

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Motivasi Kerja

2.1.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Pada dasarnya manusia mau melakukan sesuatu karena adanya suatu dorongan baik dari dalam dirinya ataupun dari luar untuk memenuhi kebutuhannya. Dorongan tersebut dinamakan motivasi. Menurut arti katanya, motivasi berarti pemberian motif, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan. Peran karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi dan didukung oleh ketrampilan dan pengetahuan dalam melaksanakan sangat diperlukan. Hal ini berarti bahwa salah satu faktor penentu tingkat keberhasilan perusahaan adalah motivasi kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2012), motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Ranupandojo dan Hasan (2012) motivasi kerja merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Menurut Nawawi (2012) motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi penyebab seseorang agar melakukan suatu perbuatan kegiatan yang berlangsung secara sadar. Menurut Robbins (2012), pengertian motivasi adalah kesiediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Definisi lain tentang motivasi menurut Winardi, motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Menurut Moekijat (2010), motivasi adalah sebagai pengaruh terhadap tingkah laku dan apabila kita menerima faham bagian yang tersebar daripada pengaruh terhadap tingkah laku manusia ini adalah pada kebutuhan dasar.

(Manullang,2012). Beberapa pengertian motivasi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja terbentuk dari adanya kebutuhan, sikap (*attitude*) yang mendorong karyawan agar lebih bersemangat dan bergairah dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan.

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan peneliti dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang menggerakkan seseorang (karyawan) mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan dengan didorong oleh kebutuhan-kebutuhan individual. Motivasi kerja yang dimiliki karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dari tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.1.2 Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Sardiman (2012) mengemukakan bahwa macam atau jenis motivasi dapat dilihat dari berbagai sudut pandang diantaranya sebagai berikut:

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu di rangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Dorongan yang menggerakkan itu bersumber pada suatu kebutuhan, kebutuhan yang berisikan keharusan untuk menjadi orang yang terdidik dan berpengetahuan.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik juga dapat di katakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas belajar di mulai dan di teruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak secara mutlak berkaitan dengan aktivitas belajar. Faktor ekstrinsik berupa adanya penghargaan, lingkungan belajar yang menyenangkan, dan kegiatan belajar yang menarik.

Menurut Hasibuan (2015) jenis-jenis motivasi ada dua yaitu:

1. Motivasi positif (*insentiv* positif)

Maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan

motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

a. Motivasi negatif (*insentiv* negatif)

Maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam praktek, kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Yang jadi masalah adalah kapan motivasi positif atau motivasi negatif dapat efektif merangsang gairah kerja karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka pendek. Akan tetapi, manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

2.1.1.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2015) menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan, yaitu:

1. Fisiologis atau kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
2. Keamanan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. Sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4. Penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
5. Aktualisasi diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapannya, kemampuan, keterlambatan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2.1.2 Komitmen Organisasional

2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasional

Sebagai anggota atau karyawan dalam suatu organisasi yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasinya adalah karyawan yang memiliki loyalitas tinggi. Menurut Greenberg dan Baron dalam Chaterina (2012) mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah karyawan atau individu yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya akan lebih menguntungkan bagi organisasi. Komitmen kepada organisasi tidak hanya memiliki arti yang lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan suatu keinginan karyawan yang sangat tinggi pada organisasi untuk mengabdikan dan memperjuangkan organisasi secara maksimal.

Luthans dalam Prihantoro (2012) mengartikan komitmen organisasi adalah merupakan sikap yang menunjukkan dimana loyalitas karyawan dan merupakan berkelanjutan bagaimana seseorang atau individu dalam suatu organisasi mengespresikan perhatian mereka kepada kesuksesan suatu organisasi tersebut serta kebaikan dan kemajuan organisasinya.

Menurut Soegihartono (2012) mengatakan bahwa komitmen organisasi dapat dipandang sebagai suatu keadaan yang mana seorang individu atau karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta memiliki niat yang tinggi dan baik untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Demikian tingkat komitmen yang tinggi menunjukkan bahwa tingkat

kepemihakkan karyawan atau individu terhadap organisasi yang mempekerjakannya.

Cristina dan Maren (2010) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan kekuatan yang bersifat relatif dari karyawan dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi tersebut. Dengan keterlibatan karyawan secara maksimal dan memetingkan kepentingan suatu organisasi atau perusahaan secara keseluruhan, maka disitulah terbukti bahwa komitmen yang dimiliki individu pada organisasi sangat tinggi. Dalam studi manajemen sumber daya manusia, komitmen organisasional sebagai salah satu aspek yang dapat mempengaruhi kemajuan organisasi tersebut dalam meningkatkan kualitas produktivitas dalam organisasi tersebut.

Priantoro (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi atas organisasi yang diikuti yang akan berpengaruh pada kinerja karyawan tersebut yang berhubungan sangat signifikan positif pada kinerja karyawan.

Thamrin (2012) menyatakan komitmen organisasi adalah loyalitas karyawan untuk organisasi dan proses yang berkesinambungan sangat tinggi dimana juga karyawan berpartisipasi tinggi dalam menyatakan perhatian atas organisasi yang berpengaruh pada keberadaan dan keberhasilan organisasi tersebut.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap perusahaan, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai dan tujuan-tujuan perusahaan. Maka pada intinya 2 beberapa definisi komitmen dari beberapa ahli diatas mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu proses pada individu karyawan dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan dan tujuan organisasi.

2.1.2.2 Komponen-komponen yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Berdasarkan pengertian komitmen organisasi yang sudah kemukakkan para pakar dapat memberi gambaran tentang peran penting komitmen karyawan sebagai upaya menciptakan hasil kerja yang memuaskan dalam suatu organisasi untuk menciptakan klim kerja yang positif bagi manajemen organisasi. Mowday dalam Chaterina (2012) mengemukakan komponen-komponen yang ada pada komitmen

organisasional, yaitu: 1) keyakinan yang kuat serta penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi, 2) kesiapan untuk bekerja keras, 3) keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi.

Komitmen organisasi terbagi tiga komponen yang dapat berpengaruh pada suatu komitmen organisasi, yaitu: 1) persatuan dan tujuan perusahaan, 2) kesediaan untuk tinggal bersama dalam suatu organisasi dan 3) kesiapan untuk bekerja keras dalam nama organisasi tersebut.

Mowday dalam Rohman (2012) mengemukakan bahwa komitmen organisasi dapat terbangun apabila masing-masing individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan dengan organisasi atau profesi individu itu sendiri yang sangat berpengaruh tinggi ada hasil kerja karyawan, antara lain: identifikasi dalam sebuah masalah dalam organisasi, keterlibatan secara langsung individu dalam organisasi tersebut serta loyalitas yang tinggi kepada organisasi secara langsung yang akan mengakibatkan hal yang positif.

Mowday juga mengatakan bahwa komitmen organisasi dapat berjalan dan menghasilkan pengaruh yang baik dengan adanya: 1) kepercayaan yang kuat serta penerimaan terhadap tujuan dan nilai dari organisasi itu sendiri, 2) kesiapan untuk bekerja keras demi kemajuan suatu organisasi, 3) keinginan yang kuat untuk bertahan di dalam suatu organisasi dengan kondisi apapun dalam organisasi. Komitmen ini termasuk komitmen sikap karena berkaitan dengan sejauh mana individu merasa nilai dan tujuan pribadinya sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi.

Komitmen organisasi dikemukakan oleh Allen dan Meyer dalam Liche (2012) dengan tiga komponen organisasi, yaitu:

1. Komitmen afektif

Komitmen yang berkaitan dengan keterkaitan dengan emosional karyawan, identifikasi karyawan pada organisasi dan keterlibatan karyawan pada organisasi. Dengan demikian karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin melakukan hal tersebut demi keuntungan organisasi tersebut.

2. Komitmen kontinuans

Komitmen yang berkaitan dengan adanya pertimbangan untung rugi dalam diri karyawan berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi. Komitmen kontinuans adalah kesadaran akan kemungkinan memilih identitas sosial lain ataupun alternatif tingkah laku lain karena adanya ancaman akan kerugian besar. Karyawan yang terutama bekerja berdasarkan komitmen ini bertahan dalam organisasi karena mereka butuh melakukan hal itu dan tidak ada pilihan lain.

3. Komitmen normatif

Komitmen yang berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi tersebut. Ini berarti karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa wajib bertahan dalam organisasi. Komponen ini sebagai tekanan normatif yang terinternalisasi secara keseluruhan untuk bertingkah laku tertentu sehingga memenuhi tujuan dan minat organisasi. Oleh karena itu, tingkah laku karyawan didasari apa adanya keyakinan tentang “apa yang benar” serta berkaitan dengan masalah moral.

Adapun ciri-ciri komitmen organisasi menurut Michaels dalam Budiharjo (2013), ciri-ciri komitmen organisasi dijelaskan sebagai berikut:

1. Ciri-ciri komitmen pada pekerjaan: menyenangi pekerjaannya, tidak pernah melihat jam untuk segera bersiap-siap pulang, mampu berkonsentrasi pada pekerjaannya, tetap memikirkan pekerjaan walaupun tidak bekerja.
2. Ciri-ciri komitmen dalam kelompok: sangat memperhatikan bagaimana orang lain bekerja, selalu siap menolong teman kerjanya, selalu berupaya untuk berinteraksi dengan teman kerjanya, memperlakukan teman kerjanya sebagai keluarga, selalu terbuka pada kehadiran teman kerja baru.
3. Ciri-ciri komitmen pada organisasi antara lain: selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi, selalu mencari informasi tentang kondisi organisasi, selalu mencoba mencari komplementaris antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadinya, selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerjanya sebagai bagian dari usaha

organisasi keseluruhan, menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi, berpikir positif pada kritik teman-teman, menempatkan prioritas di atas departemennya, tidak melihat organisasi lain sebagai unit yang lebih baik, memiliki keyakinan bahwa organisasinya memiliki harapan untuk berkembang, berpikir positif pada pimpinan puncak organisasi.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian kinerja

Kinerja berasal dari kata job performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila,2012). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kualitas dan kuantitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan(Luthans, 2012).

Kinerja merupakan prestasi kerja,yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2012). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2015).

Mathis dan Jackson (2012) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.

Aspek-aspek kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut:

1. Hasil kerja, bagaimana seseorang itu mendapatkan sesuatu yang dikerjakan.

2. Kedisiplinan, yaitu ketepatan dalam menjalankan tugas, bagaimana seseorang bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tuntutan waktu yang dibutuhkan.
3. Tanggung jawab dan kerja sama, bagaimana seseorang bisa bekerja dengan baik walaupun dalam dengan ada dan tidaknya pengawasan.

Dari berbagai uraian diatas dapat di tegaskan bahwa kinerja karyawan adalah kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang mempegaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja seseorang dipengaruhi beberapa faktor, berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja:

1. Efektifitas dan Efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien (Prawirosentono, 2015)

2. Otoritas (Wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dari suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Prawirosentono, 2015). Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono, 2015). Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu (Robbins, 2012):

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaanyang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal eaktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologo, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2 Penelitian Terdahulu

Objek utama dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, peneliti ingin menganalisa faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan pengujian teori meliputi motivasi, komitmen dan kinerja karyawan. Beberapa penelitian serupa yang telah dilakukan sebagai berikut.

NO.	PENELITI	JUDUL	HASIL
1.	Amira Dwiki	Pengaruh Motivasi dan	Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda,

	Anggriani (2014)	Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. (Studi pada Karyawan PT. Nusantara Medika Utama Mojokerto)	menunjukkan bahwa variabel motivasi dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Variabel komitmen organisasional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2.	Enggar Dwi Jatmiko (2015)	Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. (Studi Pada Karyawan Kompartemen Pabrik II PT. Petrokimia Gresik)	Hasil penelitian menunjukkan variabel Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja dan dan komitmen organisasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Okto Abrivianto (2014)	Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. (Studi pada karyawan bagian HRD PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang)	Hasil penelitian membuktikan Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional, secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Artha Wenasakti Gemilang. Variabel Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan PT Artha Wenasakti Gemilang. Hasil penelitian membuktikan bahwa 53,9% kinerja karyawan PT Artha Wenasakti Gemilang mampu dijelaskan oleh variabel bahwa Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional.
4	Nurul Inayah (20164)	Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Koppontren Uspps Ausath Blokagung Banyuwangi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan komitmen organisasi secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan di Koppontren Uspps Ausath. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial membuktikan bahwa Motivasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

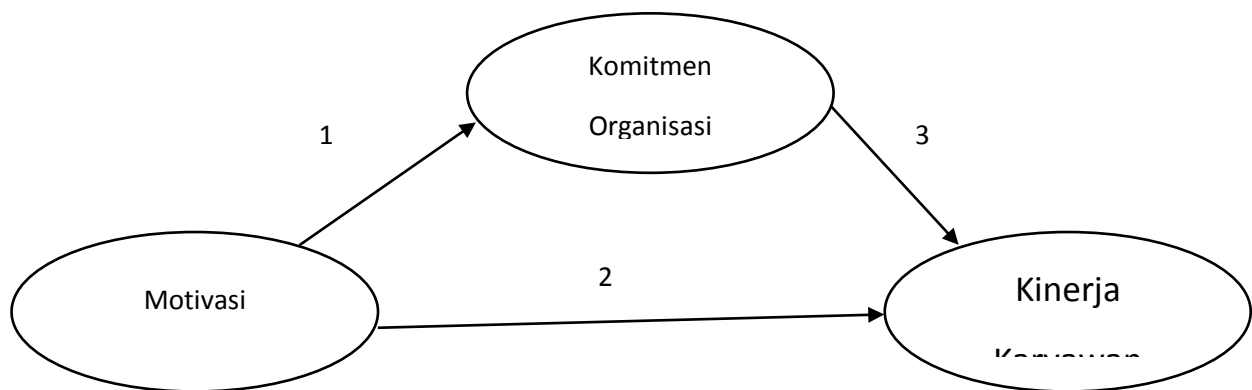
5	Abdul Kholik Amirulloh Zein (2017)	Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Pasundan 1 Cimahi (Effect of organization commitment and work motivation to teacher performance in SMK Pasundan 1 Cimahi)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil pengujian secara parsial terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Pasundan 1 Cimahi. Hasil koefisien korelasi menunjukkan hubungan yang kuat antara komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
6	Eva Kris Diana Devi (2014)	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen organisasional Sebagai Variabel Intervening	Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa indikator kepuasan kerja yang paling besar adalah kepuasan terhadap teman sekerja, sedangkan indikator yang paling kecil adalah kepuasan terhadap atasan. Komitmen organisasional tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dan motivasi lebih berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.
7	Purnama dkk (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank Bri Cabang Kawi Malang)	Hasil penelitian menunjukkan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Komitmen Organisasional memediasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2.3. Kerangka Pemecahan Masalah

2.3.1. Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini motivasi dengan komitmen organisasi sebagai variabel interveningkegunaan adalah variabel-variabel yang digunakan sebagai hipotesis. Apakah variabelvariabel tersebut nantinya akan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Kerangka pikir yang digunakan dalam penelitian ini digambarkan dalam model konsep berikut:

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran



Keterangan:

1. Purnama, Sunuharyo, Prasetya (2016)
2. Purnama, Sunuharyo, Prasetya (2016)
3. Purnama, Sunuharyo, Prasetya (2016)

Salah satu cara yang paling baik dalam mengembangkan suatu organisasi dengan menitik beratkan pada peningkatan dalam manajemen sumber daya manusia. Seperti yang diketahui bahwa sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting dalam suatu organisasi. Dengan melakukan manajemen sumber daya manusia yang baik maka tujuan akhir organisasi akan lebih cepat tercapai. Oleh karena itu organisasi hendaknya mampu menemukan benang merah antara variabel-variabel yang dapat mendukung dan meningkatkan kinerja organisasi serta penyebab kausal naik turunnya kinerja karyawan dalam lingkungan organisasi

tersebut. Variabel-variabel tersebut diantaranya motivasi dan komitmen organisasi. Hasil penelitian Anggriani (2014), Jatmiko (2015), Abrivianto (2014), Inayah (2016), dan Purnama dkk (2016), menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian Devi (2014), menunjukkan bahwa komitmen organisasional tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4. Hipotesis

1. H1: Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
2. H2: Ada pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi
3. H3: Komitmen organisasi mampu meningkatkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

