

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA TEORI

A. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelaahan dari penelitian terdahulu mengenai motivasi ekstrinsik, motivasi intrinsik, komitmen afektif, kinerja karyawan, peneliti memiliki beberapa penelitian yang akan dijadikan acuan dalam menyusun penelitian sekaligus sebagai bahan perbandingan untuk penelitian berikutnya. Adapun penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti	Judul penelitian	Alat Uji Analisis	Hasil penelitian
1.	Iriani (2010)	Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas	Regresi <i>Linear</i> Berganda	Motivasi intrinsik, Motivasi ekstrinsik, dan Disiplin kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2.	Rohman <i>et.al</i> (2011)	Pengaruh Pemberdayaan Psikologis dan Komitmen Afektif terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai pada Dinas Tata Kota dan Pengawasan Bangunan Kota Mataram.	SEM berbasis PLS	Pemberdayaan psikologis dan komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pemberdayaan psikologis dan komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan

				terhadap kinerja pegawai. Pemberdayaan psikologis berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sedangkan komitmen afektif berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.
3.	Kasenda (2013)	Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado.	Regresi <i>Linear</i> Berganda	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Lukito (2016)	Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada BTPN Syariah Semarang.	Regresi <i>Linear</i> Berganda	Motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Tabel 2.2 Persamaan dan Perbedaan

No.	Persamaan	Perbedaan
1.	Mengukur persamaan antara motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai.	Penelitian ini menggunakan variabel motivasi ekstrinsik dan intrinsik terhadap kinerja pegawai, dan menambah variabel komitmen afektif.
2.	Penelitian ini menggunakan variabel komitmen afektif.	Terdapat variabel motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik pada variabel independen
3.	Penelitian ini menggunakan variabel motivasi dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen.	Terdapat variabel kompensasi pada variabel independen.
4.	Terdapat dua variabel independen yang sama	Terdapat satu variabel independen yang berbeda yaitu variabel pengalaman kerja dan objek yang digunakan pada lembaga keuangan syariah BIF Yogyakarta.

B. Landasan Teori

1. *Content Theory*

Teori utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah *content theory* yang dikemukakan oleh F.W. Taylor memfokuskan teorinya pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya yang menyebabkan orang mau bekerja keras. Pada teori ini dijelaskan bahwa seseorang akan mau berbuat atau tidak berbuat didorong oleh ada atau tidak adanya imbalan yang akan diperoleh yang bersangkutan. Oleh karena itu, seorang pemimpin haruslah berusaha memberikan imbalan berbentuk materi, agar bawahannya bersedia diperintah melakukan pekerjaan yang telah ditentukan. Jika besar imbalan ini bertambah, maka intensitas

pekerjaan pun akan dapat dipacu. Jadi, dalam teori ini pemberian imbalan lah yang memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan (Sutrisno, 2011:122).

2. *Two Factor Theory*

Teori ini merupakan teori yang di kemukakan oleh Frederick Hezberg dan teori ini merupakan pengembangan dari teori hierarki kebutuhan Maslow. Menurut teori pemeliharaan motivasi ini ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu:

a. Faktor pemeliharaan (*maintenance factor*)

Faktor pemeliharaan juga disebut hygiene faktor, merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, ketentraman, dan kesehatan. Faktor pemeliharaan adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman ba'daniah.

Faktor-faktor pemeliharaan ini meliputi hal-hal gaji, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervisi yang menyenangkan, mobil dinas, rumah dinas, dan macam-macam tunjangan lainnya. Hilangnya faktor-faktor pemeliharaan ini dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan dan absennya karyawan, bahkan dapat menyebabkan banyak karyawan yang keluar. Faktor faktor pemeliharaan ini perlu mendapat perhatian yang wajar dari pimpinan, agar kepuasan dan gairah bekerja bawahan dapat ditingkatkan (Sutrisno, 2011: 131).

b. Faktor motivasi (*motivation factor*)

Faktor pemuas yang disebut juga motivator merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang yang bersangkutan (intrinsik). Faktor motivator ini mencakup:

- 1) Kepuasan kerja,
- 2) Prestasi yang diraih,
- 3) Peluang untuk maju,
- 4) Pengakuan orang lain,
- 5) Kemungkinan pengembangan karir, dan
- 6) Tanggung jawab.

Faktor motivasi menyangkut kebutuhan psikologis seseorang akan perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, misalnya kursi yang empuk, ruangan yang nyaman, penempatan yang tepat, dan sebagainya.

Kesimpulan dari teori ini yaitu memberikan gambaran bahwa kepuasan akan hasil pekerjaan seseorang dipengaruhi oleh suatu faktor yang sering disebut faktor pemuas (*satisfied faktor*). Faktor pemuas tersebut timbul dalam diri pelaksana sebagai hasil dari pekerjaannya dan kemudian menciptakan perasaan berprestasi, dihargai, memperoleh kemajuan, telah mengerjakan yang cukup penting serta rasa tanggung jawab. Dipihak lain, pada diri para karyawan terdapat rasa ketidakpuasan yang disebut faktor kesehatan (*hygiene faktor*). Faktor ini berupa pengaruh

lingkungan kerja, yaitu berupa hubungan dengan *supervisor*, kondisi kerja, status pekerjaan dan jabatan, serta gaji yang cukup.

Kedua faktor ini harus tersedia agar menjadi dorongan untuk bekerja sama secara efektif dan efisien. Tersedianya faktor kesehatan berarti terciptanya lingkungan kerja yang sehat baik sehat fisik maupun mental. Dengan tersedianya lingkungan yang sehat sebenarnya belum berarti orang yang bekerja ditempat tersebut sehat. Karena itu kedua faktor ini baik lingkungan yang sehat perlu diciptakan agar bisa menunjang terciptanya kesehatan, akan tetapi kesehatan dan kepuasan itu sendiri perlu juga diciptakan agar terjadi motivasi kerja bagi karyawan yaitu berupa penghargaan (Sutrisno, 2011: 131-133).

3. Motivasi Ekstrinsik

Robbins (2002: 55) mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Hamalik (1993) dalam (Sutrisno, 2011: 111) mengatakan ada dua prinsip yang dapat digunakan untuk meninjau motivasi, yaitu:

- a. Motivasi dipandang sebagai suatu proses.
- b. Menentukan karakter dari proses ini.

Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Gitosudarno,2011) dalam (Sutrisno, 2011: 111). Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya.

Fahmi (2016: 100) berpendapat bahwa motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang muncul dari luar diri seseorang, kemudian 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. Karyawan dengan nilai kerja ekstrinsik menginginkan beberapa dari konsekuensi kerja, misalnya menghasilkan uang (gaji). Karyawan yang mendapatkan gaji besar biasanya akan merasakan senang atau puas dalam bekerja sehingga akan semakin termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya (Lukito, 2016: 3).

Sutrisno (2011: 118-119) mengatakan faktor-faktor dari motivasi ekstrinsik meliputi:

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan untuk bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, jika yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukan hanya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri, begitu sebaliknya.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan keinginan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

4. Motivasi Intrinsik

Robbins (2008: 198) mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Menurut Fahmi (2016: 100) motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti. (Wahyusumidjo, 1987) dalam (Fitriyah, 2014) Karyawan yang memiliki motivasi intrinsik akan

sadar terhadap tanggung jawab dan pekerjaannya lebih baik dari pada karyawan yang memiliki motivasi ekstrinsik. Hal itu disebabkan karena motivasi intrinsik murni berasal dari dalam diri seseorang sehingga akan berpengaruh terhadap kualitas kerjanya. Kesadaran bekerja untuk dapat memenuhi hidup akan menciptakan kualitas kinerja yang baik, sedangkan seseorang yang bekerja karena orang lain akan menghasilkan kinerja yang tidak stabil karena dia bekerja untuk orang lain, bukan bagi dirinya.

Sutrisno (2011: 116-118) mengatakan faktor-faktor dari motivasi intrinsik meliputi:

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- 1) Memperoleh kompensasi yang memadai;
- 2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai;
- 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b. Keinginan untuk dapat dimiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh itu pun ia harus bekerja keras. Jadi harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja dan sebagainya.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi:

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi;
- 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak;
- 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana; dan
- 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa.

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Walaupun kadar kemampuan kerja itu berbeda-beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal-hal yang umum yang harus dipenuhi untuk adanya kepuasan kerja bagi para karyawan. Karyawan akan dapat merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat:

- 1) Hak otonomi.
- 2) Variasi dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran.
- 4) Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

5. Komitmen Afektif

(Luthans, 2011: 147) dikutip oleh (Kaswan, 2017: 225) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai:

- a. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu.
- b. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi.
- c. Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Selain itu menurut Jex dan Thomas (2008:152) dalam Kaswan (2017: 225) menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat dianggap sebagai tingkat dedikasi pegawai terhadap organisasi tempat dia bekerja dan kemauan bekerja untuk kepentingan organisasi, dan kemungkinannya mempertahankan keanggotaannya. Dari kedua pernyataan diatas, dapat

disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah sikap kerja dalam wujud keinginan, kemauan, dedikasi, loyalitas, atau kepercayaan yang kuat yang menunjukkan keinginan tetap menjadi bagian anggota organisasi dengan mau menerima nilai dan tujuan organisasi serta bekerja untuk kepentingan organisasi.

Komitmen afektif merupakan salah satu dimensi dari komitmen organisasi. Komitmen afektif mengacu pada sisi emosional yang terdapat pada diri seorang karyawan terkait keterlibatannya dalam suatu organisasi. Menurut Cut Zurnali komitmen afektif (*affective commitment*) merupakan perasaan cinta pada orang yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan sosial serta menghargai nilai hubungan dengan orang, dikarenakan telah menjadi anggota organisasi (Susilo *et al*, 2016).

Seperti yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer (1990) bahwa yang merupakan komitmen afektif itu mengarah pada *the employee's emotional attachment to, identification with, and involvement in the organization*. Dari pengertian diatas, komitmen afektif berkaitan langsung dengan keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan, dan keterlibatan karyawan pada organisasi.

1) Emosional

Komitmen afektif menyatakan bahwa organisasi akan membuat karyawan memiliki keyakinan yang kuat untuk mengikuti segala nilai-nilai organisasi dan berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas utama.

2) Identifikasi

Komitmen afektif muncul karena kebutuhan dan memandang bahwa komitmen terjadi karena adanya ketergantungan terhadap aktivitas-aktivitas yang telah dilakukan dalam organisasi pada masa lalu dan hal ini tidak dapat ditinggalkan karena akan merugikan.

3) Keterlibatan karyawan pada organisasi

karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin (*want to*) melakukan hal tersebut. Terdapat kecenderungan bahwa karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan lebih setia terhadap perusahaan tempat dimana karyawan bekerja, karena keinginan tersebut berasal dari dalam dirinya sendiri.

Menurut Robbins indikator dari komitmen afektif adalah sebagai berikut;

- a) Memiliki makna yang mendalam secara pribadi.
- b) Rasa saling memiliki yang kuat dengan organisasi.
- c) Bangga memberitahukan hal tentang organisasi dengan orang lain.
- d) Terikat secara emosional dengan organisasi.
- e) Senang apabila dapat bekerja diorganisasi sampai pensiun.
- f) Senang berdiskusi mengenai organisasi dengan orang lain diluar organisasi.

6. Kinerja Karyawan

Menurut Edison *et al.*, (2016: 190-191) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja yang baik dan usaha maksimal tentunya membutuhkan manajemen kinerja. Tanpa melalui manajemen kinerja yang baik maka hasil yang didapat kemungkinan semu sehingga keberhasilan tersebut merupakan sebuah kebetulan yang bukan didasarkan pada fondasi yang kuat.

Kaswan (2017: 138) menyatakan bahwa manajemen kinerja merupakan suatu proses komunikasi langsung yang dilakukan dalam bekerja sama antara seorang karyawan dan atasan. Suatu proses manajemen kinerja yang efektif memiliki definisi kinerja yang unggul, menggunakan ukuran kinerja dan menyediakan umpan balik kepada karyawan tentang kinerjanya.

Untuk dapat mengetahui kinerja seseorang, juga perlu diadakannya penilaian kinerja. Noe *et al.*(2006: 330) dalam (Kaswan, 2017: 144) menyatakan penilaian kinerja merupakan proses dimana organisasi memperoleh informasi tentang seberapa baik seorang karyawan melakukan pekerjaannya.

Edison (2016:196-198) menyatakan menilai kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengukur secara kualitatif dan kuantitatif, yaitu dengan melihat kontribusi dan prestasi yang telah diberikannya. Penilaian juga bertujuan untuk mengetahui sejauh mana perubahan kinerja yang terjadi. Suatu perusahaan atau organisasi melakukan penilaian kerja didasarkan pada beberapa alasan yaitu:

- a. Manajemen perlu mengetahui kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya.
- b. Manajemen perlu memastikan bahwa karyawan telah bekerja dengan benar sesuai dengan tujuan perusahaan atau organisasi.

- c. Manajemen memberi pengetahuan kepada karyawan bahwa setiap setiap proses atau hasil yang dicapai akan dinilai dan dihargai sesuai kontribusi dan prestasi yang dicapai.

Firman Allah dalam Al-Qur'an Surat An-Nahl:93

وَلَوْ شَاءَ اللَّهُ لَجَعَلَكُمْ أُمَّةً وَاحِدَةً وَلَكِنْ يُضِلُّ مَنْ يَشَاءُ وَيَهْدِي مَنْ يَشَاءُ
وَلَتُسْأَلُنَّ عَمَّا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ٩٣

Artinya:

“Dan jika Allah menghendaki niscaya Dia menjadikan kamu satu umat (saja), tetapi Dia menyesatkan siapa yang Dia kehendaki dan memberi petunjuk kepada siapa yang Dia kehendaki. Tetapi kamu pasti akan ditanya tentang apa yang telah kamu kerjakan”.

Maksud dari ayat tersebut adalah manusia merupakan makhluk Tuhan paling sempurna yang diciptakan oleh Allah SWT dengan segala akal dan pikirannya. Manusia harus berusaha mencari solusi hidup yaitu dengan bekerja keras mengharapkan ridho Allah SWT. Dengan bekerja keras kita akan mendapatkan balasan yang akan kita terima, apabila seseorang memposisikan pekerjaannya dalam dua konteks, yaitu kebaikan dunia dan kebaikan akhirat, maka hal itu disebut rizki dan berkah kemudian hasil pekerjaan yang baik adalah yang dikerjakan dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan ajaran-ajaran Rasulullah SAW.

C. Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2016: 100) motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang muncul dari luar diri seseorang, yang kemudian 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. Karyawan dengan nilai kerja ekstrinsik menginginkan beberapa dari konsekuensi kerja, misalnya menghasilkan uang (gaji). Karyawan yang mendapatkan gaji besar akan merasakan senang atau puas dalam bekerja sehingga akan semakin termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya (Lukito *et al.* 2016: 3). (Lukito *et al.*, 2016: 1) dari hasil penelitiannya mengatakan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 1: motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2016: 100) motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti. Motivasi intrinsik diperlukan oleh karyawan untuk menampilkan kinerja yang lebih optimal. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Benware dan Deci (1984) dalam Fitriyah (2014)

bahwa motivasi intrinsik terkait dengan pembelajaran yang lebih baik, kinerja serta kesejahteraan. Hal ini sejalan dengan penelitian Iriani (2010), Lukito *et al.* (2016), dan Budianto *et al.* (2013) yang menyatakan bahwa motivasi intinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 2: Motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan yang memiliki komitmen disebuah organisasi secara ia mengetahui situasi dan keadaan dalam organisasi tersebut dan memiliki keyakinan yang kuat untuk terhadap tujuan dan nilai organisasi. Menurut Kusumastuti dan Nurtjahjanti (2013: 15). Komitmen afektif adalah kesediaan karyawan untuk bertahan dalam organisasi yang ditandai dengan adanya kelekatan emosional dengan organisasi, identifikasi terhadap nilai dan tujuan organisasi serta keterlibatan dalam organisasi. Komitmen afektif sangat diperlukan karena melalui komitmen afektif karyawan dapat bekerja secara professional dan akan menimbulkan kinerja yang baik bagi karyawan serta dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Rohman (2011) dan Fitriyah (2014) menyatakan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 3: Komitmen Afektif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

D. Kerangka Berfikir

Dalam penelitian ini akan dilihat bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu motivasi ekstrinsik (X1), motivasi intrinsik (X2), komitmen afektif (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

