

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan. Adapun penelitian terdahulu dideskripsikan pada tabel berikut ini.

Judul penelitian, Peneliti	Metode penelitian, Analisis data	Variabel	Hasil	Perbedaan	Persamaan
Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening, Febriyanti (2020)	Kuantitatif (kuosioner), SEM	Variabel bebas (X): Kepuasan kerja, motivasi Variabel terikat (Y): kinerja karyawan Variabel intervening: komitmen organisasi	1. Terdapat pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional 2. Terdapat pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional 3. Terdapat pengaruh kepuasan kerja dan kinerja karyawan 4. Terdapat pengaruh motivasi kerja dan kinerja karyawan 5. Terdapat pengaruh komitmen organisasional dan kinerja karyawan, terdapat pengaruh yang searah antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan melalui komitmen organisasional.	Variabel bebas: kepuasan kerja	Variabel bebas: motivasi Variabel terikat: kinerja karyawan Variabel intervening: komitmen organisasi
Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Yang Di Mediasi Oleh Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang), (Fasochah, 2019)	Kuantitatif (kuosioner), Analisis jalur	Variabel bebas (X): motivasi intrinsik dan ekstrinsik Variabel terikat (Y): kinerja pegawai Variabel intervening: komitmen organisasi	1. Motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, 2. Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, 3. Motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. 4. Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.	Variabel bebas: motivasi intrinsik dan ekstrinsik	Variabel bebas: motivasi Variabel terikat: kinerja karyawan Variabel intervening: komitmen organisasi
Analisis Pengaruh Kompensasi,	Kuantitatif (kuosioner),	Variabel bebas (X):	1. Kompensasi, motivasi, lingkungan kerja,	Variabel bebas:	Variabel bebas:

Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening, (Sumiatik, 2021)	Statistik deskriptif)	Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Variabel terikat (Y): Kinerja karyawan Variabel intervening: komitmen organisasi	kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional. 2. Kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 3. Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	Komitmen Organisasional. 1. Kompensasi, lingkungan kerja	motivasi Variabel terikat: kinerja karyawan Variabel intervening: komitmen organisasi
Pengaruh Stresor Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. Diponegoro Journal Of Management, (Sabda, 2015)	Kuantitatif (kuosioner), Analisis Regresi	Variabel bebas (X): Stressor, Motivasi, Variabel terikat (Y): Kinerja karyawan Variabel intervening: komitmen organisasi	1. Stresor berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional 2. Motivasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional 3. Stresor berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan 4. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 5. komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 6. Variabel komitmen organisasional terbukti dapat memediasi hubungan antara variabel stresor terhadap kinerja karyawan dan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan,	Variabel bebas: stressor	Variabel bebas: motivasi Variabel terikat: kinerja karyawan Variabel intervening: komitmen organisasi
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variable Moderasi, (Paulus, 2019)	Kuantitatif (kuosioner), metode regresi linear dan deksirptif	Variabel bebas (X): Motivasi Variabel terikat (Y): Kinerja karyawan Variabel intervening: komitmen organisasi	1. Kinerja dan motivasi di PT x dikategorikan baik 2. Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi komitmen kerja terhadap performansi	Lokasi penelitian	Variabel bebas: motivasi Variabel terikat: kinerja karyawan Variabel intervening: komitmen organisasi
The Effect of Competence, Motivation and Organizational Culture on Employee Performance: the Mediating Role of Organizational Commitment,	Kuantitatif, SEM	Variabel bebeas (X): Motivasi, Budaya organisasi Variabel terikat: kinerja karyawan Variabel intervening:	1. Kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen 2. Motivasi kerja negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi 3. Kompetensi, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif	Variabel bebas: budaya organisasi	Variabel bebas: motivasi Variabel terikat: kinerja karyawan Variabel intervening: komitmen

(Rantesalu, 2016.)		komitmen organisasi	<p>dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>4. Motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> <p>5. Komitmen organisasi sebagai mediasi variabel dalam menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, sedangkan dalam menjelaskan pengaruhnya kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja, komitmen organisasi tidak terbukti</p>		organisasi
--------------------	--	---------------------	---	--	------------

2.2 Tinjauan Teori

2.2.1 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi kerja berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2018) Motivasi kerja adalah tindakan sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara- cara tertentu (Griffin, 2014) .

Motivasi kerja tersebut adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya (Siagian, 2016). Menurut Jones (2005) motivasi kerja adalah suatu kekuatan psikologis di dalam diri seseorang yang menentukan arah

perilaku seseorang di dalam organisasi, tingkat usaha, dan kegigihan di dalam menghadapi rintangan. Menurut Mangkunegara (2017) juga menjelaskan pengertian motivasi kerja yang terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja perusahaan (*situation*).

Dengan demikian yang dimaksud motivasi kerja merupakan sikap (*attitude*) pegawai berupa daya pendorong dari tindakan yang menggerakkan diri pegawai untuk mencapai tujuan organisasi instansi. Dalam relasi instansi dan pegawai, motivasi kerja mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja bawahan agar bersedia bekerja lebih giat dan bekerja keras dengan menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya.

2. Indikator Motivasi kerja

1) Motivasi kerja intrinsik

Motivasi intrinsik yang di maksud di sini adalah faktor yang bersumber dari dalam diri yang meliputi; a. Prestasi. Keberhasilan seorang pegawai dapat dilihat dari prestasi yang diraihnya, b. Penghargaan. Penghargaan sangat perlu diberikan kepada pegawai yang berprestasi, karena tersebut dapat memacu pegawai agar lebih berprestasi lagi, c. tanggung jawab. Tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan

fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima (Novira, 2021).

2) Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang berada disekitar individu atau berasal dari luar diri individu tersebut, seperti; a. imbalan, Upah atau gaji merupakan imbalan yang diberikan kepada seseorang setelah melakukan sesuatu pekerjaan b. kondisi kerja. Kondisi kerja merupakan faktor yang sangat mempengaruhi motivasi kerja pegawai. c. hubungan interpersonal. Manusia sebagai makhluk sosial akan selalu membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik itu ditempat kerja maupun diluar lingkungan kerja d. kebijakan. Kebijakan merupakan aturan yang pada umumnya telah ditetapkan atau dibuat dalam bentuk tertulis (Mujiatun, 2017).

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara umum, faktor ini dapat muncul dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar diri (ekstrinsik). Menurut (Muhammad Itsar, 2021), faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan,

gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan. (Muhammad Itsar, 2021) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal, yang termasuk faktor internal adalah persepsi seseorang mengenai diri sendiri harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, dan prestasi kerja yang dihasilkan. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain: jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung, organisasi tempat orang bekerja, situasi lingkungan kerja, dan gaji.

2.2.2 Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Simanungkalit (2021) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. (Diwanti et al., 2020) berpendapat bahwa kinerja adalah suatu kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Sagita dan Assa (2019) mendefinisikan kinerja yaitu hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan. (Raharjo & Nafisah, 2006) menyatakan kinerja dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau degree of accomplishment.

Muninghar (2021) mendefinisikan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar

kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Dari beberapa definisi diatas, maka yang dimaksud dengan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau tingkat pencapaian hasil secara terencana dalam melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan standart kerja yang ditentukan atau yang diharapkan dari suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan.

2. Indikator Kinerja Pegawai

Pada penilaian kinerja tenaga kesehatan Berdasarkan Kepmenkes No. 625 Tahun 2010 dinilai berdasarkan 5 komponen yaitu :

1) Orientasi pelayanan

Sikap dan perilaku kerja tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan kepada pasien yang dilayani.

2) Integritas

Integritas tenaga kesehatan berarti keadaan yang dapat dipercaya dan terpercayanya. Sebutan ini menunjukkan bahwa tenaga kesehatan profesional menampilkan kinerja secara hati-hati, teliti dan kegiatan tenaga kesehatan dilaporkan secara jujur.

3) Disiplin

Seorang tenaga kesehatan yang mentaati peraturan puskesmas mayangan.

4) Kerja sama

Suatu proses dimana praktisi tenaga kesehatan bekerjasama dengan unit lain untuk memberikan pelayanan kesehatan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut (Mahmudi, 2010) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. Motivasi dan komitmen organisasional dinilai menjadi sangat penting sekali untuk menaikkan kinerja karyawan (Febriyanti, 2020)

1) Motivasi

Motivasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja seseorang dalam organisasi. Motivasi pegawai diibaratkan sebagai jantungnya manajemen pegawai. Motivasi merupakan dorongan yang membuat pegawai melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu dalam memenuhi kebutuhan hidupnya (Laoh et al., 2019). Motivasi sendiri merupakan kemauan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan organisasi, yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individual. Individu menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan organisasi, ia mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap - sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap-sikap tersebut diantaranya motivasi individu terhadap pekerjaannya (Fasochah, 2019).

2) Komitmen organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan sejauh mana seseorang individu memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuannya, berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi dan untuk menjaga kelangsungan organisasi tersebut (Fasochah, 2019).

Pegawai yang memiliki komitmen tinggi menunjukkan keinginan yang kuat untuk meningkatkan kinerjanya, melaksanakan tanggung jawab, serta bersedia melakukan usaha yang sungguh-sungguh sebagai bentuk dukungannya kepada organisasi. Jadi komitmen dari pegawai sangat penting dalam keberhasilan suatu organisasi karena dengan adanya komitmen dari para pegawai maka tujuan organisasi akan tercapai (Laoh et al., 2019) Komitmen dari seorang karyawan terhadap organisasinya dapat menjadi instrumen penting untuk meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut (Febriyanti, 2020)

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja meliputi faktor personal, kepemimpinan, tim, sistem, dan kontekstual.

(1) Faktor personal/individual

Faktor personal meliputi pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

(2) Faktor kepemimpinan

Kepemimpinan dapat diukur melalui kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.

(3) Faktor tim

Tim dapat dilihat berdasarkan kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim.

(4) Faktor sistem

Sistem sebuah perusahaan dapat ditinjau dari sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

(5) Faktor kontekstual (situasional)

Kontekstual dapat dilihat dari tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut (Chairunnisah et al., 2021) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain:

- 1) Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang

diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.

- 2) Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan teman sekerja.
- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.

2.2.3 Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut (Rahmizal & Novia, 2021) itu sendiri diartikan secara umum sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya.

Komitmen pegawai menurut (Robbins, 2016) yaitu usaha mendefinisikan dan melibatkan diri dalam organisasi dan tidak ada

keinginan meninggalkannya. Komitmen terhadap organisasional menunjuk pada pengidentifikasian tujuan pegawai dengan tujuan organisasi, kemauan untuk mengerahkan segala upaya kepentingan organisasi dan keterikatan untuk tetap menjadi bagian organisasi. Komitmen dapat muncul dalam bentuk yang berbeda-beda sehingga tiap-tiap individu dapat merasakan komitmen yang berbeda terhadap organisasi, pekerjaan, atasan, dan terhadap kelompok kerjanya.

Dengan demikian, yang dimaksud dengan komitmen organisasi adalah dorongan dari dalam diri individu, muncul dalam bentuk yang berbeda-beda berupa kemauan untuk mengerahkan segala upaya. Tujuannya adalah untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi.

2. Indikator Komitmen Organisasi

(Zurnali, 2010) mengemukakan bahwa Komitmen organisasi sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang memengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu:

- 1) Komitmen afektif (*affective commitment*), yaitu keterlibatan emosional seseorang pada organisasinya berupa perasaan cinta pada organisasi.
- 2) Komitmen kontinyu (*continuance commitment*), yaitu persepsi seseorang atas biaya dan resiko dengan meninggalkan organisasi saat ini. Artinya, terdapat dua aspek pada komitmen kontinyu, yaitu melibatkan pengorbanan pribadi apabila meninggalkan organisasi dan ketiadaan alternatif yang tersedia bagi orang tersebut.
- 3) Komitmen normatif (*normative commitment*), yaitu sebuah dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang mempekerjakannya.

3. Faktor-faktor Komitmen Organisasi

Menurut (Sopiah, 2008) komitmen pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Sopiah (2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai pada organisasi meliputi faktor personal, karakter pekerjaan, karakter struktur, dan pengalaman kerja.

- 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 organisasi terhadap pegawai.
- 4) Pengalaman kerja. Pengalaman kerja pegawai sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen pegawai pada organisasi. Pegawai yang baru beberapa tahun bekerja dan pegawai yang sudah puluhan tahun bekerja tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Antara Motivasi Dengan Kinerja Pegawai

Motivasi merupakan dorongan yang membuat pegawai melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu dalam memenuhi kebutuhan hidupnya (Laoh et al., 2019) Motivasi sendiri merupakan kemauan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan organisasi, yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individual. Individu menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan organisasi, ia mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap - sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap-sikap tersebut diantaranya motivasi individu terhadap pekerjaannya (Fasochah, 2019).

Penelitian mengenai hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai dilaporkan oleh Setyorini & Syahlani (2021) yang

melaporkan bahwa motivasi kerja dengan kinerja pegawai memiliki hubungan yang erat. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian korelasi yang bernilai positif.

2.3.2 Hubungan Antara Motivasi Dengan Komitmen Organisasi

Motivasi kerja memiliki pengaruh yang besar untuk menarik karyawan, produktivitas, apabila motivasi kerja meningkat, maka akan dapat meningkatkan komitmen organisasional. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Perusahaan ataupun organisasi perlu meningkatkan motivasi kerja, agar terciptanya sumber daya manusia yang memiliki motivasi kerja yang tinggi (Sumiatik, 2021).

2.3.3 Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Pegawai

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan sejauh mana seseorang individu memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuannya, berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi dan untuk menjaga kelangsungan organisasi tersebut (Fasochah, 2019). Pegawai yang memiliki komitmen tinggi menunjukkan keinginan yang kuat untuk meningkatkan kinerjanya, melaksanakan tanggung jawab, serta bersedia melakukan usaha yang sungguh-sungguh sebagai bentuk dukungannya kepada organisasi. Jadi komitmen dari pegawai sangat penting dalam keberhasilan suatu organisasi karena dengan adanya komitmen dari para pegawai maka tujuan organisasi

akan tercapai (Laoh et al., 2019) Komitmen dari seorang pegawai terhadap organisasinya dapat menjadi instrumen penting untuk meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut (Febriyanti, 2020)

Hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja dilaporkan oleh Ginanjar (2021) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.4 Kerangka Konseptual

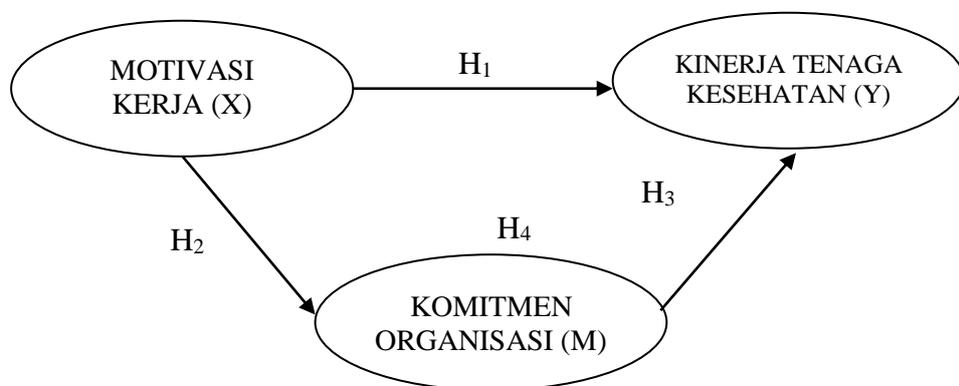
Kerangka konseptual penelitian adalah kaitan atau hubungan antara konsep satu dengan konsep yang lainnya dari masalah yang diteliti. Kerangka konsep didapatkan dari konsep ilmu/teori yang dipakai sebagai landasan penelitian (Setiadi, 2013).

Motivasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja seseorang dalam organisasi. Motivasi pegawai diibaratkan sebagai jantungnya manajemen pegawai. Motivasi merupakan dorongan yang membuat pegawai melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu dalam memenuhi kebutuhan hidupnya.

Motivasi kerja memiliki pengaruh yang besar untuk menarik pegawai, produktivitas, apabila motivasi kerja meningkat, maka akan dapat meningkatkan komitmen organisasional. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Tidak hanya motivasi, pegawai yang memiliki komitmen tinggi menunjukkan keinginan yang kuat untuk meningkatkan kinerjanya, melaksanakan tanggung jawab, serta bersedia melakukan usaha yang sungguh-sungguh sebagai bentuk dukungannya kepada organisasi. Komitmen dari seorang pegawai terhadap organisasinya dapat menjadi instrumen penting untuk meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat digambarkan pengaruh motivasi kerja (X) dan komitmen organisasi (M) terhadap kinerja tenaga kesehatan (Y). Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini digambarkan pada gambar berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari suatu permasalahan yang hendak diteliti, yang dirumuskan dalam bentuk pernyataan yang menghubungkan antara dua variabel atau lebih.

H1: Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Mayangan

H2: Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di Puskesmas Mayangan

H3: Diduga komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Mayangan

H4: Diduga komitmen organisasi memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Mayangan.