

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari hasil penelitian – penelitian terdahulu yang dilakukan sebagai bahan perbandingan dan kajian. Adapun hasil – hasil penelitian yang dijadikan perbandingan tidak terlepas dari topik penelitian yaitu mengenai pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Jurnal penelitian nasional terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	Rachmat Gunawan, Sudarijati, Perismawati Harefa (2019)	Pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Ros Catering Tajur Bogor	Kemampuan (X1) Motivasi (X2) Komitmen (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Penelitian dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 22	Variabel kemampuan, komitmen organisasi dan motivasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan UD. Ros Catering.
2	Muhammad Abdillah Syawal (2017)	Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Mega Jasa	Motivasi (X1) Kepuasan Kerja (X2) Komitmen Organisasional (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Penelitian ini menggunakan Analisis data regresi	Kepuasan kerja dan komitmen organisasional mempengaruhi kinerja, sedangkan motivasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan
3	Apri Tri Martanto (2016)	Pengaruh Kepuasan, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UD.	Kepuasan (X1) Motivasi Kerja (X2) Komitmen Organisasional (X3) Kinerja	Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, dengan bantuan versi	45,3% Kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh Kepuasan , Motivasi Kerja , Komitmen Organisasi dan sisanya 54,7% dijelaskan atau

		Rekayasa Wangdi W)	Karyawan (Y)	SPSS. 16.0.	dipengaruhi oleh orang lain.
4	Umar Faruq, Hadi Sunaryo, M. Khoirul Anwar BS (2017)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Ud. Pandang Laut Desa Banyusangka, Bangkalan Madura)	Komitmen Organisasi (X1), Budaya Organisasi (X2), Konflik Peran, Kinerja Karyawan (Y)	Analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 16	Komitmen Organisasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi secara parsial mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan, Konflik Peran secara parsial mempunyai pengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja Karyawan
5	Mitcheal Hutomo Tanuwibowo, Roy Setiawan (2015)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lestari Purnama Perkasa	Motivasi Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2) Budaya Organisasi (X3) Kepuasan Kerja (Y)	Jenis penelitian yang digunakan peneliti ini adalah penelitian kuantitatif dan dikategorikan sebagai penelitian eksplanasi (penjelasan)	Hasil dari penelitian didapatkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berhubungan positif dengan kinerja karyawan..
6	Tanto Wijaya, Fransisca Andreani (2015)	Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama	Motivasi (X1) Kompensasi (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif untuk mengetahui pengaruh antar variabel.	Motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diantara kedua variabel tersebut, motivasi memiliki pengaruh

					lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompensasi.
--	--	--	--	--	--

Sumber : Data diolah peneliti 2021

Tabel 2.1 Jurnal penelitian internasional terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	Nnaeto Japhet Olusadu, Ndoh Juliet Anulika	Impact of Motivation on Employee Performance: A Study of Alvan Ikoku Federal College of Eduac	Motivation (X1), Employee Performance (Y)	penelitian survei yang analisis datanya dilakukan kuantitatif	penelitian ini merekomendasikan bahwa organisasi harus mempertimbangkan: motivasi staf sebagai tanggung jawab utama. Studi menyimpulkan bahwa kecuai motivasi staf dijalankan dengan benar, organisasi dan manajer mereka akan selalu menderita sikap negatif karyawan untuk bekerja.

Sumber : Data diolah peneliti 2021

2.2. Tinjauan Teori

2.2.1. Kinerja Karyawan

2.2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). menurut Bangun

(2012) kinerja ialah ukuran kinerja dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu, sesuai standar organisasi perusahaan. Sinambela (2012) mengungkapkan kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Dari definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan secara terencana pada waktu dan tempat tertentu.

Dari beberapa pernyataan tadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hal yang memiliki sifat individu, karena setiap karyawan memiliki tingkat kualifikasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda dalam kaitannya dengan tugasnya.

2.2.1.2. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Terdapat tiga faktor menurut Mangkunegara (2013) yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi, komitmen organisasional dan kemampuan.

1. Motivasi kerja. Motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

2. Komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

3. Kemampuan karyawan. Kemampuan karyawan adalah kecakapan setiap individu untuk menyelesaikan pekerjaannya atau menguasai hal-hal yang ingin dikerjakan dalam suatu pekerjaan, dan kemampuan juga dapat dilihat dari tindakan tiap-tiap individu.

2.2.1.3. Indikator Pengukuran Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013) terdapat empat indikator dalam kinerja karyawan, yaitu :

1. Kualitas Kerja

Hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara yang ideal dalam pekerjaan ataupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dalam sebuah pekerjaan.

2. Kuantitas Kerja

Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah pekerjaan yang dihasilkan.

3. Pelaksanaan Tugas

Suatu tanggung jawab seorang pegawai dalam upaya mencapai keberhasilan melaksanakan suatu kegiatan kerja.

4. Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

2.2.2. Motivasi Kerja

2.2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Siagian (2011), mendefinisikan motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan

organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Menurut Sunyoto (2015) motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Kekuatan baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang kelompok atau individu dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan (Uno, 2010).

Dari beberapa pengertian motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi itu merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan semangat kerja bagi tenaga kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu setiap pimpinan perusahaan harus dapat memotivasi setiap kerja karyawan secara efektif dan efisien, sehingga akan menguntungkan bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri.

Abraham Maslow mengemukakan teori motivasi yang dinamakan Maslow's Need Hierarchy Theory. Maslow dalam Hasibuan (2009:154-156), mengemukakan bahwa lima hirarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut: 1) Physiological Needs Physiological Needs yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk ke dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat. 2) Safety and Security Needs Safety and Security Needs adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk:

(1) Kebutuhan akan keamanan jiwa di tempat pekerjaan; (2) Kebutuhan akan keamanan harta ditempat pekerjaan pada waktu jamkerja) Afiliation or Acceptance Needs Affiliation or Acceptance Needs adalah kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Karena manusia adalah makhluk sosial, sudah jelas ia mempunyai kebutuhan-kebutuhan sosial yang terdiri dari empat golongan, yaitu: (1) Kebutuhan akan diterima orang lain (sense of belonging); (2) Kebutuhan akan dihormati (sense of importance); (3) Kebutuhan akan kemajuan dan tidak gagal (sense of achievement); (4) Kebutuhan akan perasaan ikut serta (sense of participation). 4) Esteem or Status Needs Esteem or Status Needs adalah kebutuhan akan penghargaan diri danpengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu. 5) Self Actualization Self Actualization adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Selanjutnya Maslow mengemukakan bahwa orang dewasa secara normal memuaskan kira-kira 85 persen kebutuhan fisiologis, 70 persen kebutuhan rasa aman, 50 persen kebutuhan untuk memiliki dan mencintai, 40persen kebutuhan harga diri, dan hanya 10persen dari kebutuhan aktualisasi.

2.2.2.2. Faktor – faktor yang mempengaruhi Motivasi

Menurut Sunyoto (2013) faktor - faktor motivasi ada tujuh, yaitu:

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2. Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

3. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi pada karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

4. Tanggung Jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain

para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing- masing.

5. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

6. Keberhasilan dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

2.2.2.3. Indikator Pengukuran Motivasi

Uno (2012) mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi adalah :

- a. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan
- Tanggung jawab merupakan suatu sikap yang timbul untuk siap dan menerima suatu kewajiban atau tugas yang diberikan.

b. Prestasi yang dicapai

Pencapaian prestasi yaitu kemampuan untuk mencapai hasil yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh suatu karyawan tersebut.

c. Pengembangan diri

Pengembangan merupakan suatu proses atau cara untuk mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas agar lebih maju.

d. Kemandirian dalam bertindak

Perilaku yang muncul didalam diri untuk bertindak tanpa menyusahkan orang lain.

2.2.3. Komitmen Organisasi

2.2.3.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Wibowo (2017) komitmen organisasi adalah sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasional mempengaruhi apakah seseorang pekerja tetap tinggal sebagai organisasi (is retained) atau meninggalkan untuk mengejar pekerjaan lain. Menurut Luthans (2012) komitmen organisasi adalah kemauan karyawan untuk tetap menjadi anggota atau bagian dalam organisasi perusahaan itu sendiri, dan keinginan berkarir dalam mengeksplor kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kharis (2010) menjelaskan jika komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Dari beberapa pengertian komitmen tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

2.2.3.2. Faktor – faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Yusuf , Syarif (2018) mengelompokkan komitmen organisasi menjadi tiga faktor, yaitu:

1. Identifikasi dengan organisasi

Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Identifikasi pegawai tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.

2. Keterlibatan

Keterlibatan yaitu adanya kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh pada organisasi. Keterlibatan sesuai peran dan tanggungjawab pekerjaan di organisasi tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan kepadanya.

3. Loyalitas

Loyalitas yaitu adanya keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan didalam organisasi. Loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan

pegawai. Pegawai dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

2.2.3.3. Indikator Pengukuran Komitmen Organisasi

Menurut Kharis (2010) indikator- indikator komitmen organisasi yaitu:

1. Kemauan Karyawan

Kemauan karyawan adalah rasa peduli atau bersedianya seorang karyawan dalam memegang komitmen dalam sebuah organisasi. Kemauan karyawan itu timbul bisa dilatar belakangi seperti rasa cinta mereka terhadap organisasi, teman sepekerjaan ataupun faktor lain yang mendukung karyawan tersebut untuk berkomitmen dalam organisasi.

2. Kebanggaan karyawan pada organisasi

Rasa bangga pada suatu organisasi merupakan tujuan dalam berorganisasi karena rasa bangga yang timbul berawal dari rasa cinta dan setia kepada organisasi serta didukung dengan sikap tanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan dan perlahan-lahan proses itu mencapai suatu keberhasilan dan rasa bangga akan timbul dalam organisasi tersebut.

3. Kesetiaan Karyawan

Kesetiaan karyawan terhadap tempat mereka bekerja merupakan suatu hal yang sangat diinginkan oleh pihak perusahaan, dikarenakan dengan memiliki rasa setia pada setiap diri para karyawannya akan menimbulkan sikap loyalitas dan pastinya

akan terus memegang komitmen dalam organisasi tersebut sekalipun mereka telah ditawarkan di perusahaan lain.

2.3. Pengaruh antar Variabel

2.3.1. Pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan selalu membutuhkan motivasi dalam bekerja baik dari dalam diri sendiri maupun dari luar individu tersebut. Untuk meningkatkan motivasi seseorang kita ketahui dulu apa kebutuhan orang tersebut. Karyawan yang merasa kurang mendapatkan dorongan kerja dalam hal ini terpenuhinya kebutuhan karyawan tersebut biasanya mempunyai motivasi yang rendah sehingga dalam bekerja mereka kurang semangat, malas, lambat sehingga dapat menimbulkan pemborosan biaya, waktu, dan sebagainya, namun karyawan yang bekerja dengan motivasi tinggi akan bekerja dengan lebih semangat dan berusaha semaksimal mungkin mencapai hasil kinerja yang di inginkan perusahaan.

Hutomo, Tanuwibowo, Setiawan (2015) melakukan penelitian tentang pengaruh pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lestari Purnama Perkasa. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan-karyawan yang berkerja di PT Lestari Purnama Perkasa yang berjumlah 35 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah sampling sensus, yang menjadikan semua anggota populasi menjadi sampel penelitian. Data dikumpulkan dengan wawancara dan angket lalu dianalisis dengan analisis SPSS. Variabel yang digunakan adalah budaya organisasi dan motivasi kerja, sebagai variabel eksogen (X)

dan kinerja karyawan sebagai variabel endogen (Y). Penelitian yang dilakukan di PT. Lestari Purnama Perkasa membuktikan motivasi kerja memang memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian Syawal (2017) yang berjudul pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada UD. Mega Jasa. Subjek penelitian adalah karyawan UD. Mega Jasa yang berjumlah 100 subjek dengan total populasi 176 karyawan. Analisis data menggunakan analisis regresi, sedangkan untuk menganalisis hipotesis penelitian menggunakan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional mempengaruhi kinerja, sedangkan motivasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

2.3.1. Pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasional merefleksikan keyakinan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, keinginan bekerja keras, dan terus bekerja di organisasi tersebut. Jadi komitmen organisasional yang tinggi dapat berdampak pada kesetiaan yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan memberikan kesetiaan, serta memiliki keinginan, bersedia bekerja keras, berkorban, dan mempedulikan kelangsungan hidup organisasi yang akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

Faruq, Sunaryo, Anwar (2017) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Konflik Peran Terhadap Kinerja

Karyawan (Studi Kasus Pada UD. Pandang Laut Desa Banyusangka, Bangkalan Madura). Populasi dan sampel sebanyak 40 karyawan manajemen produksi dan menggunakan metode sensus. Teknik pengumpulan data penelitian ini melalui kuesioner dan wawancara lalu di analisis menggunakan SPSS versi 16. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian Martanto (2016) yang berjudul Pengaruh Kepuasan, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UD. Rekayasa Wangdi W). Populasi penelitian ini adalah sebanyak 60 responden untuk dilakukan pengujian. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan angket kemudian dianalisis dalam penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda, dengan bantuan versi SPSS. 16.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengujian koefisiensi determinasi di peroleh hasil variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan, motivasi dan komitmen organisasi. Sedangkan sisanya di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

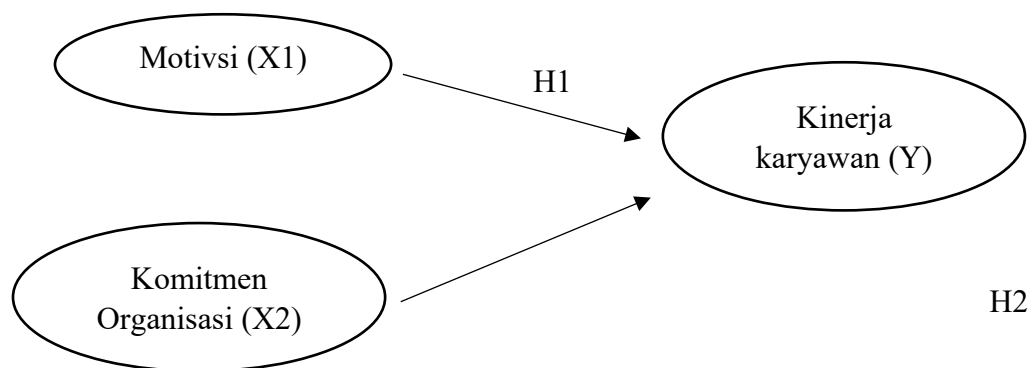
2.4. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian latar belakang dan kajian teori serta dukungan penelitian terdahulu maka dapat dijelaskan kerangka konseptual dari peneliti sebagai berikut:

Motivasi karyawan yang diperoleh dari para kolega organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi adalah faktor penting dalam menciptakan kinerja agar seorang individu mendapatkan dorongan untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik dalam sebuah pekerjaan. Komitmen organisasi juga diperlukan dalam sebuah organisasi agar individu terkait dapat melakukan pekerjaan sesuai target organisasi. Jika motivasi dan komitmen organisasi turun maka kinerja juga akan turun sehingga karyawan tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan maksimal yang akan berdampak pada menurunnya hasil kinerja karyawan

Jadi, motivasi dan komitmen organisasi yang tinggi dari karyawan akan menimbulkan hasil kinerja karyawan yang tinggi, sehingga karyawan cenderung bekerja dengan maksimal. Dukungan motivasi dan komitmen organisasi karyawan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil kinerja yang dicapai individu terhadap organisasi.

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu di atas dapat digambarkan bahwa pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja, maka kerangka konseptualnya ada pada gambar 2.1 sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Data diolah peneliti pada 2021

2.5. Hipotesis

Menurut Nanang Martono (2010:57) hipotesis dapat didefinisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya harus diuji atau rangkuman kesimpulan secara teoritis yang diperoleh melalui tinjauan pustaka.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di UD. JAYA MAKMUR
- H2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di UD. JAYA MAKMUR.