

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. (Hasibuan, 1994).

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan ini tidak mungkin terwujud tanpa peranan aktif karyawan dan bagaimanapun canggihnya alat-alat yang dimiliki perusahaan tersebut. alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peranan aktif karyawan tidak dikutsertakan. Keadaan karyawan yang sangat kompleks menyebabkan suatu perusahaa sulit

dalam mengatur karyawan, dikarenakan para karyawan mempunyai sifat, karakter dan tingkah laku yang berbeda-beda yang dibawa ke dalam perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen, karena itu teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya. Fokus dari manajemen sumber daya manusia ini adalah pembahasan mengenai peraturan keikutsertaan manusia dalam mewujudkan tujuan yang maksimal. Oleh karena itu, memotivasi karyawan harus diperhatikan sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan perusahaan dan kepuasan karyawan. (Hasibuan, 1994)

### **2.1.2. Komitmen Organisasional**

Komitmen organisasional merupakan langkah organisasi dalam menciptakan orientasi kepada para karyawan yang memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan perusahaannya. Karyawan akan berusaha secara maksimal dan member kemampuan secara optimal guna mencapai tujuan dari perusahaan.

Komitmen organisasional sebagai sikap yang muncul dari proses yang disebut sebagai identifikasi yang terjadi ketika seseorang mempunyai pengalaman dengan sesuatu, seseorang atau beberapa ide sebagai bentuk perpanjangan dari dirinya.

Komitmen organisasional juga didefinisikan sebagai bentuk kecintaan karyawan terhadap tempat kerjanya. Bahwa pekerja yang mempunyai komitmen terhadap organisasi senang untuk menjadi

anggota organisasi, percaya terhadap organisasi dan mempunyai perasaan yang baik tentang organisasi, dan bersedia membela organisasi, dan mau melakukan sesuatu yang baik untuk organisasi.

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi, yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Komitmen organisasi adalah sikap kedekatan hubungan antara seorang karyawan dengan organisasi yang diwujudkan dalam berbagai bentuk seperti loyalitas, keterlibatan, dan keinginan untuk tetap tinggal. Adapun beberapa indikator komitmen organisasi, sebagai berikut :

- a. *Affective commitment*, adalah kecenderungan untuk tetap terlibat dalam aktifitas yang konsisten atau secara luas merupakan hasil dari penghargaan yang diterima atau hukuman yang dihindari. Indikatornya, antara lain : bersedia bekerja lebih dari yang diharapkan, merasa bangga terhadap perusahaan, kesesuaian nilai pribadi dengan nilai-nilai yang berlaku di perusahaan, nasib perusahaan perlu dipedulikan, perusahaan merupakan tempat terbaik untuk berprestasi.
- b. *Continuouis commitment*, adalah kelanjutan untuk ikut serta dalam aktifitas yang konsisten agar perusahaan tidak rugi atas biaya yang

dikeluarkan oleh perusahaan dan diterima oleh individu. Hal ini antara lain mencakup : keberatan untuk meninggalkan organisasi, kerugian meninggalkan organisasi, sedikitnya pilihan apabila meninggalkan perusahaan.

- c. *Normative commitment*, adalah kepercayaan pada penerimaan tujuan dan nilai organisasi atau kewajiban moral untuk tetap pada perusahaan karena penghargaan sosial dan organisasional. Hal ini antara lain mencakup : loyalitas terhadap organisasi, kesediaan menerima tawaran dari organisasi lain, kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi.

### **2.1.3. Motivasi Kerja**

- a. Pengertian Motivasi

Menurut Winardi (2007), istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin yang berarti “menggerakkan (*to move*). Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005), motivasi adalah kondisi suatu energi yang menggerakkan diri yang terarah atau tertuju demi mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sedangkan menurut Sudarwan Danim, (2004), motivasi adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat perspektif pribadi terutama organisasi. Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja untuk

dapat memotivasi orang diperlukan pemahaman tentang bagaimana proses terbentuknya motivasi. (Marihat Tua Effendi Hariandja, 2002).

Dari beberapa pengertian di atas, definisi motivasi adalah suatu dorongan untuk mengarahkan perilaku seseorang. Motivasi kerja yang Islami tidak hanya mengejar tujuan duniawi saja tetapi didasari juga dengan ibadah mendapat ridho Allah SWT dalam mencari nafkah.

b. Fungsi Motivasi Kerja

- 1) Motivasi sebagai energi pendobrak bagi manusia.
- 2) Motivasi merupakan pengatur dalam memilih alternatif diantara dua atau lebih kegiatan yang bertentangan.
- 3) Motivasi merupakan pengaruh arah atau tujuan dalam aktivitas.

c. Teori-Teori Kebutuhan tentang Motivasi

1) *Moslow's Need Hierarchy Theory*

Kebutuhan adalah pertentangan dan kesenjangan antara dorongan yang ada dalam diri manusia dengan suatu kenyataan sebenarnya.

Tidak terpenuhinya suatu kebutuhan karyawan akan berdampak pada kekecewaan perilaku karyawan. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka karyawan tersebut akan

memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya.

Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku karyawan, agar dapat memahami perilaku karyawan perlu mengetahui tentang kebutuhannya. (Gunawan Hutauruk, 1996).

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005), ada 5 kebutuhan dalam bentuk jenjang motivasi manusia, di antaranya :

- a) Fisik (*physiological*), yang meliputi kebutuhan akan udara, air, makanan dan biologis.
- b) Rasa aman (*security*), yang meliputi kebutuhan akan keselamatan, ketertiban, dan kebebasan dari rasa takut dan ancaman.
- c) Cinta dan rasa memiliki (kebutuhan sosial), yang meliputi kebutuhan akan cinta, kasih, kemesraan, rasa memiliki dan hubungan manusiawi.
- d) Penghargaan (*esteem*), yaitu meliputi kebutuhan untuk dihormati, dihargai, rasa pencapaian dan disegani orang lain.
- e) Aktualisasi diri (*self actualization*), yaitu meliputi kebutuhan untuk berkembang, untuk merasa terpenuhi dan untuk merealisasikan potensi seorang.

## 2) *Hezberg Two Factor Theory*

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Hezberg, ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Penelitian Hezberg diadakan dengan melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. Masing-masing subjek diminta untuk menceritakan kejadian yang dialami oleh mereka baik yang menyenangkan (memberikan kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberikan kepuasan. Kemudian, hasil wawancara tersebut dianalisis dengan analisis isi (*content analysis*) untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan dan ketidakpuasan.

Faktor timbulnya kepuasan dan ketidakpuasan, yaitu faktor pemberian motivasi (*motivational factors*) dan faktor pemeliharaan (*maintenance factors*). Faktor pemeliharaan disebut pula *dissatisfiers*, *hygiene factor*, *job context*, *extrinsic factor*, yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan, kesempatan berkembang dan tanggung jawab. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2005).

## 3) *Achievement Theory*

Prof. Dr. David C. McClelland, seorang ahli psikologi bangsa Amerika dari Universitas Harvard, dalam teori motivasinya mengemukakan bahwa produktifitas seseorang sangat ditentukan oleh “virus mental” yang ada pada dirinya.

Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasi secara maksimal. Virus mental yang dimaksud terdiri dari 3 (tiga) dorongan kebutuhan, yaitu :

- a) *Need of achievement* (kebutuhan untuk berprestasi)
- b) *Need of affiliation* (kebutuhan untuk memperluas pergaulan)
- c) *Need of power* (kebutuhan untuk mengawasi sesuatu)

Berdasarkan teori di atas, sangat penting dibinanya virus mental manajer dengan cara mengembangkan potensi mereka melalui lingkungan kerja secara efektif agar terwujudnya produktifitas perusahaan yang berkualitas tinggi dan tercapainya tujuan utama perusahaan. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2005)

d. Prinsip-prinsip dalam Motivasi

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005), ada beberapa prinsip di dalam memotivasi kerja karyawan :

a) Prinsip partisipasi

Upaya dalam memotivasi kerja karyawan perlu di berikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan di capai oleh pemimpin.

b) Prinsip komunikasi

Komunikasi yang dilakukan seorang pemimpin harus dengan informasi yang jelas baik itu tentang informasi biasa maupun yang berkaitan dengan pencapaian tugas. Dengan adanya komunikasi yang lancar, akan memudahkan pemimpin dalam memberi motivasi kerja kepada karyawan.

c) Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin harus mau mengakui bahwa bawahan atau karyawan mempunyai andil dalam usaha mencapai tujuan, dengan pengakuan tersebut karyawan akan mudah di motivasi kerjanya.

d) Prinsip pendelegasian wewenang

Otoritas pemimpin untuk memberikan wewenang kepada karyawan untuk sewaktu-waktu untuk dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang di lakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diterapkan oleh pemimpin.

e) Prinsip pemberian perhatian

Pemberian perhatian kepada karyawan, akan berdampak baik dan positif terhadap karyawan, secara tidak langsung akan memotivasi karyawan dalam mencapai target kerja dan bekerja seperti yang diinginkan oleh pemimpin maupun perusahaan.

e. Teknik Motivasi Kerja Karyawan

Ada beberapa teknik memotivasi kerja karyawan antara lain :

1) Teknik pemenuhan kebutuhan karyawan .

Fondasi dasar suatu perilaku kerja adalah pemenuhan kebutuhan karyawan. Teknik kebutuhan karyawan antara lain yaitu:

- a) Memberi gaji yang layak kepada karyawan .
- b) Memberi tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan, dan dana pensiun.
- c) Menerima keberadaan karyawan sebagai anggota kelompok kerja dan hubungan kerja yang harmonis.
- d) Tidak sewenang-wenang memperlakukan karyawan dan memberi penghargaan terhadap prestasi kerja.
- e) Memberi kesempatan pada karyawan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan.

2) Teknik komunikasi persuasif

Teknik komunikasi persuasif merupakan salah satu teknik memotivasi kerja karyawan yang dilakukan dengan cara mempengaruhi karyawan secara ekstragi. Teknik dirumuskan “AIDDAS”.

A : *Attention* (perhatian)

I : *Interest* (minat)

D : *Desire* (hasrat)

D : *Decision* (keputusan)

A : *Action* (aksi atau tindakan)

S : *Satisfaction* (kepuasan)

Penggunaannya, pertama kali pemimpin harus memberikan perhatian kepada karyawan tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat karyawan terhadap pelaksanaan kerja. Apabila minat kerja karyawan baik, maka secara langsung hasratnya juga menjadi kuat dalam bekerja dan mencapai target kerja yang diberikan. Dengan demikian, karyawan akan bekerja dengan motivasi tinggi dan mereka puas terhadap hasil kinerjanya.

Karakteristik pokok-pokok motivasi, sebagai berikut :

a. Usaha

Usaha merupakan karakteristik pertama dalam motivasi, di samping itu, usaha juga merupakan kekuatan perilaku kerja seorang atau hasil yang diberikan seorang terhadap pekerjaannya. Tegasnya, hal ini melibatkan berbagai macam kegiatan atau upaya baik yang nyata maupun yang kasat mata.

b. Kemauan keras

Kemauan keras merupakan karakteristik pokok motivasi yang kedua. Di samping itu, kemauan keras karyawan ditunjukkan

oleh seorang ketika mengaplikasikan usahanya terhadap tugas pekerjaannya. Adanya kemauan yang gigih, maka segala usaha maka segala tugas dapat diselesaikan. Kegagalan tidak akan membuatnya patah arang untuk terus berusaha sampai tercapainya tujuan.

c. Arah dan tujuan

Arah dan tujuan merupakan karakteristik motivasi yang ketiga. Bahwa usaha dan kemauan keras seorang dalam bekerja akan bermuara kepada arah dan tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi merupakan alat pendobrak seorang karyawan dalam mencintai pekerjaannya. Motivasi merupakan sikap umum individu atau karyawan tentang pekerjaan yang dilakukannya, karena kebanyakan pandangan mengenai motivasi sependapat apabila orang membahas tentang sikap karyawan, yang dimaksud adalah kepuasan kerja. Pekerjaan adalah hal terpenting dalam komposisi kehidupan seseorang, maka dari itu kehidupan seseorang dipengaruhi oleh kepuasan dalam bekerja. Oleh karena itu, motivasi adalah bagian kepuasan hidup.

Menurut teori Mc. Gregor, motivasi memiliki beberapa dimensi dan ukuran atau indikator, di antaranya :

- a. Kebutuhan dan tuntutan untuk hidup layak
- b. Tugas dan fungsinya menurut dia bekerja
- c. Dorongan berpartisipasi

- d. Kesadaran dan tujuan
- e. Suasana lingkungan yang sehat
- f. Terpenuhinya kebutuhan pribadi

#### **2.1.4. Kepuasan Kerja**

Menurut Winardi, (2007), kepuasan merupakan kondisi akhir yang timbul karena dicapainya tujuan tertentu. Dan kepuasan kerja merupakan perasaan-perasaan seorang pekerja tentang berbagai macam aspek kerangka kerja. Istijianto, (2005), menjelaskan kepuasan kerja (*job satisfaction*), adalah perasaan positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan tempat bekerja. Malayu S.P.Hasibuan, (1994), mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Sedangkan menurut para ahli sosial, pekerjaan memiliki kriteria memuaskan karyawan apabila ada keselarasan antara sifat-sifat karyawan dan kebutuhan-kebutuhan karyawan tersebut. (George Strauss dan Leonardo Sayles, 1996).

Dari beberapa definisi di atas, kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif dari evaluasi pengalaman kerja karyawan. Timbulnya ketidakpuasan kerja karyawan, adalah harapan-harapan yang tidak terpenuhi. Misalnya, seorang karyawan menginginkan lingkungan kerja yang aman dan bersih, maka karyawan tidak merasa puas apabila lingkungan kerja tidak aman dan kotor.

Kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap maupun penilaian karyawan terhadap pekerjaannya dan di samping itu, berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, interaksi sosial antar mitra kerja maupun kompensasi yang diterimanya. Sehingga dapat diartikan bahwa kepuasan kerja adalah terpenuhinya kebutuhan dan keinginan karyawan melalui bekerja.

Kepuasan kerja merupakan bagian dari proses motivasi. Manifestasi dari kepuasan karyawan adalah kinerja dan hasil kerja karyawan serta gaji dan intensif yang diterima oleh karyawan. Oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja dalam organisasi dapat ditunjukkan dengan hasil seperti sikap anggota organisasi, pergantian pekerjaan anggota organisasi, kemangkiran atau absensi, keterlambatan, dan keluhan yang biasa terjadi dalam suatu organisasi.

Kepuasan kerja sangat penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan tersebut, hanya mempunyai semangat kerja yang rendah, mudah kelelahan, dan bosan terhadap pekerjaannya. Sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran lebih baik dan kadang-kadang berprestasi kerja lebih baik dari pada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. (M. Arifin, 2010, 62).

Bahwa seorang manajer akan sangat peduli pada aspek kepuasan kerja, karena mempunyai tanggung jawab moral apakah dapat memberikan lingkungan yang memuaskan kepada karyawannya dan percaya bahwa perilaku pekerja yang uas akan membuat kontribusi yang positif terhadap organisasi. Keadilan dalam penghargaan yang diberikan manajer atas keberhasilan seorang karyawan akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan tersebut. Situasi pekerjaan yang seimbang akan meningkatkan perasaan dalam kontrol terhadap kehidupan kerja dan menghasilkan kepuasan kerja. Sehingga para manajer mempunyai tanggung jawab untuk meningkatkan kepuasan kerja para bawahannya agar dapat memberikan kontribusi yang positif pada organisasinya.

Menurut Sutrisno (2012), kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktifitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Sedangkan karyawan akan melakukan sabotase apabila karyawan tersebut tidak mempunyai kepuasan kerja dalam perusahaan.

Bahwa kepuasan kerja adalah perasaan emosional yang positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja merupakan penilaian dan sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, hubungan

antar teman kerja, dan hubungan sosial di tempat kerja. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja akan membuat karyawan mencintai pekerjaan yang dilakukan karena adanya rasa senang dan cinta dalam melakukan pekerjaannya.

Ada dua faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal karyawan, meliputi yaitu kecerdasan, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja. Sedangkan faktor eksternal karyawan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2005).

Bahwa indikator-indikator kepuasan kerja, meliputi kepuasan dengan supervisi, kepuasan dengan rekan kerja, kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan promosi dan kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri. Berdasarkan defenisi di atas, peneliti menyimpulkan indikator kepuasan kerja, sebagai berikut :

- a. Menyenangi pekerjaannya
- b. Mencintai pekerjaannya
- c. Moral kerja
- d. Kedisiplinan
- e. Prestasi kerja

## 2.2. Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu adalah penelitian yang digunakan sebagai pendukung penelitian. Hasil penelitian terdahulu bertujuan untuk dapat mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan. Hasil penelitian terdahulu yang digunakan peneliti, sebagai berikut :

**Tabel. 2.1.**

**Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Referensi	Variabel	Populasi, Sampel	Alat Ukur	Hasil
1	Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja pegawai “Nurdiana Eka Putri, Abdul Hakim dan M. Makmur”	Variabel Bebas 1.1.Motivasi kerja 1.2.Kemampuan kerja  Variabel Terikat 1.1.Komitmen organisasion al 1.2.Kinerja pegawai	Populasi 612 karyawan  Sampel 612 karyawan	Uji Analisis Regresi Berganda	Dari hasil penelitian ini, bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

2	<p>Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, terhadap komitmen organisasi karyawan PT. DAI Knife di Surabaya “Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto”</p>	<p>Variabel Bebas</p> <p>1.1.Motivasi Kerja</p> <p>1.2.Kepuasan Kerja</p> <p>Variabel Terikat</p> <p>1.1.Komitmen Organisasi</p>	<p>Populasi 25 karyawan</p> <p>Sampel 25 karyawan</p>	<p>Uji Analisis Regresi Berganda</p>	<p>Dari hasil penelitian ini, bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan motivasi kerja, kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.</p>
3	<p>Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai (Studi pada Pegawai Setda</p>	<p>Variabel Bebas</p> <p>1.1.Motivasi kerja</p> <p>1.2.Kepuasan kerja</p> <p>1.3.Komitmen organisasional</p> <p>Variabel Terikat</p>	<p>Populasi 312 karyawan</p> <p>Sampel 76 karyawan</p>	<p>Uji Analisis Regresi Berganda</p>	<p>Dari hasil penelitian ini, bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>

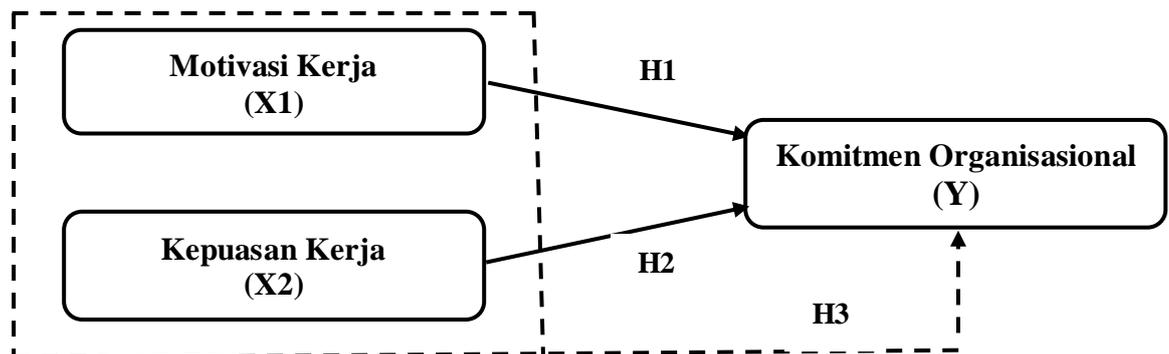
Kabupaten Pati) “Suwardi dan Joko Utomo”	1.1.Kinerja pegawai			
---	------------------------	--	--	--

## 1.2. Kerangka Pemikiran Teoritis

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah, yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian dan kerangka berfikir. Sebagaimana gambar, sebagai berikut :

**Gambar. 2.1.**

### Kerangka Pemikiran Teoritis



Keterangan :

———— = Uji statistik partial (uji t atau pengujian secara individu), yaitu pengujian koefisien regresi secara parsial dengan menentukan formula statistik yang akan diuji.

----- = Uji Secara Simultan (uji F) pengujian ini dilakukan untuk mengetahui secara serentak atau bersama-sama variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen.

### 1.3. Perumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan teoritis atau sementara dalam penelitian. Dengan hipotesis, penelitian menjadi jelas searah pengujiannya, dengan kata lain hipotesis membimbing peneliti dalam melaksanakan penelitian di lapangan baik sebagai objek pengujian maupun pengumpulan data. Hipotesis dalam penelitian ini, di antaranya :

- H1 : Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan di KSPPS BMT Fastabiq Jepara.
- H2 : Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan di KSPPS BMT Fastabiq Jepara.
- H3 : Motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan di KSPPS BMT Fastabiq Jepara.