

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Aparatur Sipil Negara

Menurut Salinan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai ASN yang meliputi PNS dan Pegawai Kontrak baik itu Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) maupun Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) diangkat untuk mengisi jabatan tertentu pada instansi pemerintah sesuai dengan kriteria dan persyaratannya.

Dalam penyelenggaraan kebijakan, manajemen ASN ini perbedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021. Manajemen Kinerja ASN berdasarkan pada prinsip:

- a. Objektif;
- b. Terukur;
- c. Akuntabel;
- d. Partisipatif; dan
- e. Transparan.

Sistem manajemen ASN dibuat dengan tujuan untuk menyelaraskan tujuan dan sasaran instansi/unit kerja/atas langsung ke dalam sasaran kerja pegawai, melakukan pengukuran, pemantauan, pembinaan kinerja dan penilaian kinerja, serta menentukan tindak lanjut hasil penilaian kinerja. Sistem manajemen kinerja ASN terdiri atas:

- a. Perencanaan kinerja;
- b. Pelaksanaan kinerja, pemantauan kinerja, dan pembinaan kinerja;
- c. Penilaian kinerja;
- d. Tindak lanjut; dan
- e. Sistem informasi kinerja

Perilaku kerja pada sistem manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) meliputi aspek:

- a. Orientasi pelayanan;
- b. Komitmen;
- c. Inisiatif kerja;
- d. Kerja sama; dan
- e. Kepemimpinan.

B. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu ketentuan yang disetujui secara bersama antara pihak pertama dan pihak kedua atau dari semua personil didalam organisasi yang tertuang pada surat perjanjian untuk dijadikan acuan sebagai pedoman dalam menjalani tugas dan tanggung jawab.

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia (Permen PAN RB RI) No 8 (2021:58), mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan pegawai untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan.

2. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Permen PAN RB RI No 8 Tahun 2021, indikator komitmen organisasi yaitu perilaku kerja, perilaku kerja ini meliputi:

- 1) Orientasi pelayanan;
- 2) Komitmen;
- 3) Inisiatif kerja;
- 4) Kerja sama; dan
- 5) Kepemimpinan.

Sedangkan menurut Spencer (2015:127), ada empat indikator perilaku umum dari komitmen organisasi, yaitu:

- 1) Ada kerelaan untuk membantu kolega menyelesaikan tugas-tugas organisasi.
- 2) Menyatukan aktivitas dan prioritas yang dimiliki untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang lebih besar.

- 3) Memahami kebutuhan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih besar.
- 4) Memiliki kebutuhan-kebutuhan organisasi yang pantas daripada mengikuti beberapa minat professional.

Sedangkan komitmen organisasi menurut Mowday *et. al* (2016:14), yaitu:

- 1) Keinginan kuat tetap sebagai anggota.
- 2) Keinginan berusaha keras.
- 3) Penerimaan nilai perusahaan.
- 4) Penerimaan tujuan perusahaan.

C. Motivasi Kerja

Motivasi setiap individu berawal dari suatu kebutuhan dan keinginan yang didorong dengan rasa ingin memiliki. Hal tersebut membuat setiap individu mau bergerak untuk bekerja lebih giat.

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017:141) Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Selanjutnya menurut Mangkunegara (2017:93) Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya.

Kemudian menurut Pamela dan Oloko (2015:33) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup.

Dari beberapa definisi di atas peneliti menyimpulkan bahwa motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang atau individu yang menyebabkan orang tersebut mau bertindak untuk mencapai tujuannya.

2. Teori Motivasi

a. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Teori motivasi Abraham Maslow oleh Mangkunegara (2017:94) membagi kebutuhan manusia dalam lima tingkat, yaitu:

- 1) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan tingkat terendah atau disebut juga sebagai kebutuhan yang paling besar.
- 2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- 3) Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- 4) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
- 5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk

berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

b. Teori David McClelland

Teori McClelland, David oleh Mangkunegara (2017:325) mengatakan 3 poin, yaitu:

1) Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi tercermin pada orientasinya dalam mencapai tujuan organisasi. Seseorang yang mempunyai motivasi berprestasi akan menyukai pekerjaan yang menantang.

2) Motivasi Berkuasa

Motivasi berkuasa yaitu orang-orang yang memiliki kebutuhan tinggi untuk berkuasa akan menaruh perhatian besar untuk dapat mempengaruhi dan mengendalikan orang lain dalam organisasi

3) Motivasi Berafiliasi

Motivasi berafiliasi tercermin pada keinginan seseorang untuk menciptakan, memelihara dan menghubungkan suasana kebatinan dan perasaan yang saling menyenangkan antar sesama manusia dalam organisasi

3. Indikator Motivasi

Adapun indikator motivasi menurut Mangkunegara (2013:111) sebagai berikut:

- a. Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki
- b. Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi ke depan dan rencana akan hal tersebut.
- c. Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- d. Rekan kerja yang dipilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.
- e. Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu apa yang diinginkan yang mungkin dapat dicapai dengan usaha atau perjuangan.
- f. Orientasi tugas/sasaran, yaitu kepemimpinan yang ditunjukkan dengan focus kepada pekerjaan-pekerjaan serta tanggungjawab.
- g. Ketekunan, yaitu upaya berkesinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan.
- h. Pemanfaatan waktu, yaitu keadaan dimana pekerja bias melakukan segala hal yang diinginkan tanpa adanya paksaan.

Sedangkan indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (2019:53) sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisik merupakan kebutuhan akan fasilitas penunjang yang didapat ditempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
- b. Kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan-kebutuhan memiliki rasa aman, diantaranya adanya rasa aman fisik, stailitas,

ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam, seperti: takut, cemas, bahaya

- c. Kebutuhan social merupakan kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
- d. Kebutuhan akan penghargaan merupakan kebutuhan akan pengakuan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian dan reputasi.
- e. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan merupakan kebutuhan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

Sedangkan motivasi kerja menurut Novitasari (2018:24-25), yaitu:

- a. Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu instansi.

- b. Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologi yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta

konsisten dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

c. Inisiatif

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri.

d. Rasa tanggung jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu terselesaikan dengan tepat waktu.

e. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan motivasi yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi baik diantara semua karyawan. Motivasi antar karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

D. Kinerja Pegawai

Kinerja dihasilkan dari penyelesaian suatu hasil pekerjaan seseorang sesuai dengan kemampuan atau bidang yang ditekuninya. Kinerja juga merupakan suatu hal sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai

tujuan. Oleh karena itu, sangat diperlukan sumber daya manusia yang mau bekerjasama dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

1. Pengetian Kinerja Pegawai

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Kinerja dalam sistem pemerintahan dibagi menjadi dua yaitu kinerja utama dan kinerja tambahan. Kedua kinerja tersebut dituangkan dalam penyusunan sasaran kinerja pegawai.

a. Kinerja Utama

Kinerja utama wajib memuat sasaran, indikator dan target pada Perjanjian Kinerja (PK) dengan memperhatikan Rencana Kerja (Renstra) dan Rencana Kerja Tahunan (RKT). Kinerja utama wajib mencerminkan kualitas dan tingkat kendali seperti *outcome* (hasil/manfaat/dampak yang diharapkan dalam jangka pendek, menengah atau panjang), *output* dengan tingkat kendali rendah dan *output* dengan tingkat kendali sedang.

b. Kinerja Tambahan

Kinerja tambahan merupakan jenis kinerja yang mendorong pegawai untuk berkontribusi terhadap pencapaian sasaran kinerja unit kerja/instansi diluar tugas pokok jabatannya namun masih sesuai dengan kompetensi/kapasitas pegawai yang bersangkutan.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Permen PAN RB RI No 8 Tahun 2021, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dipengaruhi oleh sejumlah faktor, diantaranya:

- a. Komitmen;
- b. Kompetensi;
- c. Keterampilan;
- d. Motivasi; dan
- e. Keikutsertaan kegiatan sosial baik di lingkungan instansi maupun di luar lingkungan instansi.

3. Keseimbangan Kinerja Pegawai

Menurut Wexley dan Yukl dalam Sinambela (2016:8), kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit* dan terdapat adanya rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akan (*reasonable*). Kinerja dapat dioptimumkan melalui penetapan deksripsi jabatan yang jelas dan terukur, sehingga dapat dimengerti fungsi dan tanggungjawabnya. Dalam hal ini Sinambela mengungkapkan deksripsi jabatan yang baik akan dapat menjadi landasan untuk:

- a. Penentuan gaji

Deskripsi jabatan akan berfungsi menjadi dasar untuk perbandingan pekerjaan dalam suatu organisasi dan dapat dijadikan

sebagai acuan pemberian gaji yang adil bagi pegawai dan sebagai data perbandingan dalam persaingan dalam perusahaan.

b. Seleksi pegawai

Deskripsi jabatan sangat dibutuhkan dalam penerimaan, seleksi dan penempatan pegawai. Selain itu juga merupakan sumber untuk pengembangan spesifikasi pekerjaan yang dapat menjelaskan tingkat kualifikasi yang dimiliki oleh seorang pelamar dalam jabatan tertentu

c. Orientasi

Deksripsi jabatan dapat mengenalkan tugas-tugas pekerjaan yang baru kepada pegawai dengan cepat dan efisien.

d. Penilaian kinerja

Deksripsi jabatan menunjukkan perbandingan bagaimana seseorang pegawai memenuhi tugasnya dan bagaimana tugas itu seharusnya dipenuhi.

e. Pelatihan dan pengembangan

Deksripsi jabatan akan memberikan analisis yang akurat mengenai pelatihan yang diberikan dan perkembangan untuk membuat pengembangan karir.

f. Uraian dan perencanaan organisasi

Perkembangan awal dari deksripsi jabatan mengemukakan dimana kelebihan dan kekurangan dalam pertanggung jawaban.

Dalam hal ini deksripsi jabatan akan menyeimbangkan tugas dan tanggung jawab.

g. Uraian tanggung jawab

Deksripsi jabatan akan membantu individu untuk memahami berbagai tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

4. Indikator Kinerja Pegawai

Untuk mengukur kinerja seorang karyawan berdasarkan Permen PAN RB RI No 8 Tahun 2021, indikator kinerja pegawai meliputi:

1) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah keluaran atau *output* yang harus dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya baik *output* dengan tingkat kendali rendah maupun *output* dengan tingkat kendali sedang.

1) Kualitas

2) Ketepatan Waktu

E. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian peneliti diantaranya, yaitu:

Tabel 17
Penelitian Terdahulu

No.	NAMA	JUDUL	METODE ANALISIS	HASIL PENELITIAN
1.	Arum Darmawati, Lina Nur Hidayati dan Dyana Herlina S Universitas Negeri Yogyakarta Jurnal Economia Vol. 9, No. 1 April, 2013 DOI : https://doi.org/10.21831/economia.v9i1.1372 p-ISSN : 1858-2648 e-ISSN : 2460-1152	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Analisis Korelasi	- Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel OCB. - Komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap variabel OCB.
2.	Yulvi Novitasari dan Harif Amali Rivai Universitas Andalas Jurnal Mirai Manajemen Vol. 5, No. 2, 2020 DOI : https://doi.org/10.37531/mirai.v5i2.625 e-ISSN : 2597-4084	Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XXX	Analisis Regresi Linier Berganda	Budaya organisasi, komitmen organisasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. XXX menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan.
3.	Suziana Wirmayanis Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi Jurnal Dinamika Manajemen	Pengaruh Kemampuan Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi	Analisis Regresi Linier Berganda	Kemampuan kerja, komitmen organisasi dan motivasi terhadap

	Vol. 2, No. 3 3 Juli-September, 2014 DOI : https://doi.org/10.22437/jdm.v2i3.2484 ISSN : 2338 – 123X	Terhadap Kinerja Pegawai		kinerja pegawai menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan.
4.	Muhamad Ekhsan Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa, Cikarang Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vo. 13, No. 1, 2019 DOI : https://doi.org/10.33558/optimal.v13i1.1734 ISSN : 1978-2586	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan.
5.	Ida Respatiningsih dan Frans Sudirjo Fakultas Ekonimika dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Semarang Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang Vol. 4, No. 3, 2015 DOI : https://dx.doi.org/10.56444/sa.v4i3.162 ISSN : 2302-2752	Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang)	Analisis Regresi Linier Berganda	Komitmen organisasi, motivasi, kapabilitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan.
6.	Salman Farisi, Juli Irnawati dan Muhammad Fahmi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan Jurnal Humaniora Vol. 4, No. 1	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	- Motivasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. - Motivasi dan disiplin kerja secara

	April,2020 DOI : https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420 p-ISSN : 2684-9275 e-ISSN : 2548-9585			simultan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, dan Achmad Qomariah Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember Jurnal Penelitian Ipteks Vo. 4, No. 1 Januari,2019 DOI : https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109 p-ISSN : 2459-9921 e-ISSN : 2528-0570	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan.
8.	Pingkan Maindoka, Bernhard Tewal dan Farlane S. Rumokoy Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado Jurnal EMBA Vol. 5, No. 3 September,2017 DOI : https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.17466 ISSN : 2303-1174	Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Pintu Provinsi Sulawesi Utara	Analisis Regresi Linier Berganda	Komitmen organisasi, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan.
9.	Benyamin Richard Manery, Victor P. K. Lengkong dan Regina T. Saerang	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi	Analisis Regresi Linier Berganda	- Secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif namun

	Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado Jurnal EMBA Vol. 6, No. 4 September, 2018 DOI : https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.20918 ISSN : 2303-1174	Terhadap Kinerja Pegawai Di BKDPSDA Di Kabupaten Halmahera Utara		tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. - Secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
10.	Ainanur dan Satria Tirtayasa Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol. 1, No. 1 September, 2018 DOI : https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234 ISSN : 2623-2634	Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Eksporatif	Budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan.

Sumber: Data diolah, 2022

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Uma Sekaran dalam Sugiyono (2017:93), kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting”.

Menurut Suriasumantri dalam Sugiyono (2017:94) mengemukakan bahwa “kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi obyek permasalahan”.

Berdasarkan pembahasan diatas penulis menyimpulkan kerangka pemikiran merupakan penjelasan masalah sementara yang saling berhubungan dengan berbagai faktor antara variabel bebas X (*independent variable X*) dan variabel terikat Y (*dependent variable Y*)

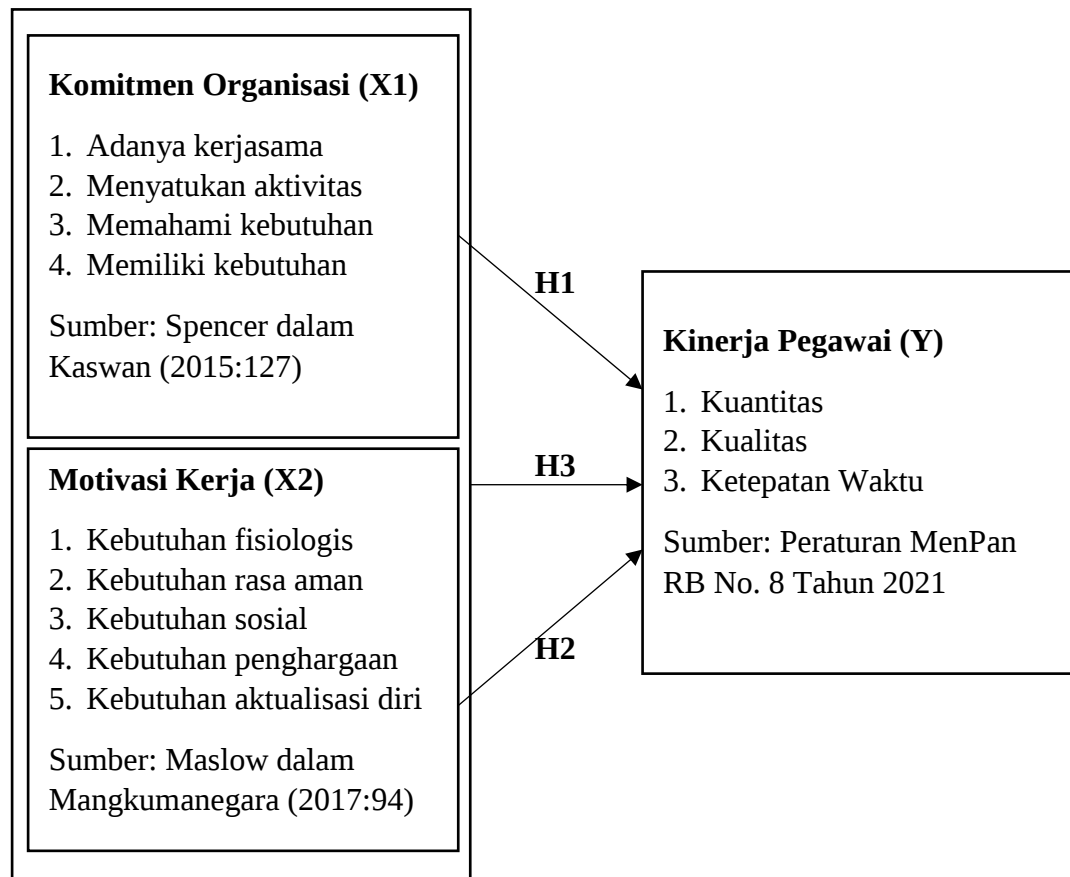
Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu manajemen yang mengatur, mengarahkan, membimbing, mengevaluasi dan memotivasi sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi untuk melakukan suatu tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang dibebankan kepada masing-masing individu atau tim. Setiap individu harus saling menjalin hubungan yang baik antara sesama rekan kerja dan pimpinan dalam organisasi, dengan menjalin hubungan yang baik tersebut merupakan satu langkah dalam mendukung tujuan organisasi agar terealisasi rencana yang telah dibuat/disusun.

Keberhasilan organisasi terletak pada kinerja sumber daya manusia itu sendiri baik dari pihak manajemen ataupun pegawai. Hasil kerja yang efektif dan efisien merupakan hasil dari komitmen yang diterapkan melalui perasaan sikap dan perilaku individu dalam mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi yang terlibat dalam mencapai tujuan organisasi.

Usaha yang diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan merupakan suatu hal yang harus didorong penuh oleh pihak manajemen, upaya-upaya yang dapat dilakukan oleh organisasi adalah dengan melakukan penilaian kinerja secara berkala dan rutin. Hal tersebut dapat dijadikan patokan dalam pengukuran kinerja karyawan, untuk karyawan yang bekinerja kurang atau belum tepat sasaran perlu diberikan motivasi-motivasi atau pengarahan

dengan harapan karyawan tersebut dapat meningkatkan kinerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Berikut dibawah ini adalah gambar kerangka pemikiran dari masalah yang ada beserta cara pemecahannya sebagai berikut:



Gambar 1

Kerangka Pemikiran

Dari kerangka pemikiran diatas dapat dijelaskan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sebagai variabel bebas (*independent variable*) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat (*dependent variable*). Ada beberapa cara untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya dengan komitmen organisasi sehingga komitmen organisasi (X1) mampu

mempengaruhi kinerja pegawai (Y) dan juga dengan motivasi kerja (X2) mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Jika komitmen organisasi sudah melekat dalam setiap individu atau tim, maka kinerja pegawai pun akan meningkat dan dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan efektif. Begitu juga dengan motivasi kerja, apabila motivasi kerja dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya maka kinerja karyawan pun dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi.

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono (2016:64) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah karena sifatnya sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empiris yang terkumpul. Berdasarkan rumusan masalah yang ada dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pemerintah non pegawai negeri pada Badan Standardisasi Nasional.
- H2 : Diduga terapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pemerintah non pegawai negeri pada Badan Standardisasi Nasional.
- Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komitmen
- H3 : Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja

pegawai pemerintah non pegawai negeri pada Badan
Standardisasi Nasional.