

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Penelitian ini sebagaimana peneliti uraikan pada Bab 1 bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Maka dalam Bab II ini, peneliti akan menjelaskan teori atau konsep yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian tersebut, serta mencoba memahami hasil yang dilakukan oleh para peneliti sebelumnya.

Teori atau konsep dan hasil penelitian terdahulu ini sebagai acuan dalam menganalisis kasus atau permasalahan Motivasi, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan pada obyek penelitian.

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sangat dibutuhkan karena akan membawa tujuan perusahaan dalam sebuah kesuksesan, jika tidak ada kinerja dalam sebuah perusahaan maka tujuan perusahaan tersebut tidak akan tercapai. Oleh sebab itu pihak manajemen harus memperhatikan kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Mathis dan Jackson (2002) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang

tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak

karyawan berkontribusi kepada organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, yang meliputi kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan, yang meliputi kepemimpinan, keamanan dan keselamatan kerja, serta budaya organisasi.

Pengertian kinerja sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya, (Suwatno dan Priansa, 2011:196). Menurut Suyadi Prawirosentono yang dikutip oleh Akhmad Subekhi dan Mohammad Jauhar (2012:193) pengertian kinerja ialah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan dari beberapa definisi kinerja diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah sebuah dasar apa yang dikerjakan ataupun tidak dikerjakan dalam waktu kurun tertentu oleh karyawan, dan hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan dimana suatu pekerjaan dapat diselesaikan secara tepat waktu atau tidak melampui batas yang telah ditentukan

2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:155) menguraikan faktor-faktor sebagai berikut:

1. Faktor personal, faktor personal pegawai meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan , dan dukungan kerja kepada karyawan.
3. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu team, kepercayaan terhadap sesama anggota lain, kekompakan, dan keeratan anggota team.
4. Faktor system, meliputi system kerja, fasilitas kerja dan infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, kompensasi dan proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Menurut Mangkunegara (2017) yaitu:

1. Faktor kemampuan
Secara psikologis, kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill).

Karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.3 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Mathis dan Jackson (2006:378) mengatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Indikator kinerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada karyawan / kuantitas pekerjaan pada suatu bagian.
2. Kualitas hasil pekerjaan, yaitu menilai baik tidaknya hasil pekerjaan karyawan.
3. Ketepatan waktu, dalam menyelesaikan tugas, para karyawan bukan hanya dituntut untuk cepat menyelesaikan pekerjaannya namun juga harus tepat atau sesuai dengan harapan atasan.
4. Kehadiran, dengan kehadiran menunjukkan semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan.
5. Kemampuan bekerjasama baik dengan rekan satu bagian maupun bagian lain.

Dari indikator-indikator di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam bekerja harus dikerjakan dengan tepat waktu serta kerjasama yang solid dari para karyawan dan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan, karena akan berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti “dorongan” atau daya penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkann seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2003:138). Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan (Mathis dan Jackson, 2006 : 89).

Menurut Hasibuan (2013:143), motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Simamora (2004:456), motivasi adalah dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang menuju sebuah tujuan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang mengarahkan, mendorong, dan menciptakan kegairahan kerja seseorang untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi dengan mau bekerja sama dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan.

2.1.2.2 Teori Motivasi Kerja

Terdapat beberapa teori mengenai motivasi, antara lain:

Teori motivasi menurut Maslow dalam Robbins dan Judge (2008) mengemukakan lima tingkat kebutuhan, sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan yang harus dipenuhi untuk sehari-hari seperti rumah, pakaian, makanan, minuman, udara untuk bernafas dan sebagainya.
- 2) Kebutuhan keselamatan dan keamanan yaitu kebutuhan dari perlindungan dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.
- 3) Kebutuhan sosial yaitu kebutuhan untuk diterima dalam pergaulan kelompok maupun masyarakat, dicintai, dan mencintai.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan dan masyarakat di lingkungannya.
- 5) Aktualisasi diri yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya yang dimiliki secara optimal untuk mencapai prestasi kerja yang baik dan memuaskan.

Sedangkan Alderfer (2007) mengungkapkan teori kebutuhan yang disebut teori ERG, tiga kelompok teori kebutuhan tersebut adalah:

- a. Kebutuhan akan Keberadaan (Existence need)
- b. Kebutuhan akan afiliasi (Relatedness need) dan
- c. Kebutuhan akan kemajuan/pertumbuhan (Growth need)

Teori ERG juga mengungkapkan bahwa sebagai tambahan terhadap proses kemajuan pemuasan juga proses pengurangan keputusan. Yaitu, jika seseorang terus-menerus terlambat dalam usahanya untuk memenuhi kebutuhan menyebabkan individu tersebut mengarahkan pada upaya pengurangan karena menimbulkan usaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih rendah.

Penjelasan tentang teori ERG Alderfer menyediakan sarana yang penting bagi manajer tentang perilaku. Jika diketahui bahwa tingkat kebutuhan yang lebih tinggi dari seseorang bawahan misalnya, pertumbuhan nampak terkendali, mungkin karena kebijaksanaan perusahaan, maka hal ini harus menjadi perhatian utama manajer untuk mencoba mengarahkan kembali upaya bawahan yang bersangkutan memenuhi kebutuhan akan keterkaitan atau kebutuhan eksistensi. Teori ERG Alderfer mengisyaratkan bahwa individu akan termotivasi untuk melakukan sesuatu guna memenuhi salah satu dari ketiga perangkat kebutuhan.

Menurut Herzberg dalam Sedarmayanti (2017) dijelaskan bahwa motivasi diklasifikasikan menjadi dua, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik ini meliputi kebutuhan fisiologis seperti :

1. Kompensasi
2. Kondisi kerja
3. Tunjangan
4. Hubungan dengan atasan

Sedangkan motivasi intrinsik ini lebih kepada sikap yang timbul dari dalam diri seseorang, seperti :

1. Kepuasan kerja
2. Prestasi kerja
3. Peluang untuk maju
4. Tanggung jawab.

Teori-teori di atas harus diperhatikan oleh para pimpinan untuk memotivasi para karyawan. Motivasi yang harus diperhatikan tidak hanya motivasi yang dari dalam tetapi motivasi dari luar juga diperlukan oleh karyawan, motivasi dari luar yaitu seperti hubungan antar pribadi, kondisi kerja, gaji dan lain sebagainya. Sedangkan motivasi dari dalam yaitu seperti pemberian penghargaan sebagai imbalan dari prestasi kerja yang selalu baik.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi seseorang sangat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu:

- a. Faktor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri.

Faktor intern terjadi karena adanya ketidak seimbangan dan ketidakharmonisan hubungan kerja antara organisasi dan karyawan. Seperti pemimpin memperlakukan karyawan dengan tidak baik sehingga karyawan merasa tidak puas. Dari sisi lain dapat dikemukakan bahwa

faktor intern yang memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang tersebut antara lain: kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan, kebosanan dan kepuasan kerja. (Saydam, 2000: 370-371).

b. Faktor ekstern yang berasal dari luar diri karyawan.

Faktor ekstern diakibatkan dari faktor lingkungan pekerjaan mengenai sarana prasarana kerja karyawan yaitu fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, ketenangan termasuk dengan hubungan antar karyawan.

Sedangkan Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Sutrisno (2017) ialah:

a. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

1. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- Memperoleh kompensasi yang memadai

- Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, dan
- Kondisi kerja yang aman dan nyaman

2. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status social yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- Adanya penghargaan terhadap prestasi
- Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- Pimpinan yang adil dan bijaksana
- Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

5. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

b. Faktor Ekstern

1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik, dan besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

3. Supervise yang baik

Posisi supervise sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervise yang dekat dengan para karyawan ini menguasai lika-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Dengan demikian, peranan supervise yang melakukan pekerjaan supervise amat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

4. Adanya jaminan pekerjaan

Perusahaan harus mampu memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

5. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan sense of achievement dalam tugas sehari-hari.

6. Peraturan yang fleksibel

Peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

Dan Faktor-faktor yang digunakan supaya karyawan memiliki semangat dalam bekerja (Mangkunegara, 2013: 100) yaitu:

- a. Gaji yang cukup.
- b. Memperhatikan kebutuhan rohani.
- c. Menciptakan suasana santai.
- d. Harga diri perlu mendapatkan perhatian.
- e. Beri kesempatan mereka untuk maju.

- f. Rasa aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan.
- g. Usaha para pegawai untuk mempunyai legalitas.
- h. Sesekali karyawan perlu diajak berunding.
- i. Pembinaan intensif terarah.
- j. Fasilitas yang menyenangkan.

Karyawan merupakan sumber daya yang penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu seorang pemimpin harus memperhatikan faktor-faktor motivasi di atas supaya tujuan organisasi dan kebutuhan karyawan terlaksana dengan baik.

2.1.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Herzberg dalam Sedarmayanti (2017) untuk mengukur motivasi terdapat beberapa indikator motivasi ekstrinsik antara lain :

1. Kompensasi

Dalam hal ini apakah kompensasi yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan.

2. Kondisi kerja

Kondisi kerja yang memiliki fasilitas keselamatan kerja yang memadai akan membuat karyawan merasa nyaman dan aman.

3. Tunjangan

Perusahaan memberikan jaminan kesehatan dan masa tua (BPJS) kepada karyawan.

4. Hubungan dengan atasan

Atasan harus selalu memberikan dorongan kepada bawahan agar semangat kerja.

Sedangkan motivasi intrinsik antara lain :

1. Kepuasan kerja

Bila karyawan puas dengan apa yang diharapkan, akan menimbulkan keinginan yang kuat untuk melakukan lebih baik lagi.

2. Prestasi kerja yang diraih

Dengan adanya prestasi, akan membuat bekerja melebihi prestasi yang dicapai.

3. Peluang untuk maju

Dengan adanya peluang karier, karyawan akan termotivasi bekerja lebih baik.

4. Tanggung jawab

Rasa memiliki dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, akan membuat karyawan bekerja semaksimal mungkin.

2.1.3 Komitmen Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu atau karyawan mengenal dan terikat pada organisasinya (Griffin, 2004: 15). Robbins (2007: 110) menyatakan bahwa komitmen adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak kepada sesuatu organisasi

tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Luthans (2006: 249) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap yang mencerminkan:

- 1) Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu.
- 2) Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi.
- 3) Keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Blau dan Boel (dalam Budiar, 2004:245) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan di dalam mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan organisasi serta bersedia untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. komitmen terhadap organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi dengan menunjukkan perhatiannya terhadap organisasi dan mementingkan keberhasilan dan kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen organisasi memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan dan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah. Rendahnya komitmen mencerminkan bahwa seseorang kurang tanggung jawabnya ketika dalam menjalankan tugasnya.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Luthans (2006: 249) menjelaskan ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

- 1) Variabel orang: meliputi usia, kedudukan dalam organisasi dan disposisi seperti efektivitas positif atau negatif, atau atribusi kontrol internal atau eksternal.
- 2) Variabel organisasi: meliputi desain pekerjaan, nilai, dukungan dan gaya kepemimpinan penyelia.
- 3) Variabel non-organisasi: adanya alternatif lain setelah memutuskan untuk bergabung dengan organisasi, akan mempengaruhi komitmen selanjutnya.

Sedangkan David (dalam Sopiah 2008:164) mengemukakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

- 1) Faktor personal, misalnya: usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll.
- 2) Karakteristik pekerjaan, misalnya: lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll.
- 3) Karakteristik struktur, misalnya: besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat

pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan.

- 4) Pengalaman kerja, pengalaman kerja sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi seseorang yaitu berasal dari dalam diri individu maupun dari luar individu tergantung dari individunya masing-masing untuk menyikapinya seperti apa. Faktor yang berasal dari diri individu seperti usia, masa kerja, pendidikan dll, sedangkan faktor yang berasal dari luar individu seperti komunikasi antar individu, kerja sama dan lain-lain.

2.1.3.3 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Lincoln dalam Sopiah (2008) Indikator Komitmen Organisasi dapat diukur melalui:

1. Kemauan Karyawan

Karyawan ikut memperhatikan nasib organisasi melalui kesediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan organisasi.

2. Kesetiaan Karyawan

Karyawan memilih untuk menjadi anggota organisasi dan tidak memiliki alasan untuk keluar atau meninggalkan organisasi.

3. Kebanggaan Karyawan terhadap Organisasi

Karyawan merasa bangga menjadi bagian dari anggota organisasi tersebut.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan, berikut tabel penelitian terdahulu.

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1.	<ul style="list-style-type: none"> Amira Dwiki Anggraini Djamhur Hamid Mohammad Iqbal (2014) 	Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT. Nusantara Medika Utama Mojokerto)	Variabel Independen : Motivasi Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	Metode Analisis Deskriptif dan Analisis Regresi Linier Berganda	Penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)
2	<ul style="list-style-type: none"> Okto Abrivianto . P 	Pengaruh Motivasi dan Komitmen	Variabel Independen: Motivasi (X1),	Penelitian penjelasan (explanatory)	Variabel Motivasi (X1) dan Variabel

	<ul style="list-style-type: none"> • Bambang Swasto • Hamidah Nayati Utami (2014)	Organisasi onal terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Karyawan bagian HRD PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang)	Komitmen Organisasi onal (X2) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	research) dengan menggunakan teknik analisis Deskriptif, dan Analisis Regresi Linier Berganda	Komitmen Organisasi onal (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)
3	<ul style="list-style-type: none"> • Enggar Dwi Jatmiko • Bambang Swasto • Gunawan Eko. N (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada karyawan Kompartemen Pabrik II PT. Petrokimia Gresik)	Variabel Independen: Motivasi Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	Penelitian penjelasan (explanatory research)	Variabel Motivasi Kerja (X1) dan Variabel Komitmen Organisasi (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)
4	Pater Rajagukguk (2016)	Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus pada PT. Challenger Tanggerang)	Variabel Independen: Motivasi (X1), Komitmen Organisasi (X2) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	Penelitian penjelasan (explanatory research) dengan menggunakan teknik analisis Regresi Linier Berganda	Variabel Motivasi (X1) dan Variabel Komitmen Organisasi (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan

				.	(Y)
5	Tinton Ramadhan (2017)	Analisis pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT.XYZ (percetakan XYZ))	Variabel Independen: Motivasi (X1), Komitmen Organisasi (X2) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	Metode Analisis Regresi Sederhana dan Regresi Linier Berganda	Variabel Motivasi (X1) dan Variabel Komitmen Organisasi (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) baik secara parsial maupun secara simultan.
6	<ul style="list-style-type: none"> • Marcy Rita • Otto Randa Payangan • Yohanes Rante and Ruben Tahumena • Anita Erari (2017)	Moderating effect of organizational citizenship behavior on the effect of organizational commitment, transformational leadership and work motivation on employee performance (studi	Organizational Citizenship behavior (X1) Organizational Commitment (X2) Transformational Leadership (X3) Work Motivation (X4) Employee Performance (Y)	Structural Equation Modeling (SEM) calculation tools is commonly used is the program analysis	Organizational Citizenship behavior (X1) Organizational Commitment (X2) Transformational Leadership (X3) Work Motivation (X4) mempunyai pengaruh yang signifikan

		kasus at the Distric Secretariat in Papua Province)			terhadap Employee Performance (Y)
--	--	---	--	--	-----------------------------------

Sumber: Data Penelitian Terdahulu 2020

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan antara Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan. Karena dengan adanya motivasi karyawan terdorong untuk bekerja lebih baik, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Motivasi digunakan sebagai dorongan karyawan untuk bertindak dalam memenuhi kebutuhannya dan dalam mencapai tujuan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung penelitian terdahulu oleh Sarrah Apriliana dkk (2013), Okto Abrivianto P dkk (2014), dan Dewi Susita dkk (2020) yang membuktikan bahwa motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan antara Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi adalah sikap seorang yang mempunyai keinginan kuat untuk mempertahankan menjadi salah satu anggota organisasi di suatu perusahaan dan memiliki sikap loyalitas terhadap organisasi tersebut.

Komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu atau karyawan mengenal dan terikat pada organisasinya (Griffin, 2004: 15). Robbins (2007: 110) menyatakan bahwa komitmen adalah

suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak kepada sesuatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini didukung penelitian terdahulu oleh Sarrah Apriliana dkk (2013), Okto Abrivianto P dkk (2014), dan Dewi Susita dkk (2020) yang membuktikan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

Kinerja karyawan merupakan sesuatu yang sangat penting bagi perusahaan baik itu perusahaan swasta maupun perusahaan negeri. Ini dikarenakan kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu kinerja perusahaan.

Menurut Siagian (2003) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya. Jadi, semakin tinggi motivasi yang didapatkan karyawan maka kinerjanya juga tinggi. Hal ini dibuktikan dengan penelitian terdahulu oleh Sarrah Apriliana dkk (2013).

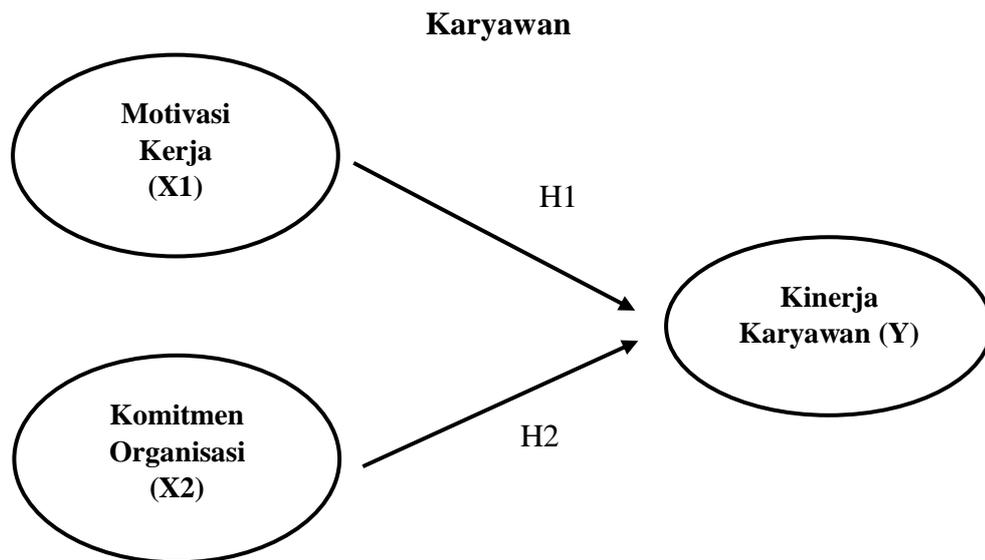
Menurut Robbins (2007) komitmen organisasi ialah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak kepada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Maka dapat

disimpulkan, semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan maka kinerjanya juga tinggi.

Dari uraian diatas dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan yang tinggi dipengaruhi oleh motivasi dan komitmen dari karyawan tersebut, jika pemberian motivasi karyawan tinggi maka kinerja karyawannya juga akan tinggi. Begitu juga dengan komitmen organisasi karyawan tinggi maka kinerja karyawannya juga akan tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka dapat disimpulkan kerangka konseptual adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1 Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja



2.5 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual diatas, maka dalam penelitian ini penulis menggunakan hipotesis :

H1 : Semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan.

H2 : Semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan.