

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini didasarkan pada hasil penelitian sebelumnya dengan mengambil topik Pengaruh Keterikatan pegawai, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai selama Pandemi COVID19 (Studi Kasus Bank Tabungan Negara Cabang Bangkalan). Penelitian ini dilakukan berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang akan dijelaskan sebagai berikut:

2.1.1 Kokiropa, Areros & Sambul (2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Kokiropa, Areros, dan Sambul mengambil judul mengenai pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Batavia Properindo Finance Tbk. Cabang Manado. Sampel yang digunakan adalah 33 pegawai PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk, Cabang Manado. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Linier Regresi Berganda. Kerangka konseptual dalam penelitian disajikan pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1

Kerangka Konseptual Kokiropa, Areros & Sambul (2021) (Kokiropa, Areros & Sambul, 2021).

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Budaya Organisasi sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk, Cabang Manado. Dan selain variabel budaya

organisasi, terdapat variabel lainnya yang juga mempengaruhi kinerja pegawai PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk, Cabang Manado yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yaitu:

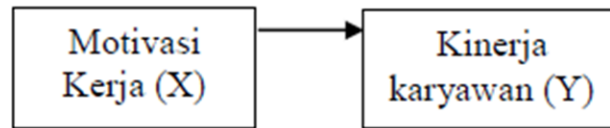
- a. Variabel dependen yang digunakan adalah Kinerja Pegawai
- b. Variabel independen Budaya Organisasi
- c. Menggunakan teknik analisis regresi linear berganda

Perbedaan peneliti sekarang dengan penelitian terdahulu adalah :

- a. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah Pegawai Bank Tabungan Negara, sementara pada penelitian sebelumnya Pegawai PT Batavia Prosperindo Finance Tbk.
- b. Pada penelitian yang akan dilakukan, variabel independen juga menguji Keterikatan pegawai dan Motivasi yang belum diuji sebelumnya.

2.1.2 Goni, Manoppo dan Rogahang (2021)

Penelitian yang dilakukan oleh Goni, Manoppo, dan Rogahang mengambil judul mengenai pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. Sampel yang digunakan adalah 41 pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Linier Regresi Berganda. Kerangka konseptual dalam penelitian disajikan pada Gambar 2.2



Gambar 2.2
Kerangka Konseptual Goni, Manoppo & Rogahang (2021) (Goni, Manoppo & Rogahang, 2021)

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di PT Bank BRI Cabang Tahuna. Dari hasil penelitian tersebut diketahui bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap Kinerja Pegawai.

Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yaitu:

- a. Variabel dependen yang digunakan adalah Kinerja Pegawai
- b. Variabel independen Motivasi
- c. Menggunakan teknik analisis regresi linear berganda

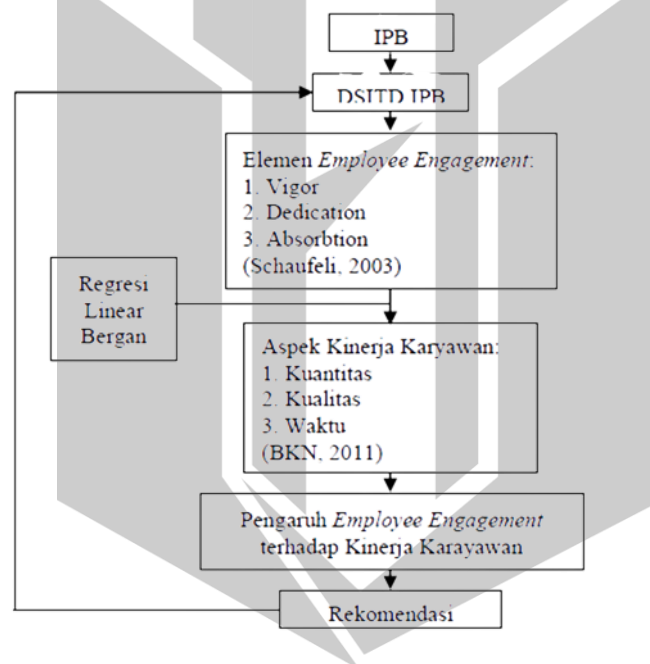
Perbedaan peneliti sekarang dengan penelitian terdahulu adalah :

- a. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah Pegawai Bank Tabungan Negara, sementara pada penelitian sebelumnya Pegawai PT Bank BRI Cabang Tahuna.
- b. Pada penelitian yang akan dilakukan, variabel independen juga menguji Keterikatan pegawai dan Budaya Organisasi yang belum diuji sebelumnya

2.1.3 Wicaksono dan Rahmawati (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono dan Rahmawati mengambil judul mengenai pengaruh Keterikatan pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor. Sampel yang diambil adalah seluruh pegawai DSITD IPB yang masih aktif dan

sudah bekerja selama satu tahun atau lebih, dan bukan staf teknis, administrasi atau pejabat struktural. Jumlah sampel keseluruhan dalam penelitian ini adalah 33 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penyebaran kuesioner. Kuesioner dibuat dengan menggunakan skala *Likert*. Penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas data, analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear dan uji hipotesis (Uji F & Uji T) terhadap data primer yang didapat dari penyebaran kuesioner. Pengolahan data dibantu dengan *software* Microsoft Excel dan *software* IBM SPSS Statistiks 23. Kerangka konseptual dalam penelitian disajikan pada Gambar 2.3



Gambar 2.3

Kerangka Konseptual Wicaksono dan Rahmawati (2019)(Wicaksono dan Rahmawati, 2019)

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *Keterikatan pegawai* di DSITD IPB berada pada kategori baik, elemen *vigor*, *dedication* dan *absorption* dari variabel *Keterikatan pegawai* semua berada pada kategori baik. Nilai tertinggi diperoleh oleh elemen *dedication* sedangkan yang paling rendah dari elemen

vigor. Kedua kinerja pegawai di DSITD IPB berada pada kategori baik, seluruh aspek dari variabel kinerja pegawai ada pada kategori baik. Ketiga elemen-elemen Keterikatan pegawai seperti *vigor*, *dedication* dan *absorption* secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai DSITD IPB sebesar 67,5 persen.

Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yaitu:

- a. Variabel dependen yang digunakan adalah Kinerja Pegawai
- b. Variabel independen keterikatan pegawai
- c. Menggunakan teknik analisis regresi linear berganda
- d. Teknik pengumpulan data menggunakan Kuisisioner

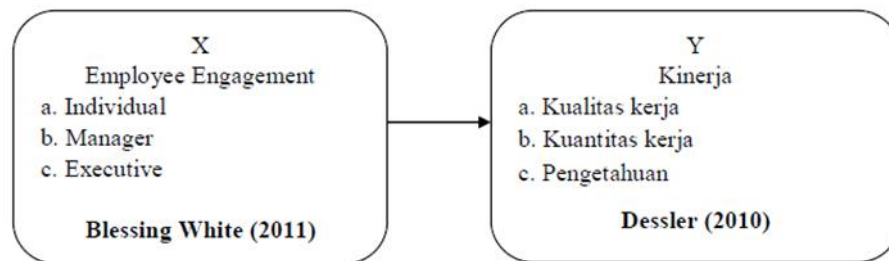
Perbedaan peneliti sekarang dengan penelitian terdahulu adalah :

- a. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah Pegawai Bank Tabungan Negara, sementara pada penelitian sebelumnya Pegawai PT Bank BRI Cabang Tahuna.
- b. Pada penelitian yang akan dilakukan, variabel independen juga menguji Motivasi dan Budaya Organisasi yang belum diuji sebelumnya

2.1.4 Muliawan, Perizade dan Cahyadi (2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Muliawan, Perizade dan Cahyadi mengambil judul mengenai pengaruh Keterikatan pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Badja Baru. Sampel yang diambil adalah 77 pegawai di PT. Badja Baru Palembang. Penelitian ini menggunakan *Simple Regression Analysis*.

Kerangka konseptual dalam penelitian disajikan pada Gambar 2.4



Gambar 2.4

Kerangka Konseptual Muliawan, Perizade & Cahyadi (2017) (Muliawan, Perizade dan Cahyadi, 2017)

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh signifikan antara keterikatan pegawai dan kinerja pegawai PT. Badja Baru Palembang sebesar 35,3%.

Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yaitu:

- Variabel dependen yang digunakan adalah Kinerja Pegawai
- Variabel independen keterikatan pegawai
- Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner

Perbedaan peneliti sekarang dengan penelitian terdahulu adalah:

- Teknik yang digunakan peneliti saat ini adalah teknik analisis regresi linear berganda, sedangkan peneliti terdahulu menggunakan simpel analisis regresi
- Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah Pegawai Bank Tabungan Negara, sementara pada penelitian sebelumnya Pegawai PT. Badja Baru Palembang
- Pada penelitian yang akan dilakukan, variabel independen juga menguji Motivasi dan Budaya Organisasi yang belum diuji sebelumnya

2.1.5 Kurnia dan Prihatini (2022)

Penelitian yang dilakukan oleh Kurnia dan Prihatini mengambil judul mengenai pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Hotel Nagoya Plasa Kota Batam. Sampel yang diambil adalah 78 pegawai di PT. Hotel Nagoya Plasa Kota Batam. Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Berganda. Kerangka konseptual dalam penelitian disajikan pada Gambar 2.5



Gambar 2.5
Kerangka Konseptual Kurnia dan Prihatini (2022) (Kurnia dan Prihatini, 2022)

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Hotel Nagoya Plasa.

Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yaitu:

- a. Variabel dependen yang digunakan adalah Kinerja Pegawai
- b. Variabel independen Budaya Organisasi
- c. Menggunakan teknik analisis regresi linear berganda
- d. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner

Perbedaan peneliti sekarang dengan penelitian terdahulu adalah :

- a. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah Pegawai Bank Tabungan Negara, sementara pada penelitian sebelumnya Pegawai Hotel Nagoya Plasa
- b. Pada penelitian yang akan dilakukan, variabel independen juga menguji Keterikatan pegawai dan Motivasi yang belum diuji sebelumnya

2.1.6 Dunggio (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Dunggio mengambil judul mengenai pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. Sampel yang diambil adalah Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Berganda. Kerangka konseptual dalam penelitian disajikan pada Gambar 2.6



Gambar 2.6
Kerangka Konseptual Dunggio (2020) (Dunggio,2020)

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi (X) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai.

Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yaitu:

- a. Variabel dependen yang digunakan adalah Kinerja Pegawai
- b. Variabel independen Budaya Organisasi
- c. Menggunakan teknik analisis regresi linear berganda
- d. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner

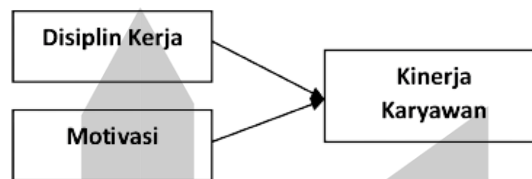
Perbedaan peneliti sekarang dengan penelitian terdahulu adalah:

- a. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah Pegawai Bank Tabungan Negara, sementara pada penelitian sebelumnya Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo
- b. Pada penelitian yang akan dilakukan, variabel independen juga menguji *Keterikatan pegawaidan* Motivasi yang belum diuji sebelumnya

2.1.7 Ummah (2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Ummah mengambil judul mengenai

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Departemen Teknik PT Pelindo *Marine Service*). Sampel yang diambil adalah 42 pegawai pada departemen teknik PT Pelindo *Marine Service*. Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Kerangka konseptual dalam penelitian disajikan pada Gambar 2.7



Gambar 2.7
Kerangka Konseptual Ummah (2022) (Ummah, 2022)

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PT Pelindo *Marine Service*. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PT Pelindo *Marine Service*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi maka semakin baik pula kinerja pegawai. Disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja dan motivasi maka semakin baik pula kinerja pegawai.

Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yaitu:

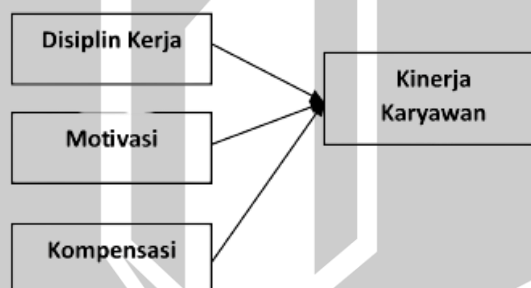
- a. Variabel dependen yang digunakan adalah Kinerja Pegawai
- b. Variabel independen Motivasi
- c. Menggunakan teknik analisis regresi linear berganda
- d. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner

Perbedaan peneliti sekarang dengan penelitian terdahulu adalah:

- a. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah Pegawai Bank Tabungan Negara, sementara pada penelitian sebelumnya pegawai PT *Pelindo Marine Service*.
- b. Pada penelitian yang akan dilakukan, variabel independen juga menguji Keterikatan pegawai dan Budaya Organisasi yang belum diuji sebelumnya.

2.1.8 Istifadah dan Santoso (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Istifadah dan Santoso (2019) mengambil judul mengenai pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi. Sampel yang diambil adalah 98 orang di PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi. Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Kerangka konseptual dalam penelitian disajikan pada Gambar 2.8



Gambar 2.8
Kerangka Konseptual Istifadah dan Santoso (2022) (Istifadah dan Santoso, 2022)

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi atau H1 diterima. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi atau H2 diterima. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi atau H3 diterima.

Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yaitu:

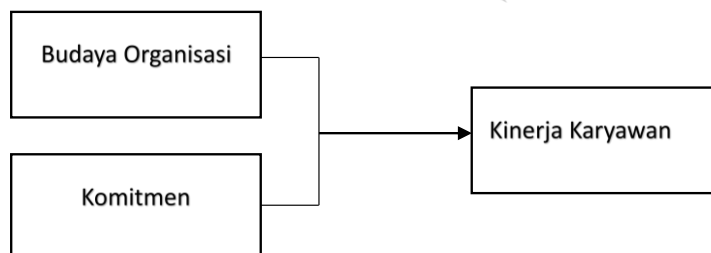
- a. Variabel dependen yang digunakan adalah Kinerja Pegawai
- b. Variabel independen Motivasi
- c. Menggunakan teknik analisis regresi linear berganda
- d. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner

Perbedaan peneliti sekarang dengan penelitian terdahulu adalah:

- a. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah Pegawai Bank Tabungan Negara, sementara pada penelitian sebelumnya pegawai pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi
- b. Pada penelitian yang akan dilakukan, variabel independen juga menguji Keterikatan pegawai dan Budaya Organisasi yang belum diuji sebelumnya.

2.1.9 Girsang (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Girsang mengambil judul mengenai pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai RS Putri Hijau No. 17 Medan. Sampel yang diambil sebanyak 148 dari total pegawai yang berjumlah 234 pegawai. Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Kerangka konseptual dalam penelitian disajikan pada Gambar 2.9



Gambar 2.9
Kerangka Konseptual Girsang (2019) (Girsang,2019)

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada RS Putri Hijau, komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada RS Putri Hijau dan secara simultan budaya organisasi dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada RS Putri Hijau.

Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yaitu:

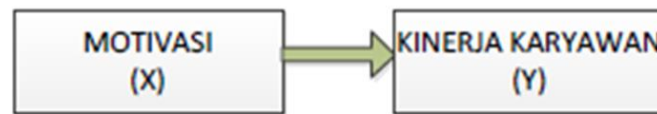
- a. Variabel dependen yang digunakan adalah Kinerja Pegawai
- b. Variabel independen budaya organisasi
- c. Menggunakan teknik analisis regresi linear berganda
- d. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner

Perbedaan peneliti sekarang dengan penelitian terdahulu adalah:

- a. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah Pegawai Bank Tabungan Negara, sementara pada penelitian sebelumnya pegawai pada RS Putri Hijau No. 17 Medan.
- b. Pada penelitian yang akan dilakukan, variabel independen juga menguji Keterikatan pegawai dan Motivasi yang belum diuji sebelumnya.

2.1.10 Priyatno (2022)

Penelitian yang dilakukan oleh Priyatno mengambil judul mengenai pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Asuransi Jiwa Tugu Mandiri. Sampel yang diambil seluruh pegawai bagian staf PT. Asuransi Jiwa Tugu Mandiri sebanyak 50 orang pegawai. Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Kerangka konseptual dalam penelitian disajikan pada Gambar 2.9



Gambar 2.10
Kerangka Konseptual Priyatno (2022) (Priyatno, 2022)

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa untuk hasil perhitungan dari koefisien korelasi diperoleh nilai sebesar $r = 0,833$, ini berarti bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai adalah positif dengan tingkat signifikansi sangat kuat, sedangkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus koefisien determinasi di dapat hasil sebesar $R\text{-Square} = 0,694$ atau sebesar 69,4% ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 69,4%, sedangkan sisanya yaitu 30,6% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis. Sedangkan dari hasil perhitungan menggunakan rumus persamaan regresi $Y=24,981+0,430X+e$ yang berarti terdapat pengaruh antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 0,430, sehingga jika motivasi meningkat maka akan dibarengi dengan meningkatnya kinerja pegawai sebesar 0,430, sedangkan nilai konstanta persamaan regresi sebesar 24,981, artinya jika tidak ada motivasi kerja ($X=0$) maka nilai kinerja pegawai sebesar 24,981, dan yang terakhir adalah hasil perhitungan dari nilai t-hitung adalah sebesar 10,423, hal ini dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Asuransi Jiwa Tugu Mandiri.

Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yaitu:

- a. Variabel dependen yang digunakan adalah Kinerja Pegawai

- b. Variabel independen motivasi
- c. Menggunakan teknik analisis regresi linear berganda
- d. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner

Perbedaan peneliti sekarang dengan penelitian terdahulu adalah:

- a. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah Pegawai Bank Tabungan Negara, sementara pada penelitian sebelumnya pegawai pada PT. Asuransi Jiwa Tugu Mandiri.
- b. Pada penelitian yang akan dilakukan, variabel independen juga menguji Keterikatan pegawai dan Budaya Organisasi yang belum diuji sebelumnya. Seluruh penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan keterikatan pegawai, budaya organisasi, motivasi, kinerja pegawai yang telah dijelaskan diatas telah disimpulkan berdasarkan nama peneliti, judul penelitian, lokasi penelitian, sampel, teknik analisis, dan hasil penelitian pada tabel 2.1 Penelitian terdahulu.

Tabel 2.1
PERBANDINGAN PENELITI TERDAHULU DAN SEKARANG

Peneliti	Tujuan	Metode			Hasil
		Sampel	Variabel	Teknik Analisis	
Kokiroba, Areros & Sambul (2021)	Untuk menguji Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Batavia Properindo Finance Tbk. Cabang Manado	33 pegawai PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk, Cabang Manado.	Dv: Kinerja Pegawai Iv: Budaya Organisasi	Analisis Regresi Berganda	Budaya Organisasi sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk, Cabang Manado
Goni, Manoppo dan Rogahang (2021)	Untuk menganalisis Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna	41 pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna	Dv: Kinerja Pegawai Iv: Motivasi	Analisis regresi linier berganda	Motivasi Kerja, mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di PT Bank BRI Cabang Tahuna.
Wicaksono dan Rahmawati (2019)	Keterikatan pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor	33 orang pegawai DSITD IPB	Dv: Kinerja Pegawai Iv: Keterikatan pegawai	Analisis Linier Berganda	<i>Keterikatan</i> pegawai di DSITD IPB berada pada kategori baik, elemen <i>vigor, dedication</i> dan

Peneliti	Tujuan	Metode			Hasil
		Sampel	Variabel	Teknik Analisis	
					<p><i>absorption</i> dari variabel Keterikatan pegawai semua berada pada kategori baik. Nilai tertinggi diperoleh oleh elemen <i>dedication</i> sedangkan yang paling rendah dari elemen <i>vigor</i>. Kedua kinerja pegawai di DSITD IPB berada pada kategori baik, seluruh aspek dari variabel kinerja pegawai ada pada kategori baik. Ketiga elemen-elemen Keterikatan pegawai seperti <i>vigor</i>, <i>dedication</i> dan <i>absorption</i> secara bersama-sama</p>

Peneliti	Tujuan	Metode			Hasil
		Sampel	Variabel	Teknik Analisis	
					mempengaruhi kinerja pegawai DSITD IPB sebesar 67,5 persen
Muliawan, Perizade dan Cahyadi (2017)	Keterikatan pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Badja Baru	77 pegawai di PT. Badja Baru Palembang	Dv: Kinerja Pegawai Iv: <i>Employee Engagement</i>	Teknik Analisis Regresi	Terdapat pengaruh signifikan antara keterikatan pegawai dan kinerja pegawai PT. Badja Baru Palembang sebesar 35,3%
Kurnia dan Prihatini (2022)	Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Hotel Nagoya Plasa Kota Batam	78 pegawai di PT. Hotel Nagoya Plasa Kota Batam.	Dv: Kinerja Pegawai Iv: Budaya Organisasi	Analisis Regresi Linier Berganda	Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Hotel Nagoya Plasa.
Dunggio (2020)	Untuk menguji dan menganalisis Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat	Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo	Dv: Kinerja Pegawai Iv: Budaya Organisasi	Analisis Linier Regresi Berganda	Terdapat pengaruh budaya organisasi (X) berpengaruh secara simultan

Peneliti	Tujuan	Metode			Hasil
		Sampel	Variabel	Teknik Analisis	
	Dungingi Kota Gorontalo.				terhadap kinerja Pegawai.
Ummah (2017)	Untuk menguji Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Departemen Teknik PT Pelindo <i>Marine Service</i>).	42 pegawai pada departemen teknik PT Pelindo <i>Marine Service</i>	Dv: Kinerja pegawai Iv: Disiplin Kerja dan Motivasi	Teknik Analisis Regresi Berganda	Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PT Pelindo <i>Marine Service</i> . Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PT Pelindo <i>Marine Service</i> . Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi maka semakin baik pula kinerja pegawai. Disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja

Peneliti	Tujuan	Metode			Hasil
		Sampel	Variabel	Teknik Analisis	
					pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja dan motivasi maka semakin baik pula kinerja pegawai
Istifadah dan Santoso (2019)	Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi	98 orang di PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi	Dv: Kinerja Pegawai Iv: Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja	Teknik Analisis Regresi Berganda	Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi atau H1 diterima. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi atau H2 diterima. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Livia Mandiri

Peneliti	Tujuan	Metode			Hasil
		Sampel	Variabel	Teknik Analisis	
					Sejati Banyuwangi atau H3 diterima
Girsang (2019)	Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai RS Putri Hijau No. 17 Medan	148 dari total pegawai yang berjumlah 234 pegawai.	Dv: Kinerja Pegawai Iv: Budaya Organisasi dan Komitmen	Teknik Analisis Regresi Berganda	Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada RS Putri Hijau, komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada RS Putri Hijau dan secara simultan budaya organisasi dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada RS Putri Hijau
Priyatno (2022)	Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	seluruh pegawai bagian staf PT. Asuransi Jiwa	Dv: Kinerja Pegawai Iv: Motivasi	Teknik Analisis Regresi Berganda	Terdapat pengaruh yang signifikan

Peneliti	Tujuan	Metode			Hasil
		Sampel	Variabel	Teknik Analisis	
	Pegawai pada PT Asuransi Jiwa Tugu Mandiri	Tugu Mandiri sebanyak 50 orang pegawai			antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Asuransi Jiwa Tugu Mandiri
Ni Sheila (2023)	Untuk mengetahui Pengaruh Keterikatan pegawai, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap kinerja Pegawai Selama Pandemi COVID19 (Studi Kasus Pada Bank Tabungan Negara Cabang Bangkalan)	Pegawai Bank Tabungan Negara Cabang Bangkalan	Dv: Kinerja Pegawai Iv: Keterikatan pegawai, Motivasi, dan Budaya Organisasi	Analisis Regresi Berganda	Keterikatan pegawai dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai

Sumber: Kokiroba, Areros & Sambul (2021), Goni, Manoppo dan Rogahang (2021), Wicaksono dan Rahmawati (2019), Muliawan, Perizade dan Cahyadi (2017), Kurnia dan Prihatini (2022), Dunggio (2020), Ummah (2017), Istifadah dan Santoso (2019), Girsang (2019), Priyatno (2022), Ni Sheila (2023)

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Keterikatan pegawai (*Employee Engagement*)

Keterikatan pegawai adalah perasaan emosional pegawai terhadap organisasi dan tindakan yang mereka ambil untuk memastikan organisasi berhasil; pegawai yang sudah terikat terhadap perusahaan menunjukkan kepedulian, dedikasi, semangat, dan akuntabilitas (Sihombing, 2018:19)

Andrian Noviardy (2020) juga mengemukakan pendapat bahwa para pegawai akan secara penuh terlibat dan antusias terhadap pekerjaan mereka. Para pegawai yang *engaged* peduli dengan masa depan perusahaan dan mereka rela untuk menginvestasikan karya terbaiknya untuk kesuksesan organisasi tempat mereka bekerja.

Menurut Agnes Wahyu Handoyo (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan pegawai (*employee engagement*):

1. *Work Environment* (lingkungan kerja)
2. *Leadership* (kepemimpinan)
3. *Team and Co-worker* (tim dan hubungan rekan kerja),
4. *Training and Career Development* (pelatihan dan pengembangan karir),
5. *Compensation* (kompensasi),
6. *Organizational Policies, procedures, structures and systems* (kebijakan organisasi, prosedur, struktur, dan sistem),
7. *Workplace well-being* (kesejahteraan kerja)

Menurut Noviardy (2020) yang dibagi menjadi 3 (tiga) indikator:

1. Kekuatan (*Vigor*)

Vigor atau kekuatan ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi (kemampuan untuk beradaptasi) mental dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan, gigih dalam menghadapi kesulitan.

2. Dedikasi (*Dedication*)

Dedication atau dedikasi ditandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan. Orang-orang yang memiliki skor *dedication* yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang.

3. Penyerapan (*Absorption*)

Absorption atau penyerapan ditandai dengan adanya konsentrasi dan minat yang mendalam, tenggelam dalam pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga dan melupakan segala sesuatu di sekitarnya.

2.2.2 Motivasi

Menurut Maruli (2020: 8) bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja.

Didukung dengan Ferdinatus (2020: 3) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi.

Sumber motivasi menurut Pratiwi (2019:101) mengatakan bahwa Motivasi terdapat dua golongan, yaitu motivasi bawaan dan motivasi yang dipelajari. Motivasi dibedakan menjadi dua macam yaitu :

a. Motivasi Intrinsik

Motivasi Intrinsik adalah sesuatu yang timbul tanpa perlu adanya suatu rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sejalan dengan kebutuhannya

b. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu, misalnya dalam bidang pendidikan terdapat minat yang positif terhadap kegiatan pendidikan timbul karena melihat manfaatnya.

Dari hal di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi yang ada dalam diri individu itu memiliki dua golongan yaitu motivasi yang muncul dari diri individu dan dari luar individu seperti lingkungan sehingga memiliki rasa semangat untuk melakukan suatu kegiatan.

Menurut Uno (2018) Adapun Indikator dalam motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu :

a. Adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan

- b. Adanya harapan dan cita-cita
- c. Penghargaan dan penghormatan atas diri
- d. Adanya lingkungan yang baik
- e. Adanya kegiatan yang menarik.

Didukung juga dengan pendapat dari Chasanah, Toharudin, and Setiyoko (2019:34) Mengatakan bahwa indikator intrinsik yaitu:

- a. Presepsi seseorang mengenai dirinya, yang dimana dalam hal ini yaitu seseorang yang memiliki pengalaman atau peristiwa yang didapat sehingga dapat menyimpulkan informasi dan dapat menafsirkan pesan,
- b. Minat, adanya rasa ketertarikan dalam diri individu untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas tanpa adanya rasa paksaan.
- c. Tanggung Jawab, timbulnya rasa kesadaran dan kewajiban individu tersebut dalam melakukan suatu aktivitas atau kegiatan.
- d. Semangat, Memiliki rasa keinginan yang tinggi dalam melakukan kegiatan tersebut.
- e. Harapan Pribadi, bentuk rasa kepercayaan diri akan sesuatu yang ingin dicapai pada waktu yang akan datang.
- f. Kebutuhan, keinginan individu yang harus di penuhi agar tercapainya kepuasan rohani maupun jasmani dalam keberlangsungan hidupnya.
- g. Keinginan, suatu dorongan yang mempengaruhi seseorang dalam mendapatkan apa yang diinginkan baik secara positif maupun negatif

- h. Kepuasan kerja yang dihasilkan adalah sikap ataupun perasaan terhadap suatu kegiatan mengenai pekerjaan yang dilakukan baik dalam aspek yang menyenangkan ataupun yang tidak menyenangkan.

2.2.3 Budaya Organisasi

Menurut Edy (2019:1-2) budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku disepakati dan diikuti oleh para anggota-anggota sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya

Menurut Saiful (2018:34) bahwa: Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik ini tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Menurut Hari (2019:14) adapun karakteristik yang mempengaruhi budaya organisasi diantaranya:

1. Inovatif memperhitungkan resiko Bahwa setiap pegawai akan memberi perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan
2. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail. Menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari pegawai didalam melaksanakan tugasnya
3. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai. Supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk

mengarahkan dan memberdayakan mereka. Melalui supervisi ini dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya

4. Berorientasi kepada semua kepentingan pegawai. Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh tim kerja (*teams work*), dimana kerjasama tim dapat dibentuk apabila manajer dapat melakukan supervisi dengan baik terhadap bawahannya
5. Agresif dalam bekerja. Produktivitas tinggi dapat dihasilkan apabila performa pegawai dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Performa yang baik dimaksudkan antara lain kualifikasi keahlian (*ability an skill*) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus di ikuti dengan disiplin dan kerjainan yang tinggi.
6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja. Pegawai harus mampu menjaga kondisi kesehatannya agar tetap prima, kondisi seperti ini hanya dapat dipenuhi apabila secara teratur mengkonsumsi makanan bergizi berdasarkan nasehat ahli gizi.

2.2.4 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai menurut Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair (2020:109) menjelaskan definisi kinerja pegawai ialah Sebuah hasil pekerjaan yang dicapai dalam waktu tertentu.

Menurut Burhannudin, dkk (2019:192) menyatakan kinerja pegawai adalah capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam

merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika.

Kinerja pegawai pada saat melakukan pencapaian dapat disebabkan oleh beragam faktor, menurut Tri Maryati (2021) faktor tersebut antara lain: (1)

1. Keahlian dan Kemampuan Setiap orang baik atasan maupun bawahan harus memiliki kemampuan dan keahlian yang dapat dipakai untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Semakin ahli dan mampu seorang pekerja dalam menyelesaikan tugasnya dengan tepat semakin ringan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat, oleh sebab itu melalui kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang akan berpengaruh pada kinerja setiap orang.
2. Pengetahuan Seseorang yang memiliki output pekerjaan yang baik itu disebabkan karena seseorang tersebut mempunyai kemampuan yang lebih detail akan bidang tersebut. Sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki kemampuan tentang pekerjaannya yang memadai maka hasil output yang didapatkan cenderung rendah.
3. Rancangan Kerja Suatu faktor di mana pegawai dimudahkan dalam menjalankan tanggung jawab beserta tugasnya. Suatu pekerjaan dengan rancangan yang bagus akan mengurangi tingkat kesulitan pegawai dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang dijalankannya.
4. Kepribadian Merupakan keseluruhan seorang individu dalam berinteraksi dan bereaksi satu dengan yang lainnya dalam sebuah organisasi. Seseorang yang mempunyai pribadi baik, dipastikan mampu

menjalankan kewajibannya secara bertanggung jawab serta penuh kesungguhan sehingga akan berpengaruh pada kinerjanya yang semakin baik.

5. Motivasi Kerja Faktor ini muncul dari dalam diri seorang pegawai supaya seseorang tergerak atau terpengaruh dalam menjalankan sesuatu, jika seseorang mempunyai dukungan yang kuat dari sekelilingnya, maka orang tersebut akan termotivasi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.
6. Kepemimpinan Merupakan sikap atasan dalam mengorganisasikan sistem kerja terhadap anggotanya dalam mendorong penyelesaian tugas dan kewajiban yang diamanahkan kepada mereka. Peningkatan kinerja pegawai dapat terlihat dari perilaku seorang pemimpin jika pemimpinnya menyenangkan, mampu mengayomi, dan membimbing dengan baik, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan baik
7. Komitmen Faktor yang memengaruhi kinerja pegawai sesuai dengan kepatuhan pegawai dalam menjalankan setiap peraturan yang berlaku di sebuah organisasi ataupun perusahaannya. Dengan kesepakatan yang ada bahwa pegawai akan mematuhi setiap SOP yang berlaku, maka pegawai tersebut berupaya maksimal dalam bekerja dan merasa bersalah jika peraturan tersebut dilanggar.
8. Gaya Kepemimpinan Merupakan sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah kepada bawahannya. Kenyataannya, gaya kepemimpinan dapat diterapkan sesuai dengan kondisi suatu organisasi.

9. Lingkungan Kerja Merupakan suasana dan kondisi lingkungan yang berada disekitar seseorang bekerja. Suasana yang nyaman dan aman akan memberi kenyamanan sehingga kinerja pegawai dengan lebih optima.

2.3 Hubungan Antar Variabel

Berdasarkan penjelasan landasan teori diatas maka dalam sub bab ini akan dibahas mengenai hubungan hubungan antar variabel yang akan di teliti pada penelitian saat ini, yaitu:

2.3.1 Hubungan antara Keterikatan pegawai dengan kinerja Pegawai.

Pengaruh Keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai sangat penting, karena rasa keterikatan (*engaged*) yang dibangun pegawai dengan perusahaan tempatnya bekerja merupakan hal yang penting. *Sense of belonging* keduanya juga dapat memberikan *feedback* pada manajemen dan loyalitas pada perusahaan. Keterikatan yang sengaja dibangun ini senantiasa menciptakan kekritisan yang positif pada pegawainya (Surur, 2018).

Penelitian dari Ramadhan & Sembiring (2014) menyatakan bahwa Keterikatan pegawai memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, studi kasus pada industri telekomunikasi. Hal tersebut didukung oleh Handoyo & Setiawan (2017) studi kasus pada industri produksi air kemasan, dan HALI (2018) studi kasus pada industri makanan mentah, yang menyatakan bahwa c memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Perasaan positif dan rasa antusias yang tinggi terhadap pekerjaan dapat disebut dengan *employee engagement*. Pegawai yang memiliki *engagement* tinggi cenderung lebih memiliki kinerja yang baik karena memiliki perasaan yang positif

dan tidak menjadikan pekerjaannya sebagai beban. Penelitian telah menemukan hubungan positif antara Keterikatan pegawai dan kinerja organisasi. Perusahaan dengan pegawai yang *engaged* memiliki retensi pegawai yang tinggi hasil dari menurunnya *turn over* pegawai, mengurangi niat untuk keluar dari perusahaan, meningkatkan produktivitas, profitabilitas, pertumbuhan dan kepuasan pelanggan (Febriansyah & Ginting, 2020).

2.3.2 Hubungan antara motivasi dengan kinerja Pegawai.

Afandi (2018:23) motivasi merupakan suatu keinginan yang muncul pada setiap orang maupun setiap individu karena adanya terinspirasi, tersemangati dan dapat mendorong untuk mengerjakan pekerjaan dengan penuh keikhlasan, rasa senang hati dan bersungguh-sungguh supaya hasil dari pekerjaan yang dilakukan memperoleh hasil yang berkualitas dan baik. Motivasi kerja bisa menjadi dorongan baik itu di dalam diri individu atau dari luar untuk melaksanakan setiap pekerjaan dengan rasa semangat yang tinggi dengan menggunakan segenap keterampilan maupun kemampuan yang dalam dirinya.

Motivasi kerja dapat menimbulkan dorongan kerja ataupun semangat dalam melakukan rutinitas kerja. Rutinitas pekerjaan bisa saja membuat setiap Pegawai merasa bosan dan jenuh. Hal seperti ini tentulah pernah dialami oleh semua orang yang bekerja dimanapun ia berada. Motivasi kerja ini menjadi suatu kekuatan pendorong untuk bekerjadan memperoleh hasil kinerja yang efektif dan efisien. Pemberian motivasi ini juga memberikan dorongan untuk Pegawai yang berkaitan supaya dapat bekerja optimal. Semakin tinggi motivasi yang didapatkan seorang Pegawai semakin tinggi pula kinerja Pegawai tersebut. Setiap Pegawai yang

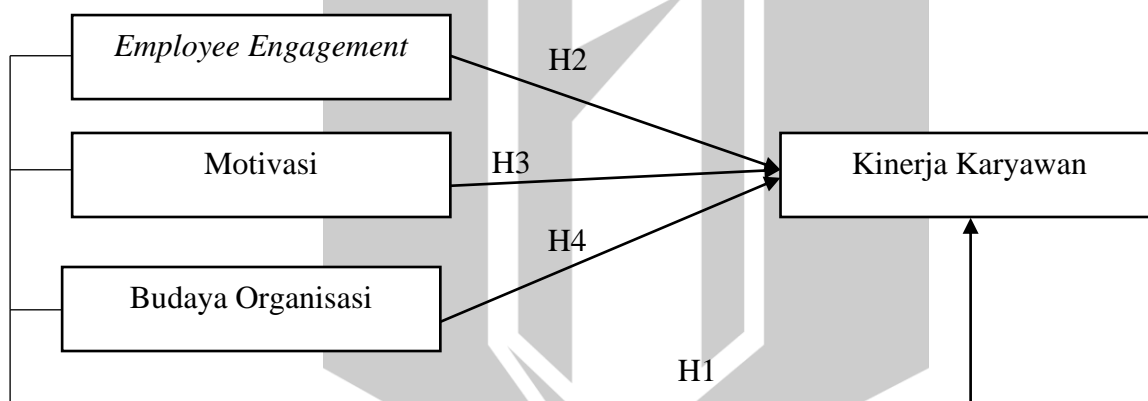
memiliki motivasi kerjatinggi pasti dapat bekerja secara profesional. (Ningsih,2018)

2.3.2 Hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja Pegawai.

Sulistiawan, Riadi, & Maria (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan budaya organisasi yang kuat akan mendukung perkembangan kinerja pegawai serta memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan bersama. Pada akhirnya akan membentuk perilaku pegawai ke arah tertentu sesuai yang diinginkan oleh organisasi.

2.4 Kerangka Konseptual

Adapun Kerangka Pemikiran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.11

Kerangka Konseptual Ni Sheila Fairuz (Kokiroba, Areros & Sambul, 2021) ; (Goni, Manoppo dan Rogahang, 2021); (Wicaksono dan Rahmawati, 2019)

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini terangkum sebagai berikut :

H1: Keterikatan pegawai, Motivasi, dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Tabungan Negara.

- H2: Keterikatan pegawai secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Tabungan Negara
- H3: Motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Tabungan Negara
- H4: Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Tabungan Negara.

