

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengertian Motivasi

Motivasi secara sederhana dapat diartikan “*Motivating*” yang secara implisit berarti bahwa pimpinan suatu organisasi berada ditengah-tengah bawahannya, dengan demikian dapat memberikan bimbingan, instruksi, nasehat dan koreksi jika diperlukan. Sondang P. Siagian, (2015). Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan. (Winardi, 2010). Motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu (Wursanto,2012). Dari berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan yaitu motivasi merupakan dorongan atau daya yang timbul dari diri, tanpa ada paksaan dari siapapun untuk melakukan suatu pekerjaan.

Motivasi merupakan satu hal penting yang harus diberikan kepada para karyawan untuk membangkitkan semangat dan gairah bekerja mereka. Motivasi kerja merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau di dalam seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Konsep ini untuk menjelaskan perbedaan-perbedaan dalam intensitas perilaku dan juga untuk menunjukkan arah tindakan (Gibson, 2011). Menurut (Terry ,2013) motivasi kerja adalah keinginan di dalam diri seseorang individu yang mendorong ia untuk bertindak.

2.1.1.1. Jenis-jenis Motivasi

1. Motivasi internal

Motivasi internal ialah motivasi yang ditimbulkan karena adanya kebutuhan dan keinginan yang ada dalam diri seseorang. Kebutuhan itu akan mempengaruhi pikiran seseorang yang dikelompokkan menjadi 4 kelompok:

a. Motivasi fisiologis

Merupakan motivasi alamiah atau biologi, seperti : rasa lapar, haus dan seks

b. Motivasi kasih sayang (*affectional motivation*)

Yaitu motivasi untuk menciptakan dan memelihara kehangatan, keharmonisan dan kepuasan dalam berhubungan dengan orang lain.

c. Motivasi mempertahankan diri (*ego defensive motivation*)

Yaitu motivasi untuk melindungi kepribadian menghindari luka fisik dan luka psikologis, mempertahankan prestise dan mendapatkan kebanggaan.

d. Motivasi memperketat diri

Yaitu motivasi untuk mengembangkan kepribadian, berprestasi dan mendapatkan pengakuan dari orang lain.

2. Motivasi Eksternal

Teori motivasi eksternal menjelaskan kekuatan-kekuatan yang di dalam individu yang mempengaruhi faktor-faktor intern yang dikendalikan oleh manajer yaitu meliputi suasana kerja, seperti: gaji, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan serta hubungan seperti pembangunan, kenaikan

pangkat dan tanggung jawab. Motivasi eksternal terdiri dari dua jenis yaitu :
Sukanto, (2012).

- a. Motivasi eksternal positif seperti penghargaan untuk pelaksanaan yang baik.
- b. Motivasi eksternal negatif seperti pemberian hukuman untuk pelaksanaan pekerjaan yang jelek

Sehingga motivasi bagi seseorang pegawai sebagai pendorong yang merupakan aspek penting dalam menunjang prestasi kerja, yaitu merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai seseorang pegawai. Motivasi dalam arti psikologis bersumber dari kebutuhan inilah yang mengarahkan manusia dalam bertindak dan berperilaku. Begitu juga dalam bidang personalia, para karyawan akan berprestasi jika kebutuhannya terpenuhi.

2.1.1.2. Indikator Motivasi

Dari beberapa teori dan penjelasan di atas, maka dapatlah disebutkan indikator dari motivasi yang antara lain terdiri dari (Hidjrachman dan SuadHusnan, 2014:200):

1. Motif yaitu alasan (sebab) seseorang melakukan sesuatu, misalnya :
 - a. Alasan-alasan kebutuhan ekonomis.
 - b. Alasan-alasan untuk mendapatkan kesempatan berkembang dan memperoleh kemajuan.
 - c. Alasan-alasan atas pengakuan dirinya sebagai manusia.

- d. Alasan-alasan untuk mempertinggi kapasitas kerja guna mendukung tujuan organisasi.
2. Penghargaan yaitu apa yang dipercaya oleh para individu akan mereka peroleh dari tingkah laku mereka, misalnya:
 - a. Harapan adanya pimpinan yang baik.
 - b. Harapan adanya perlakuan yang tidak dibeda-bedakan.
 - c. Harapan adanya jaminan dan keamanan kerja.
 - d. Harapan adanya penghargaan dari atasan atas prestasi kerja yang baik.
 - e. Harapan tidak adanya perasaan takut dipecat dari pekerjaan.
 3. Insentif yaitu tambahan penghasilan (uang, barang, dan sebagainya) yang diberikan untuk memperbesar gairah kerja, misalnya :
 - a. Gaji yang pantas.
 - b. Jaminan pengobatan atau kesalahan.
 - c. Pemberian bonus dan jaminan hari tua.
 - d. Fasilitas-fasilitas.
 - e. Olah raga dan rekreasi.

2.1.2. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Boone dan Kurtz (2014) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai gaya kepemimpinan sebagai cara seseorang memanfaatkan kekuatan yang tersedia untuk memimpin orang lain. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi dan menentukan gaya kepemimpinan yaitu: pemimpin itu sendiri, orang yang

dipimpin, dan situasi. Gaya kepemimpinan merupakan fungsi dari ketiga variabel tersebut.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Dari gaya ini dapat diambil manfaatnya untuk dipergunakan sebagai pemimpin dalam memimpin bawahan atau para pengikutnya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pemimpin pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Pemimpin tidak dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang sama dalam memimpin bawahannya, namun harus disesuaikan dengan karakter-karakter tingkat kemampuan dalam tugas setiap bawahannya. Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti bagaimana caranya memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki. Istilah gaya adalah cara yang dipergunakan pimpinan dalam mempengaruhi para pengikutnya, Miftah (2011).

Dalam teori jalur tujuan dalam Kreitner dan Kinicki (2015) menyatakan bahwa pemimpin mendorong kinerja yang lebih tinggi dengan cara memberikan kegiatan-kegiatan yang mempengaruhi bawahannya agar percaya bahwa hasil yang berharga bisa dicapai dengan usaha yang serius. Kepemimpinan yang berlaku secara universal menghasilkan tingkat kinerja dan kepuasan bawahan yang tinggi. Dalam situasi yang berbeda mensyaratkan gaya kepemimpinan yaitu karakteristik personal dan kekuatan lingkungan. Teori ini juga

menggambarkan bagaimana persepsi harapan dipengaruhi oleh hubungan kontijensi diantara empat gaya kepemimpinan dan berbagai sikap dan perilaku karyawan. Perilaku pemimpin memberikan motivasi sampai tingkat (1) mengurangi halangan jalan yang mengganggu pencapaian tujuan, (2) memberikan panduan dan dukungan yang dibutuhkan oleh para karyawan, dan (3) mengaitkan penghargaan yang berarti terhadap pencapaian tujuan.

Miftah (2014) mengemukakan gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang bisa dilihat. Sedangkan menurut Tciptono dan Diana (2015) menguraikan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahan. Dari uraian tersebut tentunya yang terpenting adalah adanya usaha untuk menyelaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang akan dipengaruhi. Dalam kenyataannya masih banyak kedua belah pihak tidak dapat menyatukan persepsinya masing - masing terhadap kebutuhan bersama dalam kontek mencapai tujuan, sehingga tidak jarang muncul konflik yang menghambat jalannya organisasi.

Berhubungan dengan konflik, efektifitas kepemimpinan seseorang menjadi modal agar konflik yang timbul dapat dimanfaatkan menjadi kekuatan bagi organisasi. Gary (2014) mengemukakan bahwa efektifitas pemimpin diukur melalui peningkatan solidaritas kelompok, kejasama antar anggota, motivasi para pengikut, pemecahan masalah, pengambilan keputusan, serta pemecahan konflik diantara para anggota, kesiapan kelompok untuk menangani perubahan dan krisis

serta dapat meningkatkan kualitas kehidupan. Menurut (Abi Sujak,2010), kemampuan manajer untuk dapat mengelola konflik secara sukses akan merupakan keterampilan yang penting yang harus dikembangkan, sama pentingnya dengan kemampuan lain dalam hal berkomunikasi yang efektif, memotivasi bawahan, dan pengambilan keputusan yang akan menunjang kesuksesan dalam mengendalikan organisasinya.

Tidak dapat dipungkiri lagi bahwa seorang pemimpin sangat dibutuhkan oleh organisasi, oleh karena itu dalam memilih seorang pemimpin sebaiknya melihat apakah yang bersangkutan telah memiliki bakat menjadi seorang pemimpin hal ini diperjelas oleh Edwin A. Locke,(2012) bahwa bakat dan motif seseorang dan situasi kepemimpinan akan berpengaruh terhadap efektivitas pemimpin. Sedangkan terhadap motif, (Edwin A. Locke,2012) mengemukakan juga bahwa motif adalah keinginan yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dan sejumlah motif yang kuat ditemukan dalam diri pemimpin yang sukses

2.1.2.1. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Terry yang dialih bahasakan oleh Winardi (2011), menggolongkan jenis-jenis gaya kepemimpinan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Pribadi (Personal Leadership)

Kepemimpinan pribadi dilaksanakan melalui hubungan pribadi. Petunjuk-petunjuk dan dorongan atau motivasi diberikan secara pribadi oleh pihak pimpinan. Hal tersebut merupakan jenis kepemimpinan biasa dan pada umumnya bersifat sangat efektif dan mudah untuk dilaksanakan.

2. Kepemimpinan Non Pribadi (Non Personal Leadership)

Jenis ini dipengaruhi untuk menunjukkan bahwa kepemimpinan dilaksanakan melalui orang-orang bawahan pimpinan dan melalui media non pribadi serta kepercayaan.

3. Kepemimpinan Otoritas (Authoritasion Leadership)

Jenis ini dilaksanakan atas anggapan bahwa kepemimpinan merupakan suatu hak dan terdapat hingga tingkat yang sama dalam otoritas yang dimiliki seorang individu. Tugas-tugas, fasilitas dan petunjuk-petunjuk yang diberikan tanpa mengadakan konsultasi dengan pekerjaan yang melaksanakan tugas.

4. Kepemimpinan Demokrasi

Ditandai oleh partisipasi kelompok dan diproduktifkan opini-opininya. Pihak-pihak pimpinan menganjurkan tindakan tertentu, akan tetapi menunggu persetujuan kelompok dan berusaha untuk memenuhinya.

5. Kepemimpinan Paternalistis

Dicirikan oleh suatu pengaruh yang paternal atau kebijakan dalam hubungan antar pemimpin dalam tujuan untuk melindungi dan memberi arah.

6. Kepemimpinan Bakat

Kepemimpinan yang timbul pada orang-orang dari kelompok organisasi sosial informal. Kelompok ini membentuk saling mempengaruhi dari seseorang dengan orang lain pada pekerjaan di rumah, di sekolah, pada permainan dan sering timbul secara spontan.

2.1.2.2. Indikator Gaya Kepemimpinan

Berikut ini adalah dimensi dan indikator kepemimpinan yang dijadikan sebagai acuan dalam penelitian ini: Bass dan Avolio mengemukakan 4 dimensi kepemimpinan transformasional yang dikenal dengan konsep “4I” pada tahun (2014). Kepemimpinan transformasional terdiri dari dua gabungan kata yaitu, kepemimpinan yang memiliki arti sebagai seseorang yang mengarahkan dan mengoordinasikan, juga transformasional yang berasal dari kata *to transform* yang berarti mengubah satu bentuk ke bentuk yang lain. Sehingga jika diartikan kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang harus mampu untuk mengubah sebuah ide menjadi realita atau mengubah sebuah konsep menjadi tindakan nyata. Indikator kepemimpinan menurut Bass dan Avolio adalah:

1. *Idealized influence*, pemimpin harus menjadi contoh yang baik, yang dapat diikuti oleh karyawannya, sehingga akan menghasilkan rasa hormat dan percaya kepada pemimpin tersebut.
2. *Inspirational motivation*, pemimpin harus bisa memberikan motivasi, dan target yang jelas untuk dicapai oleh karyawannya.
3. *Intellectual stimulation*, pemimpin harus mampu merangsang karyawannya untuk memunculkan ide-ide dan gagasan-gagasan baru, pemimpin juga harus membiarkan karyawannya menjadi *problem solver* dan memberikan inovasi- inovasi baru dibawah bimbingannya.
4. *Individualized consideration*, pemimpin harus memberikan perhatian, mendengarkan keluhan, dan mengerti kebutuhan karyawannya.

2.1.3. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sebagai suatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dirinya didalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja sangat penting karena berpengaruh langsung terhadap pegawai didalam melaksanakan pekerjaannya. Liang Gie (2014) berpendapat bahwa: "Lingkungan kerja harus diperhatikan dan diatur sebaik-baiknya oleh setiap manajer atau pimpinan perkantoran yang modern dan harus diusahakan untuk memenuhi persyaratannya."

Dalam definisi tersebut jelas bahwa perhatian terhadap lingkungan kerja sangatlah penting karena berpengaruh langsung terhadap pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Seperti yang telah diuraikan diatas, bahwa lingkungan kerja meliputi tata ruang kantor, tata kerja dan tata hubungan.

Lingkungan kerja menurut ahyari (2013) "lingkungan kerja merupakan lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja". Pembagian kerja menurut (Sutarto 2010), adalah: "Perincian serta pengelompokan tugas yang semacam atau erat hubungannya satu sama lainnya, untuk dilakukan oleh seorang pejabat tertentu"

Berdasarkan pengertian diatas dapat dikatakan bahwa pembagian kerja merupakan perincian beberapa tugas yang harus dilakukan oleh pejabat tertentu. Sedangkan pendelegasian wewenang adalah merupakan tugas yang harus diserahkan dari pimpinan kerja bawahanya. Dimana bawahan mendapatkan kepercayaan dari atasanya yang harus dilaksanakan dengan hal sesuai dengan peraturan yang ada.

2.1.3.1. Faktor Lingkungan Kerja

Faktor lain dari lingkungan kerja adalah tata hubungan kantor yang merupakan suatu rangkaian kegiatan penyampaian warta dari seseorang dilingkungan organisasi yang bersangkutan. Tata hubungan kantor dapat dibedakan menjadi 2 yaitu;

1. Hubungan tegak (Vertikal): proses penyampaian warta dari pihak pimpinan (vertikal keatas).
2. Hubungan datar (Horizontal): Hubungan antar para pejabat atau satuan pada tingkat jenjang organisasi pada tingkat sederajat.

Pada umumnya hubungan vertikal kebawah berwujud perintah atau petunjuk, perintah dapat diberikan secara lisan maupun tulisan. Sedangkan hubungan vertikal keatas sebagian besar berwujud dalam bentuk laporan yang dapat diperoleh melalui wawancara atau rapat. Hubungan horizontal diantara para pegawai dapat dipelihara oleh pimpinan dengan mengadakan rapat.

Dalam melihat hubungan lingkungan kerja perlu diciptakan hubungan kemanusiaan yang mengutamakan pentingnya kebutuhan individu, hubungan informal dan motivasi lebih lanjut. Apabila jalinan hubungan antara para pejabat dalam keadaan baik, berbagai kebutuhan individu dapat terpenuhi secara layak, adanya motivasi sehat secara diantara para pejabat dalam melaksanakan kerjasama, serta adanya jalinan hubungan pribadi yang serasi antara para pejabat, maka organisasi akan dapat diurus dengan mudah dan dapat berjalan lancar menuju pada tujuan yang telah ditetapkan (Sutarto,2010).

Dengan demikian maka terlihat jelas bahwa pendekatan hubungan kerja kemanusiaan mengakui pentingnya hubungan antara pribadi yang serasi. Dan didalam organisasi perlu dibina suasana hubungan yang bercirikan kerukunan, saling menghargai pendapat dalam usaha menciptakan kebulatan pendapat untuk memperlancar proses kerja dikantor.

2.1.3.2. Indikator Lingkungan Kerja

Secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011), bahwa “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung”. Lingkungan kerja fisik dibagi kedalam dua kategori yaitu:

- a. Lingkungan yang berhubungan langsung dengan pegawai. Seperti pusat kerja, kursi dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum yang dapat mempengaruhi kondisi pegawai, misal temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik ialah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung ataupun tidak langsung.

Lingkungan kerja yang berhubungan langsung diantaranya seperti meja, kursi, almari dan sebagainya. Sedangkan lingkungan perantara meliputi temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap dan pewarnaan.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Selain lingkungan fisik, lingkungan kerja juga memiliki lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2011), bahwa “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan baik hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan atasan dengan bawahan”.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, yakni bisa hubungan kerja sesama karyawan ataupun hubungan kerja atasan dengan bawahannya. Dan lingkungan kerja non fisik juga suatu aspek yang perlu diperhatikan oleh atasan.

2.1.4. Pengertian Kompetensi

Kompetensi menurut Spencer and Spencer dalam Palan (2013) adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Kompetensi terdiri dari 5 tipe karakteristik, yaitu motif (kemauan konsisten sekaligus menjadi sebab dari tindakan), faktor bawaan (karakter dan

respon yang konsisten), konsep diri (gambaran diri), pengetahuan (informasi dalam bidang tertentu) dan keterampilan (kemampuan untuk melaksanakan tugas).

Kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Adapun secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan nya memberikan kinerja unggul dalm pekerjaan, peran, atau situasi tertentu, Edy Sutrisno (2012)

2.1.4.1. Karakteristik Kompetensi

Kompetensi dalam Palan (2012) adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Kompetensi terdiri dari 5 tipe karakteristik, yaitu:

1. motif (kemauan konsisten sekaligus menjadi sebab dari tindakan),
2. faktor bawaan (karakter dan respon yang konsisten), konsep diri (gambaran diri),
3. pengetahuan (informasi dalam bidang tertentu) dan
4. keterampilan (kemampuan untuk melaksanakan tugas).

Kompetensi komunikasi yang diperlukan dalam setiap kegiatan pelayanan oleh petugas/karyawan, termasuk penyuluh pertanian, menurut Slocum dan

Hellriegel (2009) adalah: 1) bijaksana dan kesopanan, 2) penerimaan umpan balik, 3) berbagi informasi, 4) memberikan informasi tugas, dan 5) mengurangi ketidakpastian tugas.

Kompetensi komunikasi merupakan komunikasi yang berhasil dimana tujuan dari karyawan yang berinteraksi dipenuhi dengan menggunakan pesan-pesan yang dianggap tepat dan efektif didalam konteks organisasi. Oleh karena itu, dimensi- dimensi kompetensi komunikasi seperti kemampuan karyawan untuk berbagi informasi tugas dengan menggunakan bahasa yang tepat dan mudah dipahami, bersikap bijaksana dan sopan, penerimaan umpan balik, serta kemampuan untuk mengurangi ketidakpastian tugas, dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para karyawan terhadap organisasi.

4.1.1.1. Indikator Kompetensi

Robbins (2012) menyebut kompetensi sebagai *ability*, yaitu kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya dikatakan bahwa kemampuan individu dibentuk oleh dua faktor, yaitu faktor kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang di perlukan. untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan. Kompetensi pegawai adalah kemampuan dan kewenangan seorang pegawai dalam menjalankan. profesinya serta melaksanakan kewajiban kewajibannya secara

bertanggung jawab dan layak, dengan indikatornya: 1) pengetahuan, 2) keterampilan, 3) kemampuan 4) sikap.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja ada dalam tabel 2.1.

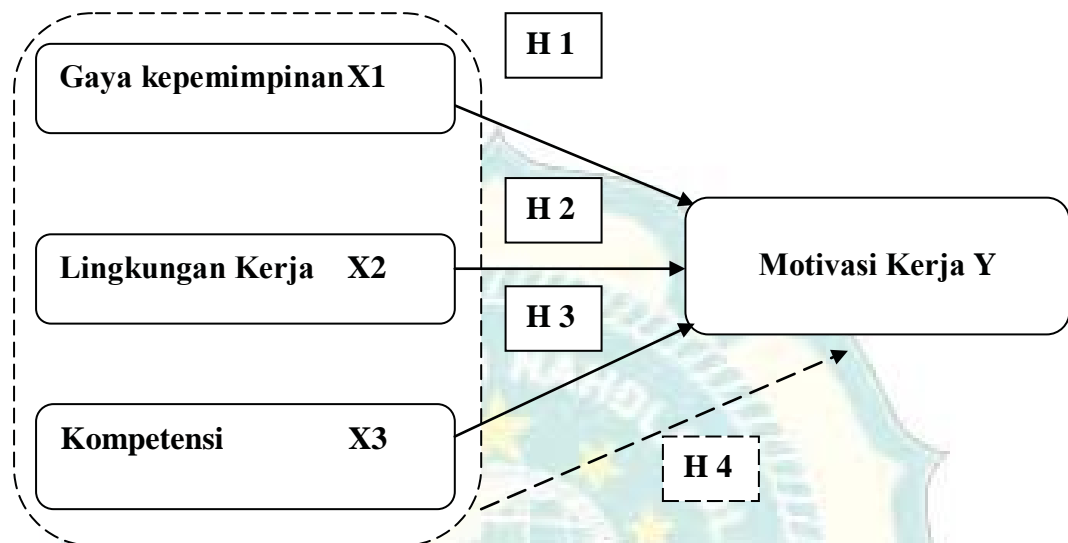
Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

No.	Judul, Nama (Tahun)	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Muria Semarang. Ndaru Prasastono. 2012	Motivasi kerja (Y) Gaya Kepemimpinan (X1) Kompensasi (X2)	Regresi	Terdapat pengaruh dan positif antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja. Terdapat pengaruh positif antara kompensasi dengan motivasi kerja.
2	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Pegawai Kantor Camat Di Kota Sungai Penuh. Mauledy Ahmad dan Marwan. 2013	Motivasi kerja (Y) Kompetensi (X1) kompensasi (X2) Lingkungan kerja (X3)	Regresi	Terdapat pengaruh yang positif antara kompetensi, kompensasi, lingkungan kerja terhadap motivasi kerja kantor Camat Kota Sungai Penuh.
3	Pengaruh Kompetensi dan Iklim Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Penyuluh Pertanian Lapangan pada Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Karo. Feri Nanta Sebayang. 2016	Motivasi kerja (Y) Kompetensi (X1) Iklim Komunikasi (X2)	Regresi	Ada pengaruh positif antara kompetensi komunikasi dan iklim komunikasi terhadap motivasi kerja penyuluh pertanian lapangan (PPL) pada Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Karo.

Sumber: Ndaru Prasastono. 2012, Mauledy Ahmad dan Marwan. 2013 dan Feri Nanta Sebayang. 2016

2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan uraian teori maka, kerangka penelitian dalam penulisan skripsi ini dapat dikemukakan sebagai berikut:



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran Teoritis

Kerangka pemikiran yang digambarkan diatas mencakup gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap motivasi kerja. Atas dasar tersebut, dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompetensi diuji pengaruhnya terhadap motivasi kerja baik secara parsial maupun secara bersama-sama (simultan).

2.4. Rumusan Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul, Arikunto (2013).

Hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

H.1: Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja anggota PKK dalam melaksanakan program keluarga harapan di desa Sowan Lor Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara.

H.2: Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja anggota PKK dalam melaksanakan program keluarga harapan di desa Sowan Lor Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara.

H.3: Diduga kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja anggota PKK dalam melaksanakan program keluarga harapan di desa Sowan Lor Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara.

H.4: Diduga gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap motivasi kerja anggota PKK dalam melaksanakan program keluarga harapan di desa Sowan Lor Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara.