BAB II

TINJAUAN TEORITIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Motivasi

Motivasi kerja adalah keinginan seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena satu alasan, yaitu untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi kerja adalah dorongan yang ditentukan oleh tujuan dan jarang muncul dalam ruang hampa. Sedangkan menurut (Purwanto, 2020) motivasi kerja merupakan suatu kondisi dalam kepribadian seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai tujuan.Winardi (2012) mengemukakan bahwa istilah motivasi (*motivation*) berasal dari perkataan latin yakni movere yang berarti menggerakan (*to move*). Motivasi menurut Sutrisno (2013) adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi menurut Mangkunegara (2012) adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di tempat kerja baik itu dinas atau instansi pemerintah maupun perusahaan, Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Mangkunegara, 2012). Sedangkan, Wibowo (2012) menyatakan, Motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Robbins (2011), Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan. Kemudian menurut Wibowo (2013), mengatakan motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga

(maintain) perilaku manuasia menuju pada pencapaian tujuan. Mangkunegara (2012) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Dengan kepemimpinan yang baik akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Pimpinan harus memperhatikan kinerja bawahannya dan memberikan stimulus untuk meningkatkan kinerja berupa pemberian motivasi dan reward kepada tenaga kesehatan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi (Asbari, 2019). Motivasi kerja berkaitan dengan usia, masa kerja, prestasi kerja, pengakuan, perkembangan potensi individu, persepsi gaji, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi, hubungan interpersonal dan supervisi (Hyun, 2019). Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (sebagai kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Motivasi adalah cara memuaskan dengan memenuhi kebutuhan seorang karyawan, yang berarti bahwa ketika kebutuhan seseorang dipenuhi oleh faktor-faktor tertentu, orang tersebut akan mengerahkan upaya terbaik untuk mencapai tujuan organisasi. Robbins (2011) Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan.

Adapun indikator motivasi menurut Sofyandi dan Garniwa. (2012) terdiri dari :

1. Kebutuhan fisiologis *(Physiological-neee),* Kebutuhan Fisiologis Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*), apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.
3. Kebutuhan sosial (*Social-need*), jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dana interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.
4. Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*), kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.
5. Kebutuhan aktualisasi diri *(Self-actualization need),* Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

Selain itu indikator motivasi yaitu terdapat motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik yaitu, *Hygiene factors* merupakan motivasi ekstrinsik, motivasi intrinsik yaitu motivasi yang timbul akibat pengaruh dari luar individu tersebut, sedangkan *motivator factors* merupakan motivasi yang timbul akibat pengaruh dari dalam diri individu tersebut untuk melakukan sesuatu (Meng & Wang, 2016).

2.1.2 Pemberdayaan

Secara konseptual pemberdayaan adalah upaya memberikan otonomi, kepercayaan atasan kepada bawahan, serta mendorong mereka untuk kreatif agar dapat merampungkan tugasnya sebaik mungkin, karyawan diberikan keleluasaan untuk mengambil tindakan-tindakan yang dipandang tepat dalam rangka melayani pelanggan, termasuk menangani masalah yang terjadi di dalam pekerjaannya, melalui pemberdayaan karyawan diharapkan terjadi *sharing of power* yaitu bawahan dilibatkan secara bersama-sama oleh pihak manajemen untuk melakukan perubahan-perubahan (Kadarisman 2012).

Adapun pemberdayaan psikologis muncul sebagai suatu konstruk yang dianggap penting bagi inovasi dan efektivitas organisasi. Pemberdayaan psikologis karyawan merupakan bentuk kebebasan di mana karyawan mengambil keputusan untuk memastikan kepuasan maksimal kepada pelanggan, pemberdayaan psikologis adalah awal fundamental dan aspek yang luar biasa untuk pencapaian keberhasilan pertumbuhan bisnis dan meningkatkan produktivitas (Akbar et al. 2013). Menurut Abdullah et al.(2015) pemberdayaan psikologis mempengaruhi kepuasan kerja guru sekolah menengah di Malaysia.Sedangkan, menurut Elnaga dan Imran (2014) menyatakan bahwa perusahaan yang melakukan pemberdayaan karyawan akan mampu meningkatkan tanggung jawab karyawan. Menurut Siagan (2012) berpendapat bahwa pemberdayaan karyawan merupakan keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Menurut Ismail et al. (2011) menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan merupakan

pendekatan yang demokratis dimana pimpinan mendorong karyawan untuk ikut memutuskan dalam pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pekerjaan. Memberdayakan karyawan dalam perusahaan berarti memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dapat menunjukkan potensi dan keterampilan yang dimilikinya (Dewi dan Utama 2015).

Menurut Wibowo (2012), suatu perusahaan yang menjalankan pemberdayaan karyawan akan mendapatkan manfaat sebagai berikut:

1. Menimbulkan perasaan yang puas dalam mengambil tanggung jawab untuk menjalankan tugasnya dengan melakukan sesuatu yang berharga dan memperoleh kesenangan dalam melakukan komunikasi.
2. Meningkatkan percaya diri dalam melakukan sesuatu sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja seperti kerja sama yang lebih dekat dengan orang lain, bekerja dengan tujuan yang lebih jelas dan mendapatkan prestasi apabila tujuan telah tercapai.
3. Pemberdayaan dalam organisasi akan meningkatkan kinerja organisasi dan karyawan dapat mengembangkan bakatnya secara penuh.

Menurut Kuo et al. (2010) menyatakan bahwa terdapat 4 indikator dalam mengukur pemberdayaan karyawan yaitu sebagai berikut;

1. *Meaning*, mengacu pada sejauh mana karyawan memiliki rasa tujuan atau hubungan pribadi tentang pekerjaannya.
2. *Competence,* mengacu pada sejauh mana karyawan percaya bahwa ia memiliki keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik.
3. *Self-determination,* mengacu pada sejauh mana karyawan memiliki rasa kebebasan tentang bagaimana individu melakukan pekerjaannya didalam perusahaan.
4. *Impact*, mengacu pada sejauh mana karyawan percaya bahwa ia dapat memengaruhi sistem organisasi dimana ia bekerja.

2.1.3 Kinerja

Wibowo (2011), kinerja berasal dari pengertian performance, ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Sedarmayanti (2013), kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Menurut Wibowo (2013), juga mengatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Menurut Abdullah (2014) Indikator kinerja adalah suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektivitas dan efisinesi proses atau operasi dengan berpedoman pada target-target dan tujuan organisasi. Kemudian, Sedarmayanti(2014) menjelaskan bahwa indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari organisasi/unit kerja yang bersangkutan menunjukkan kemampuan dalam rangka dan/atau menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Sementara itu, menurut Larius (2013) menjelaskan bahwa, indikator kinerja *(performance indicators)* sering disamakan dengan ukuran kinerja *(performance measure).*

Namun sebenarnya, meskipun keduanya merupakan kriteria pengukuran kinerja, terdapat perbedaan makna. Indikator kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung yaitu hal-hal yang sifatnya hanya merupakan indikasi-indikasi kinerja, sehingga bentuknya cenderung kualitatif. Pengukuran menurut Miswan (2010), mencakup 6 (enam) kriteria primer, yaitu :

1. *Quality,* merupakan tingkat sejauhmana proses atau hasil pelaksanaan

kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

2. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. *Timeliness*, merupakan sejauhmana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain.
4. *Cost effectiveness*, sejauhmana penggunaan sumberdaya organisasi (manusia, keuangan, tehnologi, material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. *Need for supervision*, merupakan tingkat sejauhmana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
6. *Interpersonal impact*, merupakan tingkat sejauhmana pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan

2.2 Kajian Empiris

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Peneltian	Metode Analisis	Data	Kesimpulan
1	Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (2019).	Teknik analisis data akan diolah dan dianalisis dengan menggunakan bantuan program SPSS IBM Statistics 20. Analisis	Data primer : menggunakan kuesioner dan responden Data Sekunder : Berasal dari jiurnal-jurnal penelitian terdahulu.	Pengaruh variabel motivasi secara parsial berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Pengaruh variabel

		yang dipergunakan adalah Analisis Deskriptif, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Bergand, Uji F, dan Uji t.		kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. pengaruh, variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Secara serempak motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja. berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang.
2	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan	Teknik analisis menggunakan Structural	Sampel penelitian sebanyak 150	motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak

	Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali (2018)	Equation Modelling (SEM) dengan menggunakan program komputer SPSS 15.0 dan AMOS 7.0. Uji validitas instrumen dilakukan dengan menghitung nilai korelasi product moment dari tiap-tiap butir pernyataan dan didapat hasil bahwa semua butir pertanyaan memiliki nilai di atas 0,3 yang berarti semua butir pernyataan dalam kuisioner adalah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai koefisien alpha dari semua variabel dan	orang pegawai dipilih dengan metode Stratified Proportional Random Sampling sementara data dikumpulkan menggunakan kuisioner untuk kemudian dianalisis dengan Structural Equation Modelling (SEM).	signifikan terhadap kepuasan kerja sementara kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan. Motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sementara lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan.

		diperoleh hasil semua variabel menunjukkan nilai di atas 0,60 yang berarti semua variabel adalah reliabel. esi Linear Berganda.		
3	Dampak Motivasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (2014)	Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas kuisioner penelitian analisis regresi linier berganda, uji hipotesis. data olahan SPSS	Data sekunder: didapat dari penelitian terdahulu	Disimpulkan pula bahwa *intrinsic rewards* memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja karyawan dan motivasi karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa efektivitas pelatihan yang dipersepsikan karyawan memiliki hubungan negatif dengan motivasi. Hal ini juga terbukti dari respon mereka yang diberikan kursus pelatihan

				namun pelatihan ini tidak mereka implementasikan dalam rutinitas mengajar karena dianggap kurang efektif. Mereka tidak puas dengan pelatihan yang diberikan kepada mereka dan ini mempengaruhi motivasi mereka untuk mengajar.
4	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Puskesmas (2020).	Pengujian hipotesis penelitian dilakukan jika semua indikator dalam model PLS telah memenuhi syarat validitas konvergen, validitas diskriminan dan pengujian reliabilitas dapat menggunakan hasil analisis PLS.	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 80 pegawai tetap puskesmas. Untuk pertanyaan / pernyataan tentang identitas	ditemukan beberapa kesimpulan sebagai berikut: Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan karyawan, terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan, terdapat pengaruh

			responden dirancang dalam bentuk kuesioner semi terbuka disamping pertanyaan tertutupnair	yang signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan karyawan, terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan karyawan. Kinerja puskesmas terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja puskesmas, ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja puskesmas, ada pengaruh yang signifikan kepuasan pegawai terhadap kinerja puskesmas.
5	Perilaku dan kinerja pasca pelatihan karyawan: evaluasi	Uji Validitas dan Reabilitas, Uji Asumsi	Data primer ; Metode Pengumpulan	Akhirnya, hubungan positif langsung antara

	hasil proses pelatihan (2019).	Klasik Uji Multikolinearita, Uji Heteroskedastist as, Uji Normalitas, Uji Analisis Data Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F), Uji Hipotesis Secara dan Parsial (Uji t).	Data yang digunakan adalah: 1. Observas i 2. Wawancara 3. Kuesioner Data Sekunder : Penelitian Terdahulu	transfer pelatihan dan hasil program (0,358 *** / H8) menunjukkan bahwa semakin banyak karyawan menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh untuk aktivitas pekerjaan mereka, semakin besar hasil positif yang akan muncul di pasca- melatih prestasi kerja.
6	Pengaruh Kepuasan Kerja, Pemberdayaan Karyawan, Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Cv. Akar Daya Mandiri (2016)	analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi,Uji Hipotesis. Teknik yang diolah melalui program SPSS .	Data primer : Angket atau kuesioner Data sekunder; Penelitian Terdahulu	Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa variabel kepuasan kerja dan pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Stres kerja berpengaruh negatif dan

				signifikan terhadap komitmen organisasi. Pihak perusahaan sebaiknya selalu memperhatikan kepuasan kerja, pemberdayaan karyawan, dan stres kerja karyawan sehingga karyawan akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.
7	Pengaruh Mediasi Loyalitas Karyawan dalam Hubungan Antara Pemberdayaan dan Kinerja Karyawan: Kasus dari UKM Yordania (2018).	Hasil Analisis Regresi Partial, Uji Normalitas, Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.	Data primer : kuisoner Data sekunder : penelitian terdahulu	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa pemberdayaan terkait dengan kinerja. Selain itu, loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Lebih lanjut, hasil penelitian

				menunjukkan bahwa loyalitas karyawan secara parsial memediasi hubungan antara pemberdayaan dan kinerja.
8.	Pengaruh Pemberdayaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Guru Di Smk N 1 Mas Ubud (2016)	Data yang telah dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan Partial Least Square (PLS).	Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuisoner dan wawancara.	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa 1.Pemberdayaan psikologis berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, 2.Pemberdayaan psikologis berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, 3.Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, dan 4.Pemberdayaan psikologis

				berpengaruh positif signifikan secara tidak langsung terhadap komitmen organisasional melalui ke puasan kerja.
9.	Kinerja Karyawan Perbankan Saat Pandemi Covid-19: Remunerasi dan Motivasi (2020).	Metode kuantitatif data yang masuk akan diolah menggunakan SPSS 20.	menyebarkan kuesioner kepada pegawai Bank di Surabaya untuk mendapatkan data yang akurat dan dapat dipertanggungja wabkan. Penelitian ini melibatkan 45 karyawan yang bekerja pada bank di wilayah Surabaya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa remunerasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan remunerasi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai perbankan selama pandemi Covid-19.

10.	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Prabumulih Utara (2020).	Analisis data menggunakan bantuan Software SPSS for Windows Versi 21 dengan melakukan uji prasyarat analisis terlebih dahulu.	Data yang di-gunakan yaitu data Primer.	hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: 1) ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Prabumulih Utara; 2) ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Prabumulih Utara; 3) ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru Sekolah

				Menengah Pertama di Kecamatan Prabumulih Utara.

2.3 Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sebenarnya dipengaruhi oleh motivasi karena jika karyawan termotivasi maka mereka akan bekerja dengan lebih banyak usaha dan pada akhirnya kinerja akan meningkat (Azar dan Shafighi, 2013). Motivasi dapat meningkatkan kinerja seorang guru dimana peran motivasi dapat sangat berpengaruh untuk kinerja yang sesuai dengan tujuan utama sekolah tersebut. Dimana penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan yang mana disimpulkan bahwa jika karyawan lebih termotivasi maka kinerjanya akan meningkat (Asim, 2013). Kinerja karyawan sebenarnya dipengaruhi oleh motivasi karena jika karyawan termotivasi maka mereka akan bekerja dengan lebih banyak usaha dan pada akhirnya kinerja akan meningkat (Azar dan Shafighi, 2013).

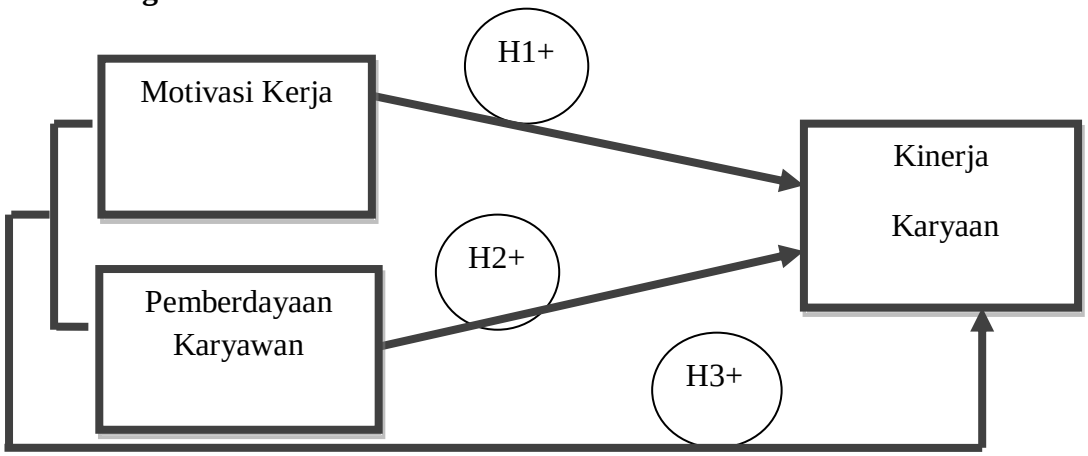
H1: Diduga Motivasi karyawan memiliki pengaruh yang positif dengan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pemberdayaan terhadap Kinerja Karyawan

Pemberdayaan mampu memenuhi kebutuhan fundamental manusia seperti penerimaan dan kepemilikan. Memberdayakan individu menciptakan rasa bergabung untuk membuat nasib pribadi mereka, pekerjaan berubah menjadi spektakuler, menginspirasi, menyenangkan, dan signifikan. Pemberdayaan mengembangkan kepercayaan serta mendukung komunikasi aktif. Loyalitas karyawan telah ditemukan dipengaruhi secara positif oleh pemberdayaan, karena pemberdayaan dianggap sebagai aktivitas berbasis kepercayaan, ini pada gilirannya, mempengaruhi loyalitas karyawan secara emosional dan sosial (DuBrin, 2012). Baru-baru ini, semakin banyak organisasi yang secara ekstensif mengadopsi kebijakan pemberdayaan sebagai teknik untuk meningkatkan kinerja. Artinya, kebijakan pemberdayaan akan meningkatkan solusi kreatif atas setiap kesalahan yang mungkin terjadi dalam aktivitas sehari-hari sehingga kinerja juga akan meningkat. Selain itu, pemberdayaan memberikan kemampuan kepada karyawan untuk memikirkan kembali cara-cara melakukan kegiatan tersebut, akibatnya, berusaha untuk menyempurnakan cara-cara tersebut (Chiang dan Hsieh at.al, 2012). Berdasarkan argumen dan pembahasan di atas, penulis membuat hipotesis bahwa :

H2: Diduga Pemberdayaan memiliki pengaruh positif dengan kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Pemikiran



(Gambar. 1.1. Kerangka Pemikiran)

2.5 Hipotesis

Berdasarkan uraian krangka pemikiran di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan .

H2 : Diduga Pemberdayaan Karyawan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

H3 : Diduga Motivasi Kerja dan Pemberdayaan Karyawan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.