

BAB II

PENGEMBANGAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. LANDASAN TEORI

1. Kinerja

a. Pengertian kinerja

Kinerja dalam suatu organisasi merupakan hasil efektif atau tidaknya tujuan organisasi yang telah diterapkan. Para supervisi, manajer maupun atasan sering kali tidak memperhatikan merosotnya suatu kinerja terkecuali jika keadaan dalam organisasi sudah sangat memburuk. Karena ketidaksadaran itu sering kali para manajer organisasi/instansi menghadapi krisis yang sangat serius. Kualitas dan kuantitas yang telah dicapai karyawan mampu menghindarkan organisasi dari kemerosotan yang sangat serius. karyawan dengan kinerja yang sangat baik akan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Kinerja itu sendiri merupakan sebuah kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Pencapaian tugas-tugas yang telah dibebankan kepada karyawan didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Manajer atau atasan menjadi pihak yang harus mengetahui dan dapat mengkonfirmasi tingkat pencapaian hasil suatu organisasi bila dihubungkan dengan visi yang diemban organisasi tersebut, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional maupun non-operasional.

Menurut Edison dkk (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Performance atau kinerja adalah suatu spesifik target yang merupakan komitmen manajemen yang dapat dicapai oleh karyawan atau organisasi. Selain itu, keberhasilan seorang pemimpin dalam menerapkan kepemimpinan yang optimal serta motivasi kerja yang ditinggikan dapat menghasilkan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Ricardianto (2018) menyatakan bahwa kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan dan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2018) Kinerja adalah perbandingan antara output dengan input, dimana outputnya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik.

Kinerja mengarah pada suatu prestasi karyawan yang telah diukur berdasarkan standar ataupun kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja didefinisikan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melakukan suatu pekerjaan baik didalam maupun diluar bidangnya.

b. Dimensi Kinerja

Untuk mencapai dan menilai suatu kinerja dibutuhkan faktor yang dapat menunjangnya. Penunjang tersebut tercantumkan kedalam beberapa dimensi, menurut Hasibuan (2018) mengemukakan beberapa dimensi kinerja, yaitu:

- 1) Kesetiaan

- 2) Prestasi kerja
- 3) Kedisiplinan
- 4) Kreativitas
- 5) Kerjasama
- 6) Kecakapan
- 7) Tanggung jawab

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Dalam Edison dkk (2016) menjelaskan bahwa keberhasilan suatu kinerja itu sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

- 1) Kompensasi
- 2) Sistem atau prosedur
- 3) Pemimpin dan kepemimpinan
- 4) Budaya organisasi dan lingkungan
- 5) Motivasi dan pengakuan
- 6) Kompetensi
- 7) Komunikasi
- 8) Lain-lain

d. Dampak Kinerja

Kinerja dipengaruhi oleh banyak hal, tinggi rendahnya kinerja dapat diukur dari terpenuhi atau tidaknya harapan karyawan. Semakin terpenuhi harapan dan keinginan karyawan maka akan meningkatkan kinerjanya dan membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Kualitas dan kuantitas yang telah dicapai karyawan mampu menghindarkan organisasi ataupun organisasi dari kemerosotan yang

sangat serius. Karyawan dengan kinerja yang baik, mereka akan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

2. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan maupun prestasi kerjanya. Organisasi menuntut agar para karyawannya memiliki komitmen yang baik agar menunjang kualitas organisasinya. Komitmen organisasi juga merupakan suatu dimensi yang penting dalam perilaku seorang karyawan agar dapat dipergunakan untuk menilai suatu kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai bagian dari organisasi.

Karyawan dengan komitmen yang tinggi cenderung memiliki perbedaan sikap dan perilaku lebih baik bila dibandingkan dengan karyawan dengan komitmen organisasi yang rendah. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi dapat menghasilkan performa kerja yang tinggi pula, serta karyawan akan memiliki kepedulian terhadap organisasi dalam mencapai tujuan dan mengarahkannya kearah yang lebih baik. Dengan adanya komitmen dalam suatu organisasi dapat memungkinkan untuk menghindari penurunan kinerja, serta komitmen organisasi yang dijalankan dengan baik dapat meningkatkan prestasi dan disiplin kinerja dari para karyawannya.

Menurut Luthans (2005) dalam Edison dkk (2016) mendefinisikan bahwa, komitmen adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan dimana peserta organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan dan kesejahteraan. Menurut

Edison dkk (2016) menyatakan bahwa komitmen dapat diartikan sebagai dorongan emosional diri dalam arti positif dimana karyawan yang ingin kariernya maju berkomitmen untuk mengejar keunggulan dan meraih prestasi, dan karyawan yang merasa penting terhadap pelayanan berkomitmen untuk meningkatkan kompetensi.

b. Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut Edison dkk (2016) komitmen karyawan terhadap organisasi sangat bergantung pada sejauh mana kebutuhan dan tujuan pribadi terpenuhi. Menurut Meyer dan Allen (1997) dalam Edison dkk (2016) menyebutkan terdapat tiga komponen dalam komitmen karyawan, yaitu:

1) *Affective commitment*

Keterkaitan perasaan emosional dari pegawai serta mengidentifikasi dan keterlibatannya dalam organisasi.

2) *Continuance commitment*

Mengacu berdasarkan perhitungan biaya apabila keluar dari organisasi.

3) *Normative commitment*

Mencerminkan perasaan kewajiban untuk melanjutkan pekerjaan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Edison dkk (2016) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi meliputi:

- 1) Faktor logis
- 2) Faktor lingkungan
- 3) Faktor harapan
- 4) Faktor ikatan emosional

d. Dampak Komitmen Organisasi

Karyawan dalam suatu organisasi dengan komitmen yang tinggi memiliki sikap dan perilaku lebih baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi juga dapat menghasilkan performa kerja yang sangat baik, karyawan-karyawan tersebut akan membantu organisasi dalam mencapai tujuan. Dengan adanya komitmen dalam suatu organisasi akan menghasilkan peningkatan kinerja, serta komitmen yang dijalankan dalam organisasi dengan baik dapat meningkatkan prestasi dan disiplin kinerja dari para karyawannya.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi dalam manajemen ditunjukkan pada suatu sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempermasalahkan bagaimana cara seseorang mengarahkan daya dan potensi bawahan di suatu organisasi, agar berkeinginan bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi sangatlah penting karena memiliki beragam pengaruh seperti menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku-perilaku manusia, supaya berkeinginan untuk bekerja giat dan antusias agar mencapai hasil yang optimal dan tepat sasaran.

Menurut Robbins dan Judge (2015) motivasi didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan, oleh karena itu motivasi secara umum berkaitan dengan upaya menuju setiap tujuan, tujuan tersebut merupakan tujuan organisasi terhadap

perilaku terkait pekerjaan. Motivasi berawal dari kata motif yang memiliki arti dorongan yang ada dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang melakukan suatu tindakan atau aktifitas. Menurut Ricardianto (2018) menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang memberi energi, mengarahkan dan menopang perilaku. Mathis dan Jackson (2006) dalam Bangun (2012) mengatakan, motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan suatu tindakan untuk suatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia.

Danim (2012) menyatakan bahwa Herzberg berpendapat ada faktor intrinsik dan ekstrinsik yang mempengaruhi seseorang dalam bekerja, hal itu merupakan teori motivator dan higiens atau juga sering disebut teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg sendiri. Dalam teori tersebut disebutkan ada Motivator (intrinsik) dan Higiens (ekstrinsik). Baik faktor intrinsik maupun ekstrinsik dapat berpengaruh besar terhadap motivasi seseorang.

b. Motivasi Intrinsik

Menurut Danim (2012) motivasi dari dalam diri karyawan timbul saat mereka menjalankan tugas-tugas atau suatu pekerjaan dan bersumber dari dalam diri karyawan itu sendiri. Dengan demikian berarti juga bahwa kesenangan pekerja muncul pada waktu dia bekerja dan dia sendiri pun menyenangi pekerjaan itu. Motivasi muncul dari dalam diri individu, karena memang individu itu mempunyai kesadaran untuk berbuat.

c. Dimensi Motivasi Intrinsik

Menurut Edison dkk (2016) teori Motivator (intrinsik) dari Herzberg terdapat beberapa faktor, yaitu:

- 1) Prestasi
- 2) Pengakuan atau rekognisi
- 3) Bekerja sendiri
- 4) Tanggung jawab
- 5) Kemajuan atau peningkatan

d. Motivasi Ekstrinsik

Menurut Danim (2012) motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada di luar pekerjaan dan dari luar diri pekerja itu sendiri. Pada konteks ini manusia organisasional ditempatkan sebagai subjek yang dapat didorong oleh faktor luar. Manusia bekerja karena semata-mata didorong oleh adanya sesuatu yang ingin dicapai dan dapat pula bersumber dari faktor-faktor di luar subjek

e. Dimensi motivasi Ekstrinsik

Menurut Edison dkk (2016) teori Higienes (ekstrinsik) dari Herzberg terdapat beberapa faktor, yaitu:

- 1) Gaji
- 2) Hubungan pribadi antar bawahan
- 3) Hubungan antar pribadi antar atasan
- 4) Hubungan antar pribadi dengan kelompok
- 5) Kebijakan organisasi dan pengurus

6) Kondisi kerja

f. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Menurut Edison dkk (2016) menyatakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi seorang karyawan, antara lain:

1) Pengaruh pemimpin

Seorang pemimpin memiliki peran yang dominan dalam berbagai aspek, pemimpin dapat menimbulkan perasaan suka atau tidak suka, kagum atau sebaliknya dari para karyawan, sehingga peran pemimpin dalam menciptakan suasana yang lebih baik menjadi penting seperti menghargai, memberi harapan dan dorongan, serta tidak diskriminatif.

2) Budaya organisasi

Motivasi memiliki kolerasi dengan budaya organisasi, dimana budaya organisasi yang kuat menciptakan suasana yang nyaman dan rasa bangga pada organisasi, bahkan menurut Robbins dan Coulter (2009) dan Pearce dan Robinson (2008), budaya memengaruhi cara anggota bertindak. Hal ini menggambarkan bahwa mereka yang bekerja dalam budaya organisasi yang kuat memiliki kenyamanan dan kebebasan dalam bertindak dalam arti positif, tentunya ini akan menimbulkan kepuasan, komitmen, dan motivasi yang lebih tinggi.

3) Kompensasi

Kompensasi yang terpenuhi akan mengurangi konsentrasi lain di luar pekerjaan dan akan lebih mementingkan tugasnya di organisasi.

4) Kompetensi

Seseorang yang tidak memenuhi kompetensi untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan akan menimbulkan tekanan tersendiri, yang pada akhirnya dapat menimbulkan rendahnya motivasi karena tidak percaya diri pada kemampuan yang dimiliki.

g. Teori Motivasi

Teori McClelland

Teori McClelland menurut Gibson et. al. (1993) dalam Edison dkk (2016), mengajukan teori motivasi yang berkaitan erat dengan konsep belajar. Ia berpendapat bahwa banyak kebutuhan yang diperoleh dari kebudayaan'. Pada dasarnya motif seseorang ditentukan oleh tiga dari kebutuhan, yaitu:

- 1) Kebutuhan berprestasi (*need for achievement*)
- 2) Kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*)
- 3) Kebutuhan berkuasa (*need for power*)

Teori X dan teori Y

Douglas McGregor dalam Robins dan Judge (2015) mengusulkan dua sudut pandang mengenai manusia, satu sisi secara mendasar negatif dan diberi label Teori X, yang satu lainnya secara mendasar positif dan diberi label Teori Y. McGregor menyimpulkan sudut pandang sifat manusia para manajer tersebut didasarkan pada asumsi tertentu yang membentuk perilaku para manajer terhadap para pekerjanya.

Dibawah Teori X, para manajer meyakini bahwa para pekerja pada dasarnya tidak menyukai bekerja sehingga harus diarahkan atau bahkan dipaksa untuk melakukan pekerjaannya. Dibawah Teori Y para manajer beranggapan bahwa para

pekerja memandang suatu pekerjaannya sebagai suatu hal yang alamiah seperti beristirahat, atau bermain, dan maka dari itu rata-rata orang dapat belajar untuk menerima dan bahkan mencari tanggung jawab.

h. Dampak Motivasi

Motivasi dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan. Dengan memberikan pengarahan dan dorongan yang tepat karyawan dapat meningkatkan kinerjanya, mereka diyakinkan bahwa dengan semangat kerja yang tinggi mereka akan mendapatkan yang mereka harapkan. Manajer dan atasan harus dapat memotivasi para karyawan dan bawahannya agar dapat mencapai tujuan organisasi.

B. KERANGKA KONSEP DAN HIPOTESIS

1. Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja (H1)

Pada dasarnya motivasi merupakan dorongan dalam individu untuk melakukan suatu pekerjaan dan agar tercapainya tujuan yang diharapkan. Dengan adanya motivasi individu tergerak untuk melakukan peningkatan kerja sehingga menimbulkan efektifitas dalam pekerjaannya. Motivasi berkaitan dengan kebutuhan, dorongan, dan tujuan. Pemahaman terhadap motivasi juga berkaitan dengan pemahaman motif dan desakan hati yang membangkitkan dan mempertahankan gairah hidup individu untuk melakukan sesuatu. Dengan motivasi intrinsik yaitu dorongan yang berasal dari dalam diri individu dapat mendorong peningkatan kualitas kerja, mereka akan tergerak untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi dikarenakan keinginan mereka sendiri.

Penelitian berikut yang mendukung pengaruh antar variable yang di lakukan oleh Maulana dkk (2015) menyatakan semakin tinggi motivasi intrinsik, maka kinerja semakin baik. Menurut peneliti lain Lukito dkk (2016) menyatakan motivasi intrinsik mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Penelitian Rahmah dkk (2013) menyatakan variable motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja. Dan penelitian Mendung dan Pangemanan (2015) menyatakan "*Intrinsic motivation influence job performance partially and significantly*". Begitu juga menurut peneliti Makki dan Abid (2017) menyatakan "*there is a positive correlation between intrinsic and extrinsic motivation and employee's task performance*".

H1: Motivasi Intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

2. pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja (H2)

Meningkatnya kinerja karyawan dipengaruhi berbagai faktor, salah satu diantaranya yaitu dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi juga dapat dipengaruhi oleh faktor luar individu atau yang disebut dengan motivasi ekstrinsik. Dorongan dari luar individu dapat berasal dari lingkungan individu maupun lingkungan organisasi. Tingginya dorongan dari luar karyawan tersebut dapat memberikan manfaat tersendiri kepada kemajuan organisasi kearah yang lebih baik dan membantu mencapai tujuan organisasi.

Penelitian berikut mendukung pengaruh antar variable yang dilakukan oleh Maulana dkk (2015) menyatakan semakin tinggi motivasi ekstrinsik, maka kinerja semakin baik. Menurut peneliti Lukito dkk (2016) menyatakan motivasi

ekstrinsik mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian Mendung dan Pangemanan (2015) menyatakan “*extrinsic motivation influence job performance partially and significantly*”. Begitu juga menurut peneliti Makki dan Abid (2017) menyatakan “*there is a positive correlation between intrinsic and extrinsic motivation and employee’s task performance*”. Peneliti Rahmah dkk (2013) menyatakan variable motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja.

H2: Motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

3. Pengaruh motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasi (H3)

Tingginya komitmen seorang karyawan kepada organisasi atau organisasi tempat mereka bekerja dapat memberi indikasi bahwa memiliki loyalitas yang tercermin untuk mensejahterakan organisasi tersebut. Komitmen organisasi juga dapat diukur dari seberapa tingginya motivasi yang diperoleh karyawan selama mereka bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi intrinsik tinggi cenderung melakukan pekerjaan atas kehendak mereka sendiri. Motivasi intrinsik tersebut demikian dapat meningkatkan komitmen karyawan sehingga mereka berkeinginan untuk bertahan di organisais tersebut.

Penelitian berikut yang mendukung pengaruh antar variable yang di lakukan oleh Dirizian dkk (2015) motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Menurut Suwignyo (2017) menyatakan motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Dan menurut Sutra (2013) terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi intrinsik dengan komitmen organisasi

pada karyawan. Menurut Zadeh (2016) menyatakan *“the relationship of intrinsic motivation and organizational commitment is significant”*. Menurut Tsai dan Shih (2016) menyatakan *“intrinsic motivation is positively correlated with organizational commitment and the effect is strong”*.

H3: Motivasi Intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

4. Pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap komitmen organisasi (H4)

Komitmen karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal, terutama motivasi ekstrinsik. Tingginya komitmen seorang karyawan untuk bekerja dan menetap di satu organisasi atau organisasi dapat terlihat dari tingginya motivasi eksternal yang diperoleh karyawan tersebut. Motivasi eksternal dapat berasal dari lingkungan organisasi, karyawan akan melihat dan merasakan bagaimana kondisi lingkungan organisasi tersebut. Seorang karyawan yang cenderung untuk menetap mengindikasikan peranan eksternal organisasi tersebut dapat diterima oleh bagian dari organisasi itu sendiri. Semakin baik lingkungan organisasi akan semakin baik pula motivasi ekstrinsik yang dapat diperoleh karyawan sehingga dapat menimbulkan komitmen.

Penelitian berikut yang mendukung pengaruh antar variable yang dilakukan oleh Suwignyo (2017) menyatakan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Menurut Yudha (2014) menyatakan bahwa variabel bebas Hygiene (motivasi ekstrinsik) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Menurut Alimohammadi dan Neyshabor (2013) menyatakan *“work motivation has a significant positive impact on*

organizational commitment of employees, extrinsic motivation has more influence on organizational commitment of employees in comparison with intrinsic motivation”.

H4: Motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

5. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja (H5)

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Karyawan tersebut dapat memberikan kinerja yang baik dikarenakan mereka memiliki loyalitas kepada organisasi tersebut, menjadi sebuah kebanggaan bagi karyawan untuk menjadi bagian dari organisasi tersebut. Karyawan memilih untuk bertahan menjadi bagian organisasi tersebut dikarenakan kebutuhan dan keinginan mereka telah terpenuhi selama bekerja didalam organisasi tersebut. Kinerja yang tinggi dapat dihasilkan dari komitmen karyawan, semakin baik dan tinggi komitmen karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan sehingga dapat mencapai kesejahteraan dan kesuksesan organisasi.

Penelitian berikut yang mendukung pengaruh antar variable yang di lakukan oleh Maulana dkk (2015) menyatakan komitmen organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Rahmah dkk (2013) menyatakan variabel komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja. Menurut Nadapdap (2017) menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dengan tingkat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Khan (2010) menyatakan “*All the dimensions of organizational commitment showed significant affects on job performance*”. Dan menurut

Nurandini dan Lataruva (2014) menyatakan bahwa ketiga dimensi komitmen memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H5: Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variable intervening (H6)

Motivasi intrinsik dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Mereka diberi dorongan untuk bekerja secara produktif dan efisien agar tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan motivasi intrinsik juga dapat meningkatkan komitmen seorang karyawan dalam organisasi tersebut. Sehingga kinerja karyawan yang tinggi karena dipengaruhi oleh motivasi intrinsik, juga akan meningkatkan komitmen, karena dengan komitmen karyawan akan memberikan kinerja terbaik mereka agar menjadi bagian dari organisasi.

H6: Motivasi Intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

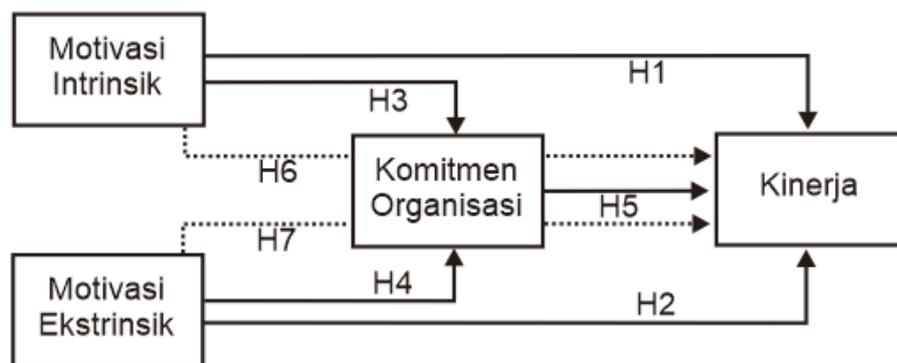
7. Pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variable intervening (H7)

Kinerja seorang karyawan dapat ditingkatkan oleh motivasi ekstrinsik karyawan. Karyawan tersebut mendapat dorongan dari luar dirinya untuk bekerja lebih baik demi tercapainya tujuan organisasi. Semakin baik dorongan tersebut maka akan menciptakan ikatan yang kuat antara karyawan dengan organisasi, yang disebut komitmen, dengan komitmen yang tinggi, daya dan potensi karyawan akan

semakin baik sehingga akan menimbulkan kinerja yang tinggi. Jadi jika kedua variabel motivasi ekstrinsik dan komitmen tinggi akan menciptakan kinerja yang lebih tinggi.

H7: Motivasi Ekstrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

C. MODEL PENELITIAN



Gambar 2.1

Model Penelitian

Keterangan:

X1: Motivasi intrinsik (variable bebas)

X2: Motivasi Ekstrinsik (variable bebas)

Z: komitmen organisasi (variable intervening)

Y: Kinerja (variable terikat)

Pengaruh langsung : _____

Pengaruh intervening : -----