

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Berikut ini dipaparkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang menyangkut variabel motivasi dan komitmen organisasional yang diambil dari beberapa jurnal dan tesis.

1. Andrea R. Drake, Jeffrey Wong, dan Stephen B. Salter (2007)

Dalam penelitian ini, peneliti menyatakan bahwa umpan balik dan penghargaan mempengaruhi dimensi tentang pemberdayaan dengan cara berbeda bagi pekerja tingkat bawah dibandingkan dengan manajer. Umpan balik secara positif berhubungan hanya dengan satu dimensi dan penghargaan dengan dasar pekerjaan mempunyai hal negatif. Memotivasi karyawan merupakan kunci dalam keberhasilan organisasi dan pada penelitian terdahulu ini menunjukkan hubungan positif antara persepsi terhadap pemberdayaan dan motivasi. Implikasi dari riset ini adalah bahwa teknik yang digunakan untuk meningkatkan persepsi manajer pemberdayaan tidak akan bekerja pada karyawan tingkat rendah, dan sekalipun sukses peningkatannya tidak begitu penting.

Persamaan :

Pada penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang sama-sama meneliti dengan menggunakan variabel motivasi terhadap kinerja.

Perbedaan :

- a. Pada penelitian terdahulu, peneliti menggunakan variable pemberdayaan, motivasi, dan kinerja individu. Sedangkan pada penelitian sekarang hanya menggunakan variable motivasi, komitmen organisasi, tanpa variable pemberdayaan.
- b. Pada penelitian terdahulu, peneliti melihat perbandingan pekerja tingkat bawah dengan manajer dan penelitian saat ini hanya melihat kinerja individual bagian akuntansi.

2. Harif Amali Rivai dan Pramusinto (2005)

Pada penelitian ini, peneliti menguji pengaruh motivasi, komitmen, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini, Harif Amali Rivai dan Pramusinto meneliti BUMN yang bergerak di bidang konstruksi dengan tiga wilayah divisional perusahaan yaitu Jawa Barat Sumatera, wilayah Jawa Tengah Papua, dan wilayah Kalimantan. Dalam penelitian ini, peneliti menunjukkan bahwa main variable yang terdiri dari variabel independen motivasi dan komitmen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Di sisi lain variabel independen kompetensi inti tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja individual.

Persamaan :

Sama-sama meneliti tentang pengaruh motivasi, komitmen organisasional, terhadap kinerja individual.

Perbedaan :

- a. Penelitian terdahulu menggunakan data kuantitatif, sedangkan yang dilakukan peneliti saat ini menggunakan data kualitatif.
- b. Sampel penelitian terdahulu menggunakan BUMN, dan penelitian saat ini menggunakan perusahaan konveksi di Sidoarjo

3. Agus Samekto (1999)

Pada penelitian ini, peneliti menguji perbedaan kinerja laki – laki dan wanita pada kantor akuntan publik di Surabaya. Pengukuran kinerja diproksikan dengan enam dimensi personalitas yaitu *ability, organization commitment, professional commitment, job satisfaction, motivation, dan opportunity*. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis ANCOVA dan uji-T serta uji Mann-Whitney U. Hasil penelitian ini menunjukkan kesetaraan penilaian kinerja laki – laki dan wanita yang diukur dengan *ability, organization commitment, professional commitment, motivation dan opportunity*.

Persamaan:

Pada penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang sama-sama meneliti dengan menggunakan variabel kinerja, motivasi, dan komitmen organisasi.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Motivasi

Robbins (2002) menyatakan bahwa sering kali dianggap seseorang yang kelihatannya sibuk adalah orang yang tinggi motivasinya, padahal mungkin saja ia pegawai yang sedang ‘melarikan diri’ dari kekurangan tekanan psikologis. Sebaliknya kelompok orang yang sedang berbincang-bincang sering pula dianggap sebagai kelompok yang kurang atau malah tidak mempunyai motivasi.

Motivasi sesungguhnya merupakan suatu proses psikologis dimana terjadi interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, proses belajar, dan pemecahan persoalan. Motivasi tenaga kerja akan ditentukan oleh motivatornya. Motivator yang dimaksud merupakan mesin penggerak motivasi tenaga kerja sehingga menimbulkan pengaruh perilaku individual tenaga kerja yang bersangkutan. Motivator yang dimaksud bisa pula beraneka ragam, baik berasal dari diri sendiri (internal) maupun dari luar diri sendiri (eksternal). Dalam kenyataan kemudian muncul suatu proses untuk menumbuhkan motif tersebut yang disebut dengan motivasi, yang kemudian dikatakan sebagai kegiatan memberikan dorongan kepada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki.

Menurut Agus Samekto (1999), motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu dan berperilaku tertentu. Poin utama dari poin ini adalah motivasi individu untuk melakukan suatu tingkat usaha tertentu akan tergantung kepada nilai *outcome* yang diterima dari usaha

yang telah dilakukan, jadi ada kemungkinan usaha akan menentukan kinerja dan kinerja akan mengarahkan *outcome*. (Agus Samekto:1999)

A. Teori Motivasi

Menurut Robbins (2002), teori motivasi ini telah dikemukakan oleh David McClelland beserta rekan-rekannya. Inti teori ini terletak pada pendapat yang mengatakan bahwa pemahaman tentang motivasi akan semakin mendalam apabila disadari bahwa setiap orang mempunyai tiga jenis kebutuhan. Robbins (2002) mengatakan bahwa teori kebutuhan menurut McClelland ada tiga kebutuhan yaitu:

1. Kebutuhan akan prestasi : dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses.
2. Kebutuhan akan kekuasaan : hasrat untuk mempengaruhi orang lain agar bertindak seperti apa yang diinginkan.
3. Kebutuhan akan afiliasi : hasrat akan hubungan antara pribadi yang ramah dan akrab.

Menurut Robbins (2002) ciri-ciri individual yang memiliki motivasi berprestasi adalah :

- a. Mencari prestasi pribadi
- b. Melakukan sesuatu yang lebih baik atau lebih efisien dari pada yang telah dilakukan sebelumnya

Untuk kebutuhan akan kekuasaan ciri-cirinya adalah :

- a. Lebih suka menikmati untuk dibebani
- b. Bergulat untuk dapat mempengaruhi orang lain
- c. Menyukai situasi kompetitif dan berorientasi-status

- d. Lebih peduli akan gengsi (prestise)
- e. Memperoleh pengaruh terhadap orang lain dari pada kinerja yang efektif

Sedangkan kebutuhan akan afiliasi ciri-cirinya adalah :

- a. Lebih suka berjuang keras untuk persahabatan
- b. Menyukai situasi kooperatif dari pada situasi kompetitif
- c. Menginginkan hubungan yang melibatkan derajat pemahaman timbal balik yang tinggi

B. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Kunci keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan bawahannya terletak pada kemampuannya untuk memahami faktor-faktor motivasi sehingga menjadi daya pendorong yang efektif. Adapun bentuk atau faktor-faktor motivasi yang dapat digunakan agar karyawan memiliki semangat dan gairah dalam bekerja antara lain :

- a. Gaji yang cukup
- b. Memperhatikan kebutuhan rohani
- c. Menciptakan suasana santai
- d. Harga diri perlu mendapatkan perhatian
- e. Beri kesempatan mereka untuk maju
- f. Rasa aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan
- g. Usaha para karyawan untuk mempunyai legalitas
- h. Sekali-sekali karyawan perlu diajak berunding
- i. Pembinaan insentif yang terarah
- j. Fasilitas yang menyenangkan

Ada pun metode-metode motivasi yang dapat digunakan bila dari faktor-faktor motivasi tersebut dapat terwujud dan sebenarnya karyawan dapat diberikan tanggung jawab yang lebih luas untuk melaksanakan tugas mereka, karena sudah mempunyai dorongan untuk bekerja dengan baik guna mencapai tujuan individual dan organisasi. Menurut Herpen et al. (2002) yang dikutip dari Darmawan Kusbandono (2009) mengatakan bahwa motivasi seseorang berupa intrinsik dan ekstrinsik dapat mempengaruhi tugas seseorang. Kombinasi dari intrinsik dan ekstrinsik merupakan kesepakatan yang ditetapkan dan berhubungan dengan psikologi seseorang.

2.2.2 Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional menurut Gibson et al. (2000) yang dikutip oleh Harif Amali Rivai dan Pramusinto (2005) dapat diartikan sebagai identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang dinyatakan oleh karyawan untuk organisasi atau unit dari suatu organisasi. Komitmen untuk organisasi mencakup tiga sikap, yaitu:

- 1) Identik dengan tujuan-tujuan organisasi
- 2) Suatu perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi.
- 3) Suatu perasaan loyalitas untuk organisasi.

Keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individual, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individual tersebut. Komitmen organisasional mencerminkan sejauh mana seseorang individual mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individual yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Menurut

Agus Samekto, komitmen organisasional adalah kekuatan individu yang didefinisikan dengan dan dikaitkan bagian organisasi. Hal ini akan merefleksikan sikap individu yang akan tetap sebagai anggota organisasi yang ditunjukkan dengan kerja kerasnya

A. Pengukuran Komitmen Organisasional

Menurut J.P. Meyer dan N.J. Allen (1997) yang dikutip oleh Arfan ikhsan dan Muhammad Ishak (2005:36) mengemukakan tiga komponen mengenai komitmen organisasi, yaitu:

- 1) *Affective Commitment* (Komitmen Afektif), terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (*emotional attachment*).
- 2) *Continuance Commitment* (Komitmen Berkelanjutan), kuatnya hasrat seseorang untuk tetap bekerja pada sebuah organisasi karena ia membutuhkannya dan tidak mau berbuat lain. Termasuk pertimbangan yang berdasarkan kerugian yang dihadapi karyawan jika ia meninggalkan organisasi.
- 3) *Normative Commitment* (Komitmen Normatif), kuatnya hasrat seseorang untuk tetap bekerja pada suatu organisasi karena ia merasa berkewajiban untuk tetap tinggal disana. Termasuk perasaan tanggung jawab karyawan untuk tetap tinggal di organisasi.

Dalam mengukur tingkat komitmen organisasi karyawan menggunakan teori dari J.P. Meyer dan N.J. Allen (1997) yang dikutip oleh Arfan Ikhsan dan Muhammad Ishak (2005). Teori tersebut menegaskan bahwa seseorang bisa

memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai hubungan antara karyawan-karyawan dengan organisasi ketika komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif tersebut dipertimbangkan bersama-sama. Dari uraian di atas nampak bahwa komitmen organisasi bukan hanya kesetiaan pada organisasi, tetapi pada suatu proses yang berjalan dimana karyawan mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi dan prestasi kerja yang tinggi. Komitmen organisasi sebagai suatu sikap karyawan, bagaimanapun juga akan menentukan perilakunya sebagai perwujudan dari sikap.

B. Tiga Sikap Perkembangan Komitmen Terhadap Organisasi

Mowday, Porter dan Steers (1982) yang dikutip Arfan Ikhsan dan Muhammad Ishak (2005:36) mengemukakan bahwa komitmen organisasi terbangun apabila masing-masing individual mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi dan profesi, antara lain :

- 1) Identifikasi (*identification*), yaitu pemahaman atau penghayatan terhadap tujuan organisasi.
- 2) Keterlibatan (*involvement*), yaitu perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan atau perasaan bahwa pekerjaan tersebut adalah menyenangkan.
- 3) Loyalitas (*loyalty*), yaitu perasaan bahwa organisasi adalah tempatnya bekerja dan tinggal.

C. Faktor Lingkungan Kerja yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Arfan Ikhsan dan Muhammad Ishak (2005: 13) pentingnya komitmen organisasi tersebut, banyak perusahaan untuk menciptakan kondisi perusahaan sedemikian rupa agar dapat menghasilkan loyalitas karyawan dengan cara :

- 1) Memberikan kompensasi (upah, gaji, dan tunjangan) yang menarik atau bahkan kompetitif bila dibandingkan dengan perusahaan lain.
- 2) Membuat kondisi kerja yang nyaman dan menyediakan fasilitas kerja yang baik.
- 3) Memberikan tugas atau pekerjaan yang menantang dan menarik.
- 4) Mempraktikan manajemen terbuka (*open management*) dan manajemen partisipatif.

Memperhatikan persoalan yang dianggap penting oleh karyawan dan menjaga keadilan perlakuan terhadap karyawan dalam perusahaan.

2.2.3 Persepsi

Persepsi merupakan proses pemahaman mengenai tanggapan (penerimaan) langsung dari sesuatu, serapan atau proses dari seseorang mengetahui beberapa hal melalui panca inderanya atau suatu informasi stimulus.

Proses pemahaman mengenai persepsi didapat melalui penglihatan, pendengaran, perasaan dan penciuman. Dalam hubungannya dengan perilaku orang-orang dalam suatu organisasi, lewat penglihatan, pendengaran dan perasaan. Sedangkan menurut Sunarto (2003:50), persepsi adalah “suatu proses dimana individual-individual mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera agar memberi makna kepada lingkungan, apa yang dipersepsikan seseorang dapat berbeda dengan kenyataan yang obyektif.

Pembentukan Persepsi dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi

Menurut Herman Sofyandi dan Iwa Garniwa (2007 : 59), proses persepsi dimulai dari tahap penerimaan rangsangan, yang ditentukan baik oleh faktor luar maupun oleh faktor di dalam manusianya sendiri, yang dapat dikategorikan atas lima hal, yaitu:

- a) Faktor lingkungan, secara sempit hanya menyangkut warna, bunyi, sinar, dan secara luas dapat menyangkut faktor ekonomi, sosial, dan politik.
- b) Faktor konsepsi, yaitu pendapat dan teori seseorang tentang manusia dengan segala tindakannya.
- c) Faktor yang berkaitan dengan konsep seseorang tentang dirinya sendiri (*the concept of self*)
- d) Faktor yang berhubungan dengan motif dan tujuan, yang pokoknya berkaitan dengan dorongan dan tujuan seseorang dan untuk menafsirkan suatu rangsangan.

Persepsi adalah pandangan atau bagaimana pendapat individual melihat dan menafsirkan kejadian atau objek. Individual akan bertindak berdasarkan persepsi mereka tanpa memperhatikan apakah persepsi tersebut menggambarkan realita yang sebenarnya. Proses persepsi dimulai dari panca indera, yaitu proses diterimanya stimulus melalui alat reseptornya, kemudian diteruskan ke pusat susunan saraf yaitu otak, dan terjadilah proses psikologis, sehingga individual menyadari apa yang dialaminya, dan ini dikatakan ia mengalami persepsi.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa persepsi adalah suatu proses pemberian arti kepada stimulus untuk menafsirkan dan

memahami dunia sekitarnya dengan jalan menyeleksi dan mengorganisasikan masukan-masukan serta menginterpretasikan masukan-masukan tersebut karena setiap orang memberi arti kepada stimulus, maka individual yang berbeda akan melihat hal yang sama secara berbeda pula.

2.2.4 Kinerja Individual

Kinerja karyawan menurut Blumberg dan Pringle (1982) yang dikutip dari Harif Amali Rivai dan Pramusinto (2005), merupakan interaksi antara kemampuan yang meliputi kemampuan, motivasi dan kesempatan berkinerja. Apabila kemampuan yang meliputi kemampuan bekerja sama, ketahanan, kualitas, kecepatan motivasi, baik yang datang dari dalam diri karyawan maupun dari luar akan berpengaruh terhadap kinerjanya, hal ini masih ditambah satu variabel lagi yaitu kesempatan untuk berkinerja. Kesempatan untuk berkinerja adalah tingkat-tingkat kinerja yang tinggi merupakan fungsi dari absennya rintangan-rintangan yang menjadi kendala bagi para karyawan, misalnya melihat apakah lingkungan kerja mendukung, peralatan yang memadai, kondisi kerja yang menguntungkan, rekan sekerja yang membantu, aturan dan prosedur yang mendukung untuk bekerja, cukup informasi untuk pengambilan keputusan yang dikaitkan dengan kinerja, waktu yang memadai guna melaksanakan dengan baik dan sebagainya, jika dari ketiga ini tidak memadai atau tidak dipenuhi kinerja akan terganggu.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) memainkan peranan yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi ditempat kerja. Karyawan menginginkan dan memerlukan penghargaan berkenaan dengan prestasi mereka

dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan kompensasi kepada karyawan. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan menyusun rencana peningkatan kinerja (Dessler,1997) yang dikutip oleh Harif Amali Rivai dan Pramusinto (2005).

Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dengan prestasi kerja dengan apa yang diharapkan darinya (Dessler, 1997) yang dikutip oleh Harif Amali Rivai dan Pramusinto (2005). Menurut Gibson (2000) yang dikutip oleh Harif Amali Rivai dan Pramusinto (2005), kinerja ditentukan oleh faktor motivasi dan kemampuan, disamping itu ada variabel lain yang mempengaruhi meliputi usaha, kemampuan, pengalaman, naluri, dan tingkat aspirasi, juga faktor pribadi seperti usia, pendidikan dan latar belakang keluarga. Penilaian kinerja telah menjadi sebuah alat peningkatan organisasi, untuk mengukur kinerja karyawan, membuat kecukupan waktu, pengambilan keputusan yang akurat, dan meningkatkan jasa dan mutu produk perusahaan.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses dimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan. Kinerja ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan kepersonaliaan dan memberikan umpan balik bagi karyawan dalam pelaksanaan pekerjaannya. Penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, disiplin,

hubungan kerja, atau hal-hal khusus sesuai bidang dan tingkatan pekerjaan (Dessler, 1997) yang dikutip oleh Harif Amali Rivai dan Pramusinto (2005).

Menurut Harif Amali Rivai dan Pramusinto (2005) karakteristik dari penilaian kinerja meliputi : (1) fokus pada individual, (2) ada harapan dan standar dari kinerja, (3) biasanya melibatkan dua bagian antara karyawan dengan penilai; yang satu mewujudkan standar dan lainnya mereview kinerja, (4) penilai biasanya seseorang yang memiliki wewenang manajemen lini atas seorang penilai, (5) sisi penilaian memberikan kesimpulan tertulis berkenaan dengan kinerja seseorang yang *direview*, (6) konsekuensi dari penilaian bahwa organisasi secara langsung menetapkan kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance*) dan banyak perusahaan menggunakan *appraisal* sebagai dasar untuk mempromosikan karyawan.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Sukses tidaknya seorang karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya

mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi serta dari pihak karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Motivasi dengan Kinerja Individual

Karyawan yang memiliki motivasi tinggi berperan penting di dalam menentukan sukses tidaknya organisasi dan menyebabkan karyawan rela menggerakkan kemampuan tenaga dan waktunya untuk menjalankan semua kegiatan yang telah menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Dessler (1986 : 329) yang dikutip oleh Harif Amali Rivai dan Pramusinto (2005) teori motivasi merupakan pandangan yang dapat digunakan sebagai pedoman untuk memberikan motivasi kepada orang-orang atau kelompok tertentu dalam suatu organisasi. Dengan kata lain semakin tinggi motivasi karyawan maka akan semakin lebih baik kinerja karyawan dalam organisasi. Begitu juga sebaliknya, karyawan yang biasanya mempunyai motivasi kerja yang rendah dalam bekerja, mereka biasanya kurang bersemangat, malas, lambat bahkan bisa banyak melakukan kesalahan dan lain-lain hal yang bersifat negatif sehingga bisa menimbulkan pemborosan biaya, waktu dan sebagainya. Adanya motivasi yang tinggi dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Pegawai yang menyenangi pekerjaannya akan berusaha menyelesaikannya sebaik mungkin.

Terpenuhinya kebutuhan pegawai akan membuat pegawai merasa *enjoy* dengan pekerjaannya, karena mereka tidak akan dipusingkan lagi dengan masalah pribadinya. Terbinanya hubungan yang baik dengan rekan kerja menjadi suatu motivator tersendiri dalam bekerja. Mereka akan merasa nyaman dan tidak canggung untuk berkomunikasi satu sama lain. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

2.3.2 Hubungan Komitmen Organisasional dengan Kinerja Individual

Komitmen organisasi adalah loyalitas karyawan pada organisasinya dan proses yang berlanjut dengan nama anggota organisasi menunjukkan perhatian mereka terhadap keberhasilan organisasi. Dari penelitian Harif Amali Rivai dan Pramusinto (2005) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti komitmen organisasional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi komitmen organisasional dari karyawan maka akan semakin meningkat kinerja individual karyawan.

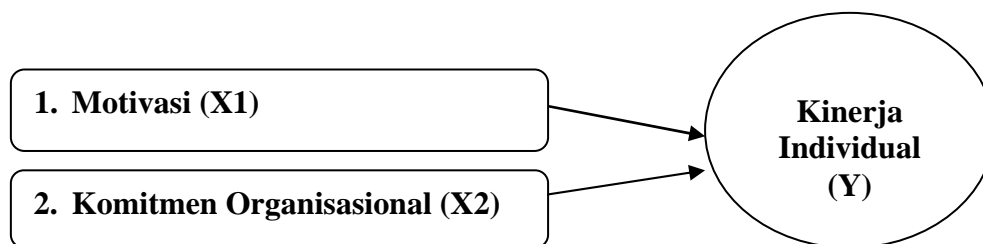
2.4 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh motivasi dan komitmen organisasional terhadap persepsi karyawan mengenai kinerja individual di perusahaan perusahaan konveksi di Sidoarjo. Karyawan yang biasanya mempunyai motivasi kerja yang rendah dalam bekerja pun mereka biasanya kurang bersemangat, malas, lambat bahkan bisa banyak melakukan kesalahan dan

lain-lain hal yang bersifat negatif sehingga bisa menimbulkan pemborosan biaya, waktu dan sebagainya. Semakin tinggi motivasi karyawan maka akan semakin lebih baik kinerja karyawan dalam organisasi. Komitmen organisasional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi komitmen organisasional dari karyawan maka akan semakin meningkat kinerja individual karyawan. Sehingga dari penjelasan tersebut dapat digambarkan dalam bentuk diagram yang disajikan pada gambar berikut :

Gambar 2.1

SKEMA KERANGKA PEMIKIRAN



2.5 Hipotesis Penelitian

H1 : Motivasi mempengaruhi persepsi karyawan bagian akuntansi terhadap kinerja individual pada perusahaan-perusahaan konveksi di Sidoarjo.

H2 : Komitmen organisasional mempengaruhi persepsi karyawan akuntansi terhadap kinerja individual pada perusahaan-perusahaan konveksi di Sidoarjo.