetapi termasuk proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performence* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang).

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor dalam diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Faktor yang ada pada diri pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Risky Nur Adha (2019).

Menurut Firdaus (2019) Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Adapun menurut Firmansyah Yunialfi Alfian (2018) kinerja adalah keberhasilan suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan dan setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Penentu keberhasilan meningkatkan kinerja karyawan salah satu melalui proses pemberian kompensasi yang layak dan motivasi yang tepat. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka.

Menurut Dwi Irvianti (2016) 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. Menurut Mathisndan Jackson (dalam Besti Lilyana, 2017) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya.

Menurut Menurut Sedarmayanti (dalam Zuriana, 2019) kinerja merupakan terjemahan *performance* yang berarti hasil kerja seseorang. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Sedangkan menurut Ni Kadek Ayu Dwiyanti, Komang Krisna Heryanda, Gede Putu Agus Jana Susila (2019) menyatakan

bahwa, kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan (kompetensi).

Mangkunegara (2014:9) bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.3.2 Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut bacal dikutip oleh sinambela (2016, p.495) manfaat kinerja antara lain:

1. Menghemat waktu dengan membantu para karyawan mengambil keputusan sendiri, dengan memastikan bahwa mereka memiliki pengetahuan serta pengetahuan serta pemahaman yang diperlukan untuk pengambil keputusan dengan benar.
2. Pengurangi kesalahan pemahaman yang menghabiskan waktu diantara para staf tentang siapa yang bertanggung jawab.
3. Mengurangi frekuensi situasi dimana kita tidak memiliki informasi pada saat kita membutuhkannya.
4. Mengurangi berbagai kesalahan dengan membantu staf mengidentifikasi sebab-sebab terjadi kesalahan atau efisiensi.

2.3.3 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2014:13) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah sebagai berikut :

1. Kemampuan (*Ability*)
Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge+skill)*.
2. Faktor Motivasi
Diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya.

2.3.4 Indikator-Indikator Kinerja

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan beberapa indikator yang dikemukakan Dwi Irvianti (2016) mengemukakan bahwa dimensi dan indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

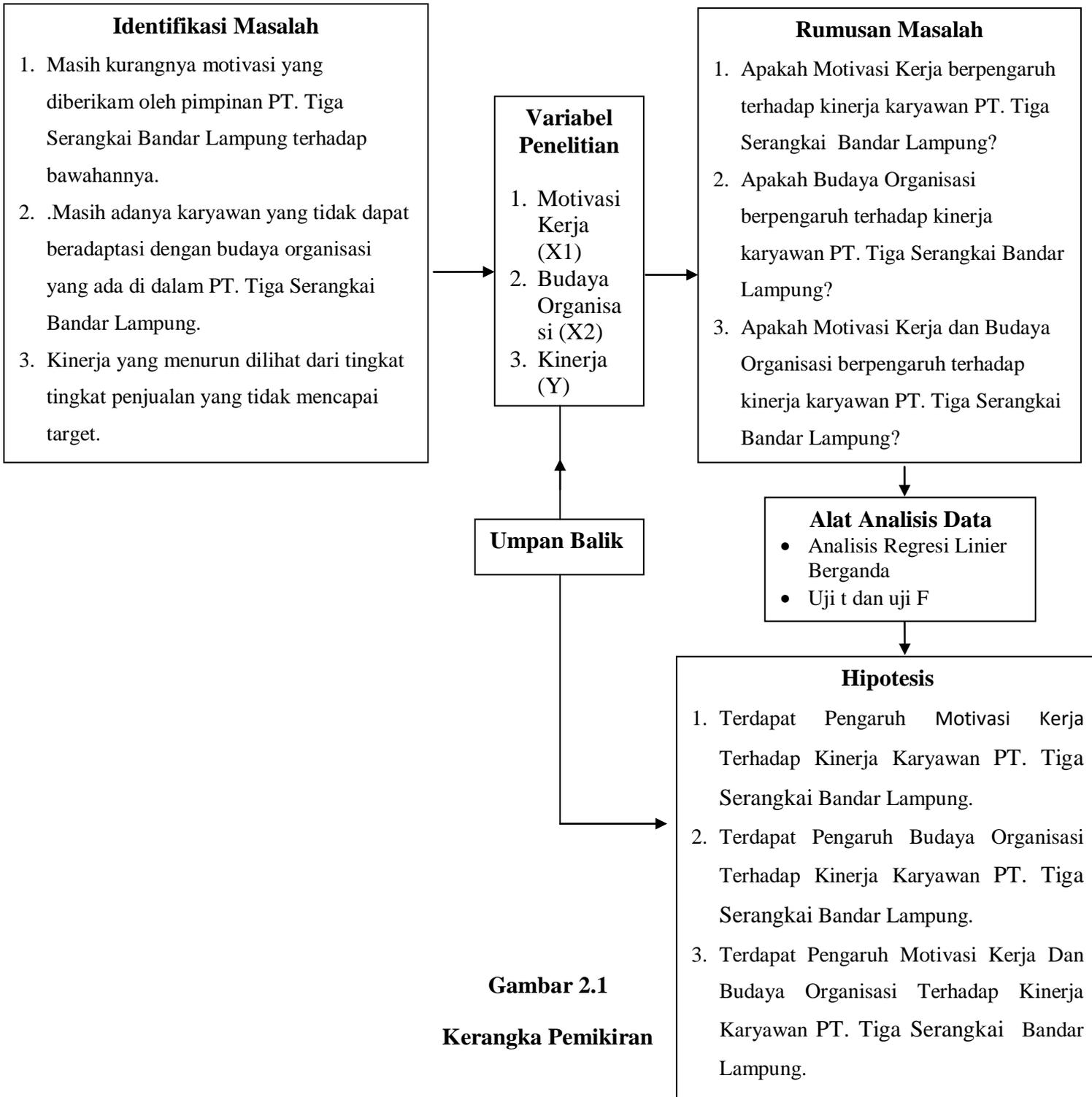
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Risky Nur Adha Jurnal Penelitian Ipteks Vol. 4 No. 1 Januari 2019 p- ISSN:2459-	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten	Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Budaya Organisasi (X_3)	Analisis Linier berganda	Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

	9921	Jember	Terhadap Kinerja Karyawan (Y)		
2	Ni Kadek Ayu Dwiyanti, Komang Krisna Heryanda, Gede Putu Agus Jana Susila Jurnal Manajemen, Vol. 5 No. 2, Oktober 2019 P-ISSN: 2476-8782	Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Kompetensi (X1) Dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Linier berganda	Kompetensi (X1) Dan Motivasi Kerja (X2) Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
3	Alinvia Ayu Sagita Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 57 No.1 April 2018	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi Pada Pt Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang)	Budaya Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
4	Vivit Nurhidayah JMM Online Vol. 3 No.5 Mei (2019) e-ISSN 2599-087X	Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bakorwil Bojonegoro	Motivasi (X ₁), Disiplin Kerja (X ₂) Dan Budaya Organisasi (X ₃) Terhadap Kinerja (Y)	Analisis regresi linier berganda	Motivasi, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja.
5	Laksmi Sito Dwi Irvianti Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan, Vol.	Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Karyawan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja	Budaya Organisasi, (X1) Kompetensi Karyawan (X2) dan Komitmen	Analisis regresi linier berganda	Budaya Organisasi, Kompetensi Karyawan dan Komitmen Organisasi berpengaruh

	2 No. 3 Desember 2016	Karyawan Pada PT Raja Pasar Abadi	Organisasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)		signifikanTerha dap Kinerja Karyawan
--	--------------------------	---	--	--	--

2.5 Kerangka Pikir



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.6 Pengembangan Hipotesis :

2.6.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sedangkan kebutuhan non ekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya. Oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kepuasan kerja yang tinggi. Motivasi Kerja menurut Sedarmayanti (2014) merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

Hal ini di dukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Vivit Nurhidayah (2019) motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kinerja karyawan. Ada juga menurut Risky Nur Adha (2019) mengemukakan secara teoritis motivasi terbentuk karena manusia memiliki kategori kebutuhan pokok seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, ego, dan perwujudan diri. Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan, sebagai berikut:

H1 : Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tiga Serangkai Bandar Lampung.

2.6.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan teoritis pemikiran di atas, maka dikemukakan hipotesis penelitiannya: Menurut Budaya organisasi selalu berkaitan dengan nilai-nilai dan standar sosial serta bentuk hubungan dengan antara organisasi dan individu. Agar budaya organisasi dapat berfungsi secara optimal, maka budaya organisasi harus diciptakan, dipertahankan, dan diperkuat serta diperkenalkan kepada karyawan melalui proses sosialisasi Budaya organisasi melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai budaya organisasi yang tinggi biasanya mempunyai kepuasan kerja yang tinggi.

Budaya Organisasi sangat penting karena kesinambungan perusahaan sangat bergantung pada budaya yang dimiliki. Menurut Rosleny Marlioni (2015, p.135) mengemukakan bahwa budaya organisasi dapat dimanfaatkan sebagai rantai pengikat dalam proses menyamakan persepsi karyawan terhadap suatu permasalahan sehingga akan menjadi suatu kekuatan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Malini (2017) bahwa Budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tiga Serangkai Bandar Lampung.

2.6.3 Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Bagi suatu organisasi yang ingin meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasinya motivasi kerja, dan budaya organisasi sangatlah dibutuhkan untuk peningkatan kinerja karyawannya. Jika organisasi berhasil menggabungkan antara motivasi, dan budaya organisasi yang baik akan

berpengaruh baik pula terhadap kepuasan kerja karyawan yang baik dalam organisasi tersebut.

Hal ini di dukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Vivit Nurhidayah (2019) motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kinerja karyawan. Malini (2017) bahwa Budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan, sebagai berikut:

H3 : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tiga Serangkai Bandar Lampung.