

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja Karyawan**

###### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* 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 tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya Mangkunegara (2013). Kinerja menurut Fahmi (2014) adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Simanjuntak (2005) dalam Widodo (2015) Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

###### **b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Berikut faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2013) adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor Kemampuan, secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (*skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan

pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Jadi, jika seorang pemimpin atau karyawan tersebut mempunyai potensi atau keahlian dalam bekerja di suatu organisasi bisa jadi akan meningkatkan kemajuan dari organisasi tersebut.

- 2) Faktor Motivasi, motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Widodo (2015) adalah sebagai berikut :

- 1) Sasaran: adanya rumusan sasaran yang jelas tentang apa yang diharapkan oleh organisasi untuk dicapai.
- 2) Standar: apa ukurannya bahwa seseorang telah berhasil mencapai sasaran yang diinginkan.
- 3) Umpan balik: informasi terhadap kegiatan yang berkaitan dengan upaya mencapai sasaran sesuai standar yang telah ditentukan.
- 4) Peluang: beri kesempatan orang itu untuk melaksanakan tugasnya mencapai sasaran tersebut.
- 5) Sarana: sediakan sarana yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugasnya.

- 6) Kompetensi: beri pelatihan yang efektif, yaitu bukan sekedar belajar tentang sesuatu, tetapi belajar bagaimana melakukan sesuatu.
- 7) Motivasi: harus bisa menjawab pertanyaan “mengapa saya harus melakukan pekerjaan ini”?

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Simanjuntak (2005) dalam Widodo (2015) adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan / pelatihan , etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
- 2) Sarana pendukung, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
- 2) Supra sarana, yaitu hal-hal hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

### **c. Pengertian Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja dalam manajemen SDM memegang peranan yang penting dalam menunjang keberhasilan organisasi. Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Menurut Dessler (2007) dalam Widodo (2015) penilaian kinerja merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi yang efektif dan efiseien. Menurut Fahmi (2014) penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para

karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Menurut Bacal (2012) dalam Wibowo (2016) penilaian kinerja adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu.

#### **d. Manfaat Penilaian Kinerja**

Menurut Fahmi (2014) penilaian kinerja memiliki beberapa manfaat yaitu:

- 1) Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
- 2) Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti: promosi, transfer, dan pemberhentian.
- 3) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
- 4) Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
- 5) Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

#### **e. Faktor Penilaian Kinerja**

Menurut Dessler (2007) dalam Widodo (2015) ada lima faktor dalam penilaian kinerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, ketrampilan, dan penerimaan kaluaran.
- 2) Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.

- 3) Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
- 4) Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu.
- 5) Komunikasi, meliputi: hubungan antar pegawai maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

#### **f. Indikator Kinerja**

Sehubungan dengan ukuran penilaian prestasi kerja maka kinerja karyawan, menurut Simamora (2004) dalam Ade (2014), diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Kuantitas hasil kerja, yaitu meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan.
- 2) Kualitas hasil kerja, yaitu yang meliputi kesesuaian produksi kegiatan dengan acuan ketentuan yang berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan maupun rencana organisasi.
- 3) Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

## **2. Dukungan Organisasi**

### **a. Pengertian Dukungan Organisasi**

Dukungan Organisasi adalah sejauh mana pegawai percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka Robbin dan Judge (2013) dalam Kaswan

(2015). Menurut Robbin (2010) dukungan organisasi adalah dimana organisasi menghadapi suatu lingkungan yang dinamis dan berubah agar organisasi menyesuaikan diri. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2001) dalam Indarjanti dukungan organisasi adalah dukungan yang diterima dari organisasinya berupa pelatihan, peralatan, harapan-harapan dan tim kerja yang produktif.

Persepsi karyawan yang baik terhadap dukungan organisasional kepada kualitas kehidupan kerja mereka akan menimbulkan rasa “hutang budi” dalam diri mereka pada organisasi sehingga mereka akan merasa memiliki kewajiban untuk membayar. Shore dan Wayne (1997) dalam Kambu (2011) menemukan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasional berhubungan positif dengan kinerja. Pekerja yang merasa bahwa mereka didukung oleh organisasi akan menimbulkan timbal baliknya dan akan meningkatkan organisasi.

Banyak masalah yang dikaitkan dengan dukungan organisasi. Bila dukungan organisasi merangsang motivasi dan prestasi serta menyediakan sarana bagi pemuasan berbagai kebutuhan penting para pekerja maka sumbangan dukungan organisasi bagi prestasi dan kepuasan kerja diharapkan cukup besar adalah keinginan yang wajar dari setiap karyawan untuk meniti karir dengan sebaik-baiknya, yang dalam hal ini dimplementasikan dengan keinginan untuk dapat meraih jabatan yang setinggi-tingginya dalam strata kepegawaian yang ada sebab masih banyak karyawan yang berasumsi bahwa dengan jabatan

yang didapat, rejeki juga akan didapat pula. Untuk menciptakan kesejahteraan pegawai maka perlu diciptakan peluang-peluang untuk meningkatkan motivasi dari karyawan yang mendapat dukungan penuh dari perusahaan atau organisasi terkait dalam.

## **b. Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Dukungan**

### **Organisasi**

Berikut faktor-faktor yang berpengaruh terhadap dukungan organisasi menurut Kaswan (2015) yaitu sebagai berikut:

Dukungan manajemen dan rekan kerja (sosial), meliputi dukungan emosi, dukungan penghargaan, dukungan nyata, dukungan informasi dan dukungan jaringan.

- 1) Manajemen talenta, yang berpengaruh terhadap dukungan organisasi adalah keamanan pekerjaan, pelatihan, imbalan dan promosi.
- 2) Kepuasan terhadap tingkat imbalan, hal ini berkaitan dengan system imbalan, kompensasi. Karena kompensasi yang memadai akan menimbulkan kepuasan yang dapat membantu organisasi memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.
- 3) Kesempatan pengembangan karir adalah suatu kesatuan yang terdiri dari unsur-unsur kegiatan seseorang dalam kehidupannya untuk mengembangkan dan memperbaiki diri dimana kegiatan ini dilaksanakan secara formal oleh organisasi.

### **c. Hasil Dukungan Organisasi**

Hasil dukungan organisasi menurut Kaswan (2015) adalah sebagai berikut:

- 1) Komitmen Organisasi, dukungan organisasi meningkatkan komitmen efektif organisasi dengan memenuhi kebutuhan sosio-emosi pegawai, seperti kebutuhan atas penghargaan, persetujuan, dan dukungan emosional.
- 2) Kepuasan Kerja, kepuasan kerja terjadi ketika seorang pegawai merasa bahwa dia telah melakukan sesuatu yang penting dan bernilai yang layak mendapatkan pengakuan, perasaan senang Bisen dan Priya (2010) dalam Kaswan (2015)
- 3) Perasaan berkewajiban, ketika seseorang memperlakukan orang lain dengan baik, norma timbal baliknya ialah orang itu berkewajiban mengembalikan perlakuan yang baik tersebut.
- 4) Kinerja, kinerja dipengaruhi banyak faktor, salah satu di antaranya adalah dukungan organisasi, dan faktor lainnya adalah kemampuan individu melakukan pekerjaan, usaha yang dilakukan Mathis dan Jackson (2008) dalam Kaswan (2015).

### **d. Beberapa dukungan organisasi yang mempengaruhi kinerja dalam Indarjanti (2012):**

- 1) Pelatihan adalah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasi.



- 2) Standar kerja adalah tingkat yang diharapkan dari kinerja dan merupakan pembandingan kinerja atau tujuan.
- 3) Peralatan dan teknologi adalah perlengkapan yang disediakan oleh perusahaan untuk menunjang proses kerja.

**e. Fungsi dari Dukungan Organisasi:**

- 1) Meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap organisasi.
- 2) Meningkatkan semangat kerja karyawan.
- 3) Hasil pekerjaan individual dan organisasi akan meningkat.

**f. Indikator Dukungan Organisasi**

Indikator dukungan organisasi menurut Eisenberger *et al.* (1986) dalam Selvi Kurnianingrum (2015) adalah sebagai berikut:

- 1) Penghargaan: perusahaan memberikan penghargaan/*reward* atas pencapaian kerja karyawan.
- 2) Pengembangan: perusahaan memperhatikan kemampuan dan memberikan kesempatan promosi untuk karyawan.
- 3) Kondisi kerja: mengenai lingkungan tempat bekerja secara fisik maupun non fisik.
- 4) Kesejahteraan karyawan: perusahaan peduli dengan kesejahteraan hidup karyawan.

**3. Motivasi Kerja**

**a. Pengertian Motivasi Kerja**

Seorang manajer tidak menjalankan semua pekerjaan sendirian melainkan dengan bantuan orang lain untuk mengerjakan,

memberikan tugas-tugas kepada karyawannya. Karyawan mungkin menjalankan pekerjaan yang dibebankan dengan baik, mungkin juga tidak, untuk itu perlu diketahui penyebabnya. Mungkin memang karena tidak mampu menjalankan pekerjaan yang ditugaskan, tetapi mungkin juga karena tidak mempunyai motivasi (dorongan) untuk bekerja dengan baik. Memberikan motivasi (dorongan) kepada karyawan agar bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan menjadi salah satu tugas dari seorang pemimpin.

Menurut Widodo (2015) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Menurut Mangkunegara (2013) Motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi merupakan salah satu alat atasan agar bawahan mau bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Griffin (2013) Motivasi adalah serangkaian kekuatan yang menyebabkan orang-orang berperilaku dengan cara tertentu. Manajer berjuang untuk memotivasi orang-orang dalam organisasi untuk berkinerja pada tingkat tinggi. Hal ini berarti, menyuruh mereka bekerja keras, datang ketempat kerja secara teratur dan memberikan kontribusi positif pada misi organisasi. Namun, kinerja pada pekerjaan

bergantung pada kemampuan dan lingkungan serta motivasi. Untuk mencapai kinerja tingkat tinggi, seorang karyawan harus mau melakukan pekerjaan dengan baik (motivasi), harus mampu melakukan pekerjaan secara efektif (kemampuan), dan harus mempunyai materi, sumber daya, perlengkapan dan informasi untuk melakukan pekerjaan tersebut (lingkungan).

**b. Teori–Teori Motivasi Kerja Menurut Para Ahli**

2) Teori Motivasi menurut Maslow :

- a) Kebutuhan Fisiologis yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang, seperti makan, minum, udara, perumahan.
- b) Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan akan keamanan dari ancaman, yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan, pertentangan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan.
- c) Kebutuhan untuk merasa memiliki adalah kebutuhan social teman, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok karyawan dan lingkungannya.
- d) Kebutuhan akan harga diri adalah kebutuhan untuk dihormati, kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.
- e) Kebutuhan untuk mengaktualisasi diri adalah kebutuhan untuk menggunakan kecakapan, kemampuan, ketrampilan,

dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain.

3) Teori Motivasi menurut Herzberg dalam Widodo (2015) :

a) Faktor pemelihara : faktor yang menimbulkan ketidakpuasan dalam pekerjaan, dan bersifat ekstrinsik.

Contohnya : kualitas supervise yang jelek, hubungan dengan rekan kerja dan atasan yang tidak harmonis.

b) Faktor Motivator : faktor yang mendorong kepuasan dan motivasi dalam bekerja, dan bersifat intrinsik.

Contohnya : keberhasilan melakukan pekerjaan, pengakuan pekerjaan yang menyenangkan.

**c. Prinsip-prinsip dalam Motivasi Kerja Pegawai**

Berikut prinsip-prinsip dalam motivasi kerja pegawai menurut Mangkunegara (2013) adalah sebagai berikut:

1) Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2) Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3) Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil dalam usaha mencapai tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4) Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5) Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

**d. Bentuk-Bentuk Motivasi**

Berikut bentuk-bentuk motivasi menurut Fahmi (2014) adalah sebagai berikut:

1) Motivasi Ekstrinsik (dari luar)

Motivasi Ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini kearah yang lebih baik.

2) Motivasi Intrinsik (dari dalam diri sendiri seseorang/kelompok)

Motivasi Intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu serta bernilai dan berarti.

**e. Solusi-solusi dalam Mengatasi Masalah di Bidang Motivasi**

Berikut solusi-solusi dalam mengatasi masalah di bidang motivasi menurut dalam Fahmi (2014) adalah sebagai berikut:

- 1) Pimpinan menciptakan suasana yang mendukung ke arah pembentukan situasi dan kondisi kerja yang nyaman, saling menghargai, dan menempatkan rasa simpati pada mereka-mereka yang menjalankan pekerjaan secara baik.
- 2) Seorang pimpinan yang bijaksana menghindari bahasa-bahasa dan perintah yang bersifat untuk menimbulkan konflik.
- 3) Para pimpinan dan karyawan selalu menempatkan berfikir secara positif. Jika pimpinan atau karyawan memiliki prestasi, maka sebaiknya berikan ucapan atau juga hadiah karena itu akan membangkitkan semangat dan menempatkan dirinya sebagai orang yang dihargai atas kerja keras yang telah dilakukan.

**f. Teknik Motivasi Kerja Pegawai**

Berikut teknik motivasi kerja pegawai menurut Mangkunegara (2013), adalah sebagai berikut:

- 1) Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai

Pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja. Kita tidak mungkin dapat memotivasi kerja pegawai tanpa memperhatikan apa yang dibutuhkannya.

## 2) Teknik Komunikasi Persuasive

Merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstralogis.

### **g. Indikator Motivasi Kerja**

Dikembangkan oleh David McClelland dalam Arif Arwanto (2013)

Ada tiga kebutuhan :

- a) Kebutuhan akan pencapaian adalah dorongan untuk berprestasi, untuk pencapaian yang berhubungan dengan serangkaian standar.
- b) Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara yang tidak akan dilakukan tanpa dirinya.
- c) Kebutuhan akan afiliasi adalah keinginan untuk hubungan yang penuh persahabatan dan interpersonal yang dekat.

## **B. Hipotesis**

Memacu pada teori yang ada dan penelitian terdahulu maka, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

### 1) Pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan

Menurut Robbins (2010) dukungan organisasi adalah dimana organisasi menghadapi suatu lingkungan yang dinamis dan berubah agar organisasi menyesuaikan diri. Dukungan Organisasi adalah sejauh mana

organisasi memberikan dukungan kepada karyawannya dan sejauh mana kesiapan organisasi dalam memberikan bantuan saat dibutuhkan (Eisenberger 1986).

Dengan mendapatkan dukungan tersebut kinerja karyawan akan terpacu untuk lebih baik. Selain itu dukungan juga memunculkan semangat tim para pekerja sehingga mereka dapat saling mempercayai dan saling membantu satu sama lain.

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Susmiata dan Ketut Sudarma (2015) yang berjudul pengaruh budaya organisasi dan dukungan organisasi persepsian terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening menyatakan bahwa adanya pengaruh dukungan organisasi persepsian terhadap kinerja karyawan, dengan mendapatkan dukungan tersebut kinerja karyawan akan terpacu untuk lebih baik. Selain itu dukungan juga memunculkan semangat bagi para karyawan, sesama karyawan akan saling menghargai dan saling membantu jika karyawan lain membutuhkan.

Hal ini didukung dengan beberapa penelitian dari Indarjanti (2012) yang dikutip kembali oleh Ayu (2013) menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang pernah dilakukan Indarjanti dan Bondroastuti yang berjudul pengaruh kemampuan, usaha, dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan Biro Administrasi Akademik Universitas Diponegoro menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan dan



positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Kuncoro (2009) yang dikutip kembali oleh Indarjanti dan Bondroastuti yang menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mengacu pada teori yang ada dan penelitian terdahulu maka, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H1. Dukungan Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.**

2) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

Menurut Widodo (2015) , motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Menurut Mangkunegara (2013). Motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi merupakan salah satu alat atasan agar bawahan mau bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Griffin (2013) Motivasi adalah serangkaian kekuatan yang menyebabkan orang-orang berperilaku dengan cara tertentu. Tinggi rendahnya motivasi seseorang akan menentukan besar kecilnya kinerja seseorang. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Supaya karyawan menjalankan tugasnya dengan baik, maka perusahaan akan memotivasi

karyawan meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap kejujuran, pengabdian, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan kinerja yang baik.

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Potu (2013) yang berjudul kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang pernah dilakukan oleh Sari dkk (2012) yang dikutip kembali oleh Potu (2013) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Pramono (2011) yang dikutip kembali oleh Potu (2013) menyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian yang pernah dilakukan oleh Octaviana (2011) yang dikutip kembali oleh Potu (2013) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang pernah dilakukan oleh Agripa (2013) yang berjudul beban kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk. Cabang Manado yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Subroto dan Gunistiyo (2009) yang dikutip kembali oleh Agripa (2013) diperoleh hasil bahwa motivasi

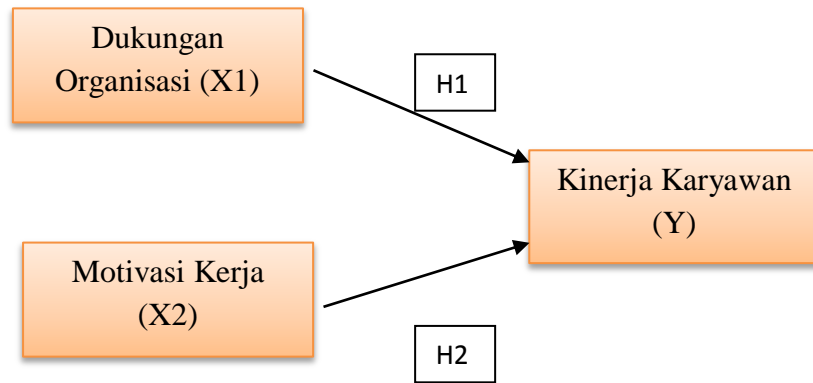
mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pada Bank Swasta di Kota Tegal sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Leonardo dan Eddy (2013) yang dikutip kembali oleh Agripa (2013) bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dapat dikatakan bahwa apabila seseorang mempunyai dorongan secara psikologis yang positif, maka akan menghasilkan perilaku yang baik, kemudian tingkat usaha yang diberikan dalam bekerja juga baik, dan menjadi gigih terhadap suatu masalah didalam pekerjaan. Penelitian yang pernah dilakukan oleh Kasenda (2013) yang berjudul kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado yang menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Musafir (2007) yang dikutip kembali oleh Indarjanti dan Bondroastuti menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.

Mengacu pada teori yang ada dan penelitian terdahulu maka, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

## **H2. Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.**

### C. Model Penelitian



**Gambar 3.1 Model Penelitian**