

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

penulis akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Sesuai dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Dalam kajian pustaka ini akan dikemukakan secara menyeluruh teori-teori yang relevan dengan variabel permasalahan yang terjadi. Teori-teori dalam penelitian dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah dari para ahli, dari pengertian secara umum sampai pengertian secara fokus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang penulis akan teliti.

##### **2.1.1 Manajemen**

Manajemen merupakan suatu aktifitas yang berhubungan dengan aktivitas satu dengan aktivitas yang lain. Aktifitas tersebut tidak hanya mengelola orang-orang yang berbeda dalam suatu organisasi, melainkan mencakup tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki. Rangkaian ini dinamakan proses manajemen.

Prinsipnya manajemen dalam organisasi mengatur bagaimana kegiatan berjalan dengan baik dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Tujuan yang telah ditetapkan tersebut akan tercapai dengan baik bilamana

keterbatasan sumber daya manusia dalam hal pengetahuan, teknologi, skill maupun waktu yang dimiliki dapat dikembangkan dengan mengatur dan membagi tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya kepada orang lain sehingga membentuk kerjasama secara sinergis dan berkelanjutan, karena manajemen adalah merupakan kegiatan dimana pencapaian suatu tujuan adalah melalui kerjasama antar sesama.

### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen**

Manajemen memiliki arti yang sangat luas, seni ataupun ilmu. Dikatakan seni karena manajemen merupakan manajemen merupakan suatu alat atau cara untuk seseorang manajer dalam mencapai tujuan. Dikatakan ilmu karena dalam manajemen terdapat beberapa tahapan dalam pencapaian tujuan, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atau pengawasan. Dikatakan ilmu karena manajemen dapat dipelajari dan dikaji kebenarannya. Ada banyak para ahli yang memberikan definisi tentang manajemen, beberapa diantaranya :

Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter yang dialih bahasakan oleh Wilson Bangun (2012:7) mendefinisikan bahwa :

“Manajemen mengacu pada proses mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan kerja agar diselesaikan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain”.

Ricky W. Griffin dalam Huriyati (2013:7) mengemukakan bahwa:

“manajemen adalah suatu rangkaian aktivitas (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian) yang diarahkan pada sumber daya organisasi (manusia, finansial, fisik, dan informasi) dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien”.

A. Snell diterjemahkan oleh Ratno Purnomo dan Willy Abdillah (2014:15) adalah :

“Manajemen adalah proses kerja dengan menggunakan orang dan sumber daya untuk mencapai tujuan. Manajer yang cakap melakukan hal tersebut dengan efektif dan efisien. Efektif berarti dapat mencapai tujuan organisasi. Efisien berarti mencapai tujuan organisasi dengan penggunaan sumber daya yang minimal yaitu menggunakan kemungkinan waktu, material, uang dan orang”.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut dapat dikatakan bahwa manajemen merupakan suatu proses pencapaian tujuan dari perusahaan yang ditetapkan sebelumnya dengan efektif dan efisien dengan memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya yang lainnya. Didalam suatu organisasi atau perusahaan, dengan proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan serta pengendalian atau pengawasan.

#### **2.1.1.2 Fungsi Manajemen**

Menurut Robbins dan Coulter yang dikutip dari Manulang (2012:5) menyatakan ada 4 (empat) fungsi utama dari sebuah manajemen, diantaranya:

1. Perencanaan (*planning*)

Mendefinisikan sasaran-sasaran, menetapkan strategi dan mengembangkan rencana kerja untuk mengelola aktifitas-aktifitas.

2. Penataan (*organizing*)

Menentukan apa yang harus diselesaikan, bagaimana caranya dan siapa yang mengerjakan.

3. Kepemimpinan (*leading*)

Memotivasi, memimpin dan tindakan-tindakan lainnya yang melibatkan interaksi dengan orang lain.

#### 4. Pengendalian (*controlling*)

Mengawasi aktifitas-aktifitas demi memutuskan segala sesuatunya terselesaikan sesuai rencana.

### **2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia sekarang ini sangat besar pengaruhnya bagi kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan, baik perusahaan yang berorientasi pada keuntungan seperti perusahaan bisnis perusahaan swasta maupun perusahaan instansi pemerintah yang sebagian besar tidak berorientasi pada keuntungan. Peran sumber daya manusia adalah untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan sebelumnya secara efektif dan efisien. Tujuan pokok sumber daya manusia adalah mewujudkan pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

#### **2.1.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah penerapan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh sumber daya manusia yang terbaik bagi bisnis yang sedang dijalankan dan bagaimana sumber daya manusia yang terbaik tersebut dapat dipelihara dan tetap bekerjasama .

Menurut Bangun (2012 : 6) menyatakan :

“manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisaian, penyusunan staf, pergerakan dan

pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Haibuan (2012) berpendapat bahwa :

“MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Sedangkan menurut Sudarmayati (2015:13) menyatakan:

“Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, meletih, memberi penghargaan dan penilaian”.

Dari definisi-definisi di atas maka dapat di simpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk mengarahkan atau mengelola sumber daya manusia dalam proses perencanaan, pengorganisasia, pengarahan, dan pengawasan guna untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan dari awal oleh perusahaan. hal tersebut ditujukan untuk peningkatan kontribusi sumber daya manusia terhadap pencapaian tujuan organisasi agar lebih efektif dan efisien.

### **2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi manajemen sumber daya manusia. Menurut (Hasibuan, 2014:21) meliputi sebagai berikut:

#### **1. Perencanaan**

Merencanakan teaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan

dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan secara efektif.

## 2. Pengadaan

Proses penarikan, seleksi penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

## 3. Kompensasi

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

## 4. Pemberhentian

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

### **2.1.3 Motivasi**

Motivasi merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul di dalam diri yang akan menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan yang ingin dicapai.

#### **2.1.3.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi didefinisikan sebagai suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketentuan individual dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan. Berikut adalah pengertian motivasi :

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2012:61) menjelaskan bahwa :

“Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”.

Menurut Stephen P. Robbins dalam Doni Juni Priansa (2014:171) mengatakan :

“Motivasi adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang”.

Menurut Hasibuan (2013:162) mengatakan :

“Motivasi adalah perangsang keinginan daya gerak maupun bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang dapat membangkitkan semangat kerja kemauan seseorang atas apa yang ingin capai untuk itu dengan memulai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya.

### **2.1.3.2 Teori Motivasi**

Menurut David McClelland (*McClelland's Achievement Motivation Theory*) “*This theory states that three needs are central to work motivation : the needs for achievement, power, and affiliation*”. Teori ini membagi 3 kebutuhan dasar dalam motivasi kerja yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kekuasaan, dan berafiliasi. Teori ini digunakan untuk menjawab permasalahan yang berhubungan dengan teori kebutuhan dan kepuasan, yang awalnya dikembangkan oleh

McClelland pada awal tahun 1990-an (Robbins, 2008:87). McClelland mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia. McClelland dikenal menjelaskan tiga jenis motivasi, yang diidentifikasi dalam buku "*The Achieving Society*" sebagai berikut:

1. Kebutuhan akan berprestasi adalah dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. Ciri-ciri individu yang menunjukkan orientasi tinggi antara lain: bersedia menerima resiko yang relatif tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka, keinginan mendapatkan tanggung jawab pemecahan masalah.
2. Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. McClelland menyatakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan.
3. Kebutuhan akan Afiliasi atau bersahabat adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, komperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial.

Teori kebutuhan McClelland relevan dengan penelitian ini karena teori ini akan memberikan penjelasan tentang motivasi dalam tingkat yang berbeda dari kebutuhan yang akan menunjukkan apa motivasi yang mendasari seseorang untuk bertindak. Teori yang diusulkan oleh McClelland ini mengembangkan penjelasan dalam kompleksitas pemahaman manusia, salah satunya adalah menganalisis kebutuhan manusia. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa teori kebutuhan McClelland dapat digunakan sebagai dasar untuk mengetahui faktor yang memotivasi para pengusaha untuk meningkatkan semangat kerja dalam mencapai tujuan usahannya.

### **2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Faktor motivasi yang sangat terkenal pada teori motivasi Herzberg yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg yang menjelaskan ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan, dua faktor itu disebutnya *hygiene factors* dan *motivator factors* (Robbins dan Coulter, (2014:458).

#### **1. *Hygiene Factors***

Biasa disebut juga faktor ketidakpuasan (*dissatisfaction*) karena berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Faktor *Hygiene* memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, dan perlu mendapat perhatian dari pemimpin, agar kepuasan dan kegairahan bekerja bawahan dapat ditingkatkan. Dan yang termasuk ke dalam faktor-faktor *hygiene* antara lain (Robbins dan Coulter, 2014) :

- a. Pengawasan (*supervision*)
- b. Kebijakan perusahaan (*company policy*)
- c. Hubungan dengan atasan (*relationship with supervisor*)
- d. Kondisi lingkungan kerja (*working condition*)
- e. Imbalan/gaji (*salary*)
- f. Kehidupan pribadi (*personale life*)
- g. Hubungan dengan rekan kerja (*relationship with subordinates*)
- h. Status pekerjaan (*status*)
- i. Keamanan (*security*)

## 2. *Motivator Facktors*

faktor kepuasan atau *motivatore factors* dikatakan sebagai pemuas karena dapat memberikan kepuasan kerja seseorang dan juga dapat meningkatkan kinerja, tetapi faktor ini tidak dapat menimbulkan ketidakpuasan bila hal itu tidak dipenuhi. Yang termasuk ke dalam faktor motivator antara lain (Robbins dan Coulter, 2014) :

- a. prestasi (*achievement*)
- b. pengakuan (*recognition*)
- c. pekerjaan itu sendiri (*work itself*)
- d. tanggungjawab (*responcibility*)
- e. kemajuan (*advancement*)
- f. pertumbuhan (*growth*)

### **2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Motivasi**

Dimensi dan indikator merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian, dimana komponen-komponen untuk mengukur motivasi. Berikut adalah dimensi-dimensi motivasi dari penelitian terdahulu.

Pada jurnal Penelitian yang dilakukan Yuni dan Istiana (2014) dalam penelitiannya menggunakan tiga dimensi motivasi yang dinyatakan oleh McClelland (Robbins, 2010), yaitu ,

1. Kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*)
2. Kebutuhan untuk berafiliasi (*need for affiliation*)
3. Kebutuhan untuk kekuasaan (*need for power*)

Pada penelitian ini Indikator dibagi menjadi 3 dimensi dimana kebutuhan akan prestasi, kebutuhan dan afiliasi, maupun kebutuhan akan kekuasaan. Tiga dimensi ini akan diperkuat oleh McClelland dalam Malayu S.P Hasibuan (2013:162), dimensi dan indikator motivasi tersebut yaitu:

1. Dimensi kebutuhan akan prestasi, dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu,
  - a. Mengembangkan kreatifitas
  - b. Antusias untuk berprestasi tinggi
2. Dimensi kebutuhan akan afiliasi, dimensi diukur oleh empat indikator, yaitu,
  - a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dimana dia tinggal dan bekerja (*sense of Belonging*)
  - b. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*)
  - c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*)
  - d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*)
3. Dimensi kebutuhan akan kekuasaan, dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu,

- a. Memiliki kedudukan yang terbaik
- b. Mengerahkan kemampuan demi mencapai yang terbaik

#### **2.1.4 Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi adalah sebuah perilaku yang memfleksikan loyalitas karyawan terhadap suatu organisasi mereka dan juga merupakan proses berkesinambungan dimana para karyawan tersebut menunjukkan perhatian mereka terhadap organisasi. Komitmen organisasi bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan.

##### **2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi**

Berikut adalah definisi komitmen organisasi dari beberapa ahli :

Luthans (2012:249) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah :

“Sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan”.

Robbins dan Judge (2013:75) terjemahan oleh Ratna Saraswati & Febriella Sirait mengemukakan bahwa :

“Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut”.

Moorhead dan Griffin (2013:73) terjemahan oleh Diana Angelica mengatakan bahwa :

“Komitmen organisasi (organizational commitment) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya”.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan di mana seorang individu memihak dan peduli kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Komitmen organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional.

Dari definisi yang diuraikan di atas bahwa komitmen merupakan suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi ditandai dengan adanya :

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.
2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi.
3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

#### **2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Komitmen pada suatu organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap, berikut adalah beberapa faktor yang

mempengaruhi komitmen organisasi. Van Dyne dan Graham (dalam Coetzee, 2005 dalam Bontaraswaty, 2011) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi seseorang berdasarkan pendekatan multidimensional, yaitu :

### 1. *Personal Factors*

Ada beberapa faktor personal yang mempengaruhi latar belakang pekerja, antara lain usia, latar belakang pekerja, sikap dan nilai serta kebutuhan intrinsik pekerja. Ada banyak penelitian yang menunjukkan bahwa beberapa tipe pekerja memiliki komitmen yang lebih tinggi pada organisasi yang mempekerjakannya. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, pekerja yang lebih teliti, ekstrovet, dan mempunyai pandangan positif terhadap hidupnya (optimis) cenderung lebih berkomitmen.

### 2. *Situational Factors*

- a. *Workpace values*, Pembagian nilai merupakan komponen yang penting dalam setiap hubungan atau perjanjian. Nilai yang tidak terlalu kontroversial (kualitas, inovasi, kerjasama, partisipasi) akan lebih mudah dibagi dan akan membangun hubungan yang lebih dekat.
- b. *Subordinate-supervisor interpersonal relationship*, Perilaku dari supervisor merupakan suatu hal yang mendasar dalam menentukan tingkat kepercayaan interpersonal dalam unit pekerjaan.
- c. *Job characteristics* Berdasarkan Jernigan, Beggs dan Kohut (dalam Coetzee, 2007 dalam Bontaraswaty, 2011) kepuasan terhadap otonomi, status, dan kepuasan terhadap organisasi adalah prediktor yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Inilah yang merupakan sebuah

karakteristik pekerjaan yang dapat meningkatkan perasaan individu tersebut terhadap tanggung jawabnya, dan keterikatannya.

- d. *Organizational Support* Ada hubungan yang signifikan antara komitmen pekerja dan kepercayaan pekerja terhadap keterikatan dengan organisasinya. Berdasarkan penelitian, pekerja akan lebih bersedia untuk memenuhi panggilan di luar tugasnya ketika mereka bekerja di organisasi yang memberikan dukungan serta menjadikan keseimbangan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga menjadi lebih mudah, mendampingi mereka menghadapi masa sulit.

### 3. *Positional Factors*

#### a. *Organizational tenure*

Beberapa penelitian menyebutkan adanya hubungan antara masa jabatan dan hubungan pekerja dengan organisasi.

#### b. *Hierarchical job*

Level Penelitian menunjukkan bahwa status sosial ekonomi menjadi statusnya prediktor yang kuat dalam komitmen organisasi.

### **2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi**

Dimensi dan indikator merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian, dimana komponen-komponen untuk mengukur komitmen organisasi . Berikut adalah dimensi-dimensi dari komitmen organisasi dari penelitian terdahulu.

Pada jurnal penelitian Windy dan Gunasti (2012), ada tiga komponen utama dalam penelitiannya, yang dinyatakan oleh Arfan (2010:55) yaitu :

1. Komitmen afektif (*affective Commitment*)

Dimana karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karenan adanya ikatan emosional atau psikologis terhadap organisasi.

2. Komitmen berkelanjutan (*countinuanace commitment*)

Karyawan tetap bertahan karena membutuhkan gaji dan juga keuntungan-keuntungan lain.

3. Komitmen normatif (*normative commitment*)

Komitmen yang timbul karena dari nilai-nilan karyawan.

Menurut Robbins dan Judge (2015), yang diterjemahkan oleh Ratna Saraswati & Febriella Sirait Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Tiga dimensi terpisah komitmen organisasional adalah :

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) yaitu:

perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai- nilainya.

2. Komitmen berkelanjutan (*continuanace commitment*) :

Yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. seorang mungkin berkomitmen kepada pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya.

3. Komitmen normatif (*normative commitment*) :

yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan- alasan moral atau etis.

### **2.1.5 Kinerja**

Kinerja adalah sesuatu yang penting bagi perusahaan, khususnya kinerja karyawan yang bisa membawa perusahaan pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Baik atau buruknya kinerja karyawan dapat berpengaruh pada baik buruknya kinerja perusahaan. Kinerja dapat mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut.

#### **2.1.5.1 Pengertian Kinerja**

Berikut adalah pengertian-pengertian kinerja menurut para ahli diantaranya yaitu :

Menurut Robbins and Dessler dalam Prahartanto (2012), menyatakan:

“Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan”.

Menurut Mangkunegara (2014:9) menyatakan :

“Kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Sedangkan menurut Mathis (Laksana, 2014), mendefinisikan Kinerja Karyawan sebagai berikut :

“Kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan yang mempengaruhi seberapa besar banyaknya mereka memberi kontribusi kepada organisasi secara kualitas output, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif”.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh kemampuan dari individu atau kelompok yang dilakukan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesanggupan, dan waktu dengan maksimal.

#### **2.1.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja**

Kemampuan dan motivasi adalah faktor yang mempengaruhi kinerja. Pendapat yang diutarakan oleh Keith Davis yang dikutip Mangkunegara dalam Laksana (2014), faktor yang mempengaruhi kinerja dirumuskan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \textit{Human Performance} &= \textit{Ability} + \textit{Motivation} \\ \textit{Motivation} &= \textit{Attitude} + \textit{Situation} \\ \textit{Ability} &= \textit{Knowledge} + \textit{Skill} \end{aligned}$$

Setelah apa yang dirumuskan di atas, dapat diperjelas bahwa :

##### 1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + Skill*). Pimpinan harus memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

## 2. Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pemimpin dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka akan menunjukkan nilai positif dan negatif terhadap situasi kerjanya, dan semua itu bisa memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pimpinan dan karyawan.

Motif berprestasi adalah dorongan dalam diri untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) yang berpredikat terpuji. Motif berprestasi yang perlu dimiliki karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri sendiri dan jika suatu lingkungan kerja ikut menunjang maka akan mencapai kinerja yang akan lebih mudah.

### **2.1.5.3 Metode Penilaian Kinerja**

Setiap karyawan atau pengusaha dalam melaksanakan kewajiban atau tugas merasa bahwa hasil kerja mereka tidak terlepas dari penilaian atasan baik secara langsung maupun tidak langsung, penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui kinerja seorang. Metode penilaian kinerja karyawan bisa dibedakan menjadi metode penilaian yang berorientasi masa lalu dan masa depan. Mengevaluasi kinerja dimasa lalu, karyawan dapat memperoleh umpan balik dari usaha-usaha mereka. Umpan balik ini selanjutnya akan mengarah kepada perbaikan prestasi.

Menurut Hasibuan (2012) metode penilaian kinerja dapat dikelompokkan menjadi dua bagian, yaitu metode tradisional dan metode modern, yaitu sebagai berikut :

1. Metode tradisional

- a. *Rating Scale* metode yang paling tua dan sederhana untuk menilai kinerja.
- b. *Employee Comparison* metode penilaian dengan membandingkan seorang pekerja dengan pekerja lain.
- c. *Check list* metode dengan memberikan masukan atau informasi bagi penilaian yang dilakukan oleh bagian personalia.
- d. *Freeform Essay* metode dengan membuat karangan yang berkenaan dengan orang atau karyawan yang sedang dinilai.
- e. *Critical Incident* dengan metode ini penilaian harus mencatat semua kejadian mengenai tingkah laku bawahannya sehari-hari yang kemudian dimasukkan kedalam buku catatan khusus yang terdiri dari berbagai macam kategori.

2. Metode modern

- a. *Assessment center* metode ini biasanya dilakukan dengan pembentukan tim penilaian khusus.
- b. *Management by objective (MBO=MBS)*, dalam metode ini karyawan sering diikuti sertakan dalam perumusan dan pemutusan persoalan dengan memperhatikan kemampuan bawahan.
- c. *Human asset accounting* dalam metode ini faktor pekerjaan dinilai sebagai individu modal jangka panjang.

#### **2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Kinerja**

Dimensi dan indikator merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian, dimana komponen-komponen untuk mengukur kinerja. Berikut adalah dimensi-dimensi kinerja dari penelitian terdahulu.

Pada jurnal penelitian Siswanto (2015) ada 6 kriteria faktor utama yang sangat penting dalam pengukuran kinerja, yang dinyatakan oleh Bernadin (2007), yaitu :

1. kualitas
2. kuantitas
3. ketepatan waktu
4. efektifitas
5. kemandirian
6. komitmen

Pada jurnal penelitian Restu, Sri dan Sudarwati (2016) ada lima indikator untuk mengukur kinerja, yang dinyatakan oleh (Robbins, 2006:260), yaitu :

1. kualitas
2. kuantitas
3. ketepatan waktu
4. efektivitas
5. kemandirian

Menurut Umar yang dikutip oleh Mangkunegara (2014:18), terdapat dua aspek atau dimensi standar kinerja karyawan, dan kemudian dikembangkan menjadi beberapa indikator, antara lain :

1. Kuantitatif, indikatornya meliputi :

- a. Proses kerja dan kondisi pekerjaan
  - b. Waktu dalam bekerja
  - c. Jumlah kesalahan
2. Kualitatif, indikatornya meliputi
- a. Kualitas pekerjaan
  - b. Ketepatan waktu
  - c. Kemampuan dan keterampilan bekerja
  - d. Kemampuan mengevaluasi

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan penulis adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai acuan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai motivasi, komitmen organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis :

**Tabel 2.1**

**Tabel Penelitian Terdahulu**

No	Judul penelitian, Peneliti dan Tahun penelitian	Metode	Teknik analisis data	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, gaya	Metode penelitian penjelasan ( <i>Explanatory reasearch</i> ).	Regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi, budaya	Variabel bebas komitmen organisasi dan variabel	Tidak terdapat motivasi sebagai variabel bebas, dan

No	Judul penelitian, Peneliti dan Tahun penelitian	Metode	Teknik analisis data	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	kepemimpinan dan lingkungan terhadap kinerja karyawan pada industri kecil.  Siswanto (2015).			organisasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.	terikat yaitu kinerja.	juga perbedaan tempat dan waktu.
2	<i>The Influence of organisational commitment on omani employe' wark performance.</i>  Salim dan Noor (2017)	Penelitian para manajer tngkat menengah dengan 335 manajer.	<i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	Komitmen organisasi dengan dimensi (afektif, normatif dan kontinyu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.	Memiliki variabel bebas komitmen organisasi dan variabel kinerja sebagai variabel terikat.	Tidak terdapat variabel bebas motivasi, dan juga perbedaan pada lokasi dan waktu penelitian.
3	Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya).  Windy dan Gusti, (2012)	Metode deskriptif dan verifikatif dengan 32 responden.	Regresi linier berganda.	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi dan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Memiliki variabel motivasi dan komitmen organisasi sebagai variabel bebas, dan kinerja sebagai variabel terikat.	Terdapat variabel bebas kompensasi pada penelitian terdahulu, dan perbedaan pada waktu dan tempat penelitian.
4	<i>The influence of motivation on employee' perfomence</i>  Muogbo, uju S. (2013)	Metode deskriptif dengan 63 responden.	Regresi linier berganda.	Hasil penelitian mengatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.	Memiliki variabel motivasi sebagai variabel bebas, dan kinerja sebagai variabel terikat.	Tidak terdapat variabel komitmen organisasi, dan perbedaan pada waktu dan tempat penelitian.

No	Judul penelitian, Peneliti dan Tahun penelitian	Metode	Teknik analisis data	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
5	Analisis pengaruh orientasi kewirausahaan dan motivasi wirausaha terhadap kinerja bisnis(studi pada UMKM tempe pada anggota Primkopti Semarang.  Chresnawan (2012)	Penelitian UMKM dengan 90 responden pengusaha	Regresi linier berganda	Hasil pengujian menunjukkan bahwa orientasi pengusaha berpengaruh positif terhadap bisnis perusahaan dan motivasi pengusaha berpengaruh positif dan signifikan terhadap bisnis perusahaan	Memiliki variabel motivasi sebagai variabel bebas, dan kinerja sebagai variabel terikat.	Tidak terdapat variabel orientasi kewirausahaan sebagai variabel bebas, dan perbedaan pada waktu dan tempat penelitian.
6	Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan Kompartemen pabrik II PT. Petrokimia Gresik).  Enggar, Bambang dan Gunawan (2015)	Penelitian penjelasan ( <i>explanatory reasearch</i> ) dengan 89 responden	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial, variabel motivasi kerja dan variabel komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Terdapat variabel motivasi dan komitmen organisasi sebagai variabel bebas, dan kinerja sebagai variabel terikat.	Perbedaan pada waktu dan tempat penelitian.
7	<i>The impact of organisational commitment, motivation and financial compensation on work satisfaction and employees' performance: an evidence from small business firms in south Sumatra-Indonesia</i>	Dengan menggunakan 480 dari 60 perusahaan kecil.	<i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	Komitmen organisai, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	Memiliki variabel komitmen organisasi dan motivasi sebagai variabel bebas, dan kinerja sebagai variabel terikat.	Perbedaan pada waktu dan tempat penelitian.

No	Judul penelitian, Peneliti dan Tahun penelitian	Metode	Teknik analisis data	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Muhammad Idris (2015)					
8	Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar  I Wayan dan I Gede (2015).	Metode deskriptif dan verifikatif dengan 130 responden dari 39 koperasi.	<i>Partial least square</i> (PLS).	Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	Memiliki variabel motivasi sebagai variabel bebas, dan kinerja sebagai variabel terikat.	Tidak terdapat variabel komitmen organisasi sebagai variabel bebas, dan perbedaan pada waktu dan tempat penelitian.
9	Pengaruh kepemimpinan visioner dan motivasi terhadap kinerja organisasi (studi pada UKM paguyuban batik Kabupaten Bantul Yogyakarta). Yuni dan Istiana (2014)	Metode deskriptif dan verifikatif dengan 12 responden UKM	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner dan motivasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi di paguyuban batik giriloyo Bantul Yogyakarta.	Memiliki variabel motivasi sebagai variabel bebas, dan kinerja sebagai variabel terikat.	Tidak terdapat komitmen organisasi sebagai variabel bebas, dan perbedaan pada waktu dan tempat penelitian.
10	<i>Impact Of Employee Motivation On Performance (Productivity) In Private Organization</i>  Chaundary, Nupur., & Shaman, Bharti, (2012)	Metode Deskriptif dengan 70 responden	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berdampak pada kinerja organisasi swasta	Memiliki motivasi sebagai variabel bebas, dan kinerja sebagai variabel terikat.	Perbedaan pada waktu dan tempat penelitian.

No	Judul penelitian, Peneliti dan Tahun penelitian	Metode	Teknik analisis data	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
11	Pengaruh program kemitraan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan UMKM di Kecamatan Bangil.  Nur (2016).	Metode deskriptif dengan 150 responden	Regresi linier berganda	Hasil dari penelitian menyatakan bahwa, secara simultan variabel kemitraan, lingkungan kerja, dan motivasi secara serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	Memiliki motivasi sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat.	Tidak terdapat variabel komitmen organisasi sebagai variabel bebas, dan perbedaan pada waktu dan tempat penelitian.
12	Pengaruh motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.  Sarah, Djamhur dan Moehammad (2013).	Metode deskriptif dan verifikatif	Regresi linier berganda	Motivasi dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Memiliki variabel komitmen organisasi dan motivasi sebagai variabel bebas, dan kinerja sebagai variabel terikat.	Perbedaan pada waktu dan tempat penelitian.
13	Pengaruh kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan koperasi.  Yudi Supiyanto (2015)	Metode deskriptif dan verifikatif dengan 103 responden	Path analysis dengan metode trimming	Kompensai, kompetensi dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi, kompetensi, dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja	Memiliki variabel bebas komitmen organisasi dan kinerja sebagai variabel terikat.	Tidak terdapat motivasi sebagai variabel bebas, dan juga perbedaan tempat dan waktu.
14	Pengaruh komitmen organisasi dan stres kerja	Metode deskriptif dan verifikatif	Regresi linier berganda	Secara simultan Komitmen organisasi dan stres kerja	Memiliki variabel bebas komitmen organisasi dan	Tidak terdapat motivasi sebagai

No	Judul penelitian, Peneliti dan Tahun penelitian	Metode	Teknik analisis data	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	terhadap kinerja karyawan  Rony dan Dewie (2014)	dengan 43 responden		berpengaruh terhadap kinerja karyawan, secara persial stres kerja lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	variabel kinerja sebagai variabel terikat.	variabel bebas, dan juga perbedaan tempat dan waktu.
15	<i>The impact of motivation on employee performance in the electronics industry in China.</i>  Connie dan Ismail (2015)	Metode deskriptif dan verifikatif dengan 100 responden	Regresi linier berganda	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Memiliki variabel bebas motivasi dan variabel kinerja sebagai variabel terikat.	Tidak terdapat variabel bebas komitmen organisasi, dan juga perbedaan tempat dan waktu.

sumber : Data penelitian dari berbagai sumber

Berdasarkan beberapa hasil penelitian di atas, maka dapat digambarkan perbedaan dan persamaannya. Penelitian ini menggunakan variabel motivasi dan komitmen organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Persamaan dengan penelitian terdahulu di atas adalah yang juga melakukan penelitian menggunakan salah satu variabel bebas terhadap variabel terikat yang sama pada penelitian ini. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada kaitan pembahasan yang difokuskan pada variabel bebas motivasi dan komitmen organisasi terhadap variabel terikat kinerja dengan penjelasan deskriptif dan verifikatif, dan dengan metode analisis regresi linier berganda serta tempat dan waktu penelitian yang berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya.

## **2.3 Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran berikut akan menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang akan diteliti.

### **2.3.1 Pengaruh Motivasi Terhadap kinerja**

Motivasi merupakan faktor yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja usaha atau organisasi. Motivasi merupakan dorongan akan tindakan dan usaha dalam suatu tujuan tertentu. Berikut adalah penelitian mengenai motivasi terhadap kinerja, yaitu,

Yuni dan Istiana (2014) menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Nur (2016) menyatakan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM di Kecamatan Bangil. Muogbo, Uju S. (2013) mengatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Chresnawan (2012) menyatakan bahwa orientasi pengusaha berpengaruh positif terhadap bisnis perusahaan dan motivasi pengusaha berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bisnis perusahaan. hal itu yang dihasilkan pada penelitiannya mengenai kinerja bisnis dalam usaha. I Wayan dan I Gede (2015) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Itu adalah merupakan hasil dari penelitiannya. Chaunday, Nupur., & Shaman, Bharti, (2012) menyatakan bahwa motivasi kerja berdampak pada kinerja organisasi swasta. Connie dan Ismail, (2015) menyatakan bahwa

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut yang berkaitan dengan penelitian ini.

Berdasarkan dari penelitian terdahulu di atas, maka dapat di katakan bahwa motivasi adalah merupakan faktor yang sangat penting yang dapat mempengaruhi kinerja pada suatu organisasi untuk mencapai kinerja suatu usaha yang optimal dan juga untuk mencapai suatu tujuan-tujuan tertentu yang diinginkan suatu organisasi tersebut. Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut merupakan suatu dasar yang menguatkan penelitian ini mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja.

### **2.3.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja**

Komitmen merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja organisasi. Komitmen mengekspresikan baik dalam pikiran maupun tindakan dan usaha untuk identifikasi kepentingan orang yang loyal terhadap objek dan sejauh mana seorang mengenal dan terikat terhadap objek tersebut. Berikut adalah beberapa penelitian mengenai komitmen organisasi terhadap kinerja :

Siswanto (2015) menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada industri kecil. Salim dan Noor (2017) menyatakan bahwa Komitmen organisasi dengan dimensi (afektif, normatif dan kontinyu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Yudi Supiyanto (2015) menyatakan bahwa kompensai, kompetensi dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi, kompetensi, dan komitmen oorganisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Rony dan

Dewie (2014) menyatakan bahwa secara simultan Komitmen organisasi dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, secara persial stres kerja lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari penelitian terdahulu di atas, maka dalam melandasi penelitian yang akan di lakukan penulis, maka dapat di katakan bahwa komitmen organisasi merupakan faktor yang sangat penting yang dapat mempengaruhi kinerja suatu usaha atau organisasi untuk mencapai kinerja usaha yang optimal untuk mencapai suatu tujuan-tujuan tertentu yang diinginkan dan diharapkan suatu organisasi guna meningkatkan kinerja usahanya.

### **2.3.3 Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja**

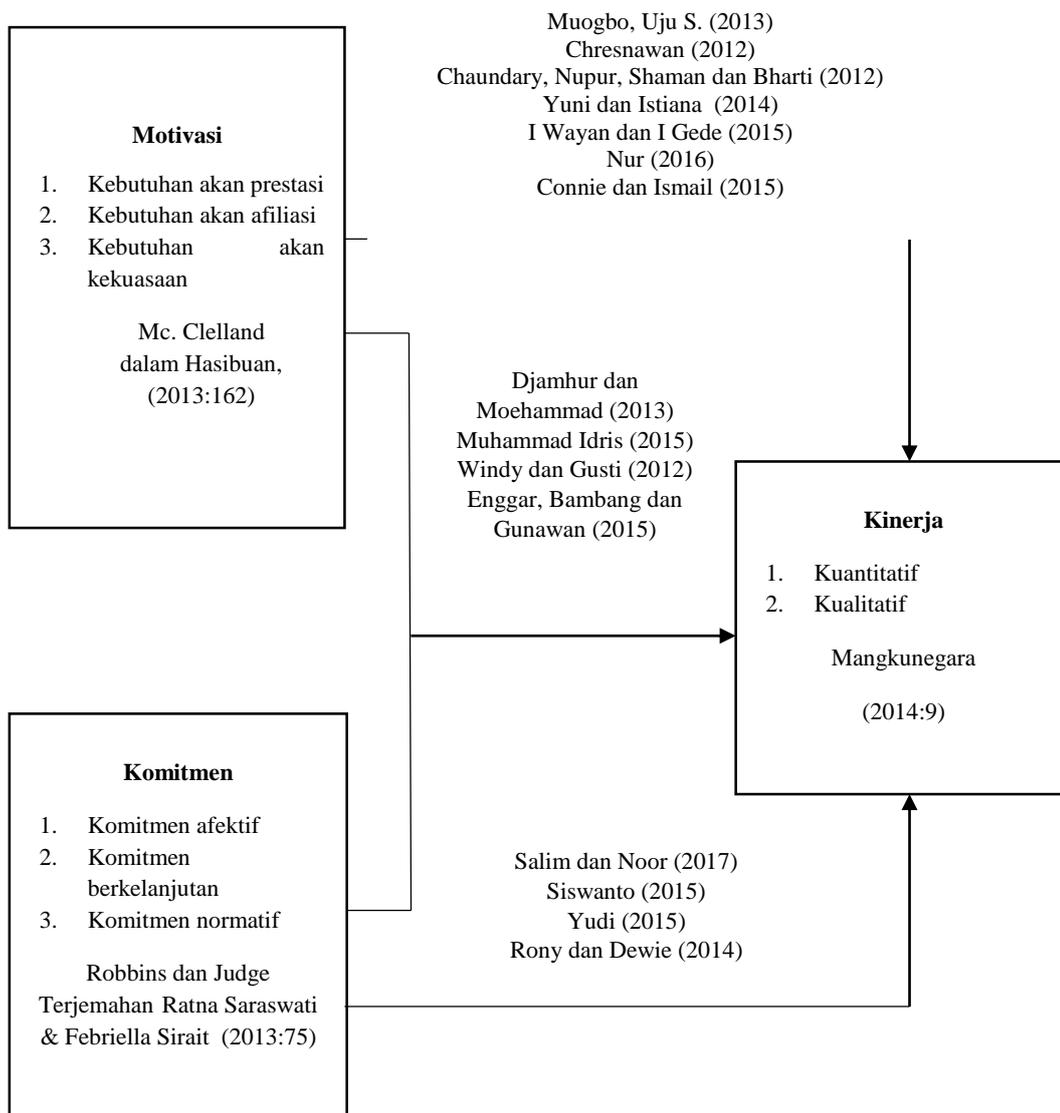
Motivasi dan komitmen organisasi adalah merupakan suatu hal yang penting dalam organisasi yang efektif. Karena hal tersebut dapat menentukan atau menjadi sebuah penentu dalam tercapainya perilaku dan respon terhadap pekerjaan dan melalui perilaku tersebut. Motivasi dan komitmen organisasi yang baik akan meningkatkan kinerja pada usaha atau organisasi.

Motivasi dan juga komitmen organisasi adalah hal yang cenderung mempengaruhi satu sama lain. Seseorang yang termotivasi akan pekerjaannya mereka akan lebih komitmen pada organisasi dan orang-orang yang berkomitmen kepada organisasi akan mendapatkan kepercayaan diri yang besar atas apa yang dikerjakannya dan akan lebih menyukai pekerjaannya dan hal tersebut akan dapat mempengaruhi kinerja suatu usaha atau organisasi untuk mereka dapat mencapai tujuannya.

Berikut adalah peneliti terdahulu mengenai motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja.

Windy dan Gusti, (2012) menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi dan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Enggar, Bambang dan Gunawan (2015) menyatakan bahwa secara simultan dan parsial, variabel motivasi kerja dan variabel komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Muhammad Idris (2015) menyatakan bahwa Komitmen organisai, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sarah, Djamhur dan Moehammad (2013) Motivasi dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pada uraian di atas menunjukkan bahwa motivasi dan komitmen organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Peneliti mencoba untuk mengembangkan penelitian ini dengan melihat dari penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti lain. Sehingga berdasarkan teori-teori dan juga berdasarkan dari penelitian-penelitian terdahulu yang telah di uraikan dan disajikan diatas, maka secara sistematis dapat digambarkan menjadi sebuah gambaran penelitian sebagai berikut :



**Gambar 2.1**  
**Paradigma Penelitian**

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:96) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan penjelasan pada kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis Simultan

Motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja usaha.

2. Hipotesis Parsial

- a. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja usaha.

- b. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja usaha.