

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Tinjauan Pustaka**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian kinerja**

Menurut Sinambela dalam syahida dkk (2018) Kinerja adalah pelaksanaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawab sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja yaitu apa yang harus dicapai oleh seseorang dan kompetensi termasuk bagaimana mencapainya. Sedangkan menurut Virgiawansyah dkk (2018) Kinerja adalah proses melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai oleh seseorang anggotanya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberi kepadanya.

## **b. Faktor yang mempengaruhi kinerja**

Menurut Purwanto dan Wahyudin (2007) Kinerja anggota dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

### 1) Faktor individual

Faktor individual merupakan karakteristik yang melekat pada seorang individu, seperti tingkat pendidikan, kompetensi dan komitmen.

### 2) Faktor organisasi

Faktor organisasional merupakan karakteristik yang melekat dalam organisasi, seperti gaya kepemimpinan, pengendalian intern dan struktur organisasi atau jenjang desentralisasi.

### 3) Faktor psikologis

Faktor yang bersifat psikologis seperti motivasi, locus of control atau kemampuan mengendalikan diri dan keinginan untuk selalu di depan.

## **c. Indikator penilaian kinerja**

Ada lima indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut Awal dan Syamsir (2019). antara lain :

### 1) Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan.

## 2) Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

## 3) Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

## 4) Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

## 5) Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap kantor.

## 2. Penggunaan Media Sosial

### a. Pengertian penggunaan media sosial dan media sosial

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, penggunaan memiliki arti proses, cara pembuatan memakai sesuatu, atau pemakaian (Depdiknas RI). Penggunaan merupakan kegiatan dalam menggunakan atau memakai sesuatu seperti sarana atau barang.

Menurut Ardianto dalam bukunya yang berjudul Komunikasi Massa, tingkat penggunaan media dapat dilihat dari frekuensi dan durasi dari penggunaan media tersebut (Elvinaro,2007). Menurut Lometti, Reeves, dan Bybee penggunaan media oleh individu dapat dilihat dari tiga hal, yaitu:

- 1) Jumlah waktu, hal ini berkaitan dengan frekuensi, intensitas, dan durasi yang digunakan dalam mengakses situs.
- 2) Isi media, yaitu memilih media dan cara yang tepat agar pesan yang ingin disampaikan dapat dikomunikasikan dengan baik.
- 3) Hubungan media dengan individu dalam penelitian ini adalah keterkaitan pengguna dengan media sosial.

Beberapa pengertian diatas tentang penggunaan media sosial maka dapat disimpulkan penggunaan media sosial adalah proses atau kegiatan yang dilakukan seseorang dengan sebuah media yang dapat digunakan untuk berbagi informasi, berbagi ide, berkreasi, berfikir, berdebat, menemukan teman baru dengan sebuah aplikasi online yang dapat digunakan melalui smartphone (telepon genggam).

Media Sosial adalah sebuah media online, dengan para penggunanya bisa dengan mudah berpartisipasi, berbagi, dan menciptakan isi meliputi blog, jejaring sosial, wiki, forum dan dunia virtual. Blog, jejaring sosial dan wiki merupakan bentuk

media sosial yang paling umum digunakan oleh masyarakat di seluruh dunia. Media sosial merupakan “sebuah kelompok aplikasi berbasis internet yang membangun di atas dasar ideologi dan teknologi Web 2.0, dan yang memungkinkan penciptaan dan pertukaran *usergenerated content* (Marsal dan Hidayati, 2018).

#### **b. Jenis-jenis Media Sosial**

Pembagian jenis- jenis media sosial sebagaimana yang dipaparkan Kaplan dan Andreas (2010):

##### 1) Proyek Kolaborasi (*Collaborative Projects*)

Situs yang membebaskan pengguna untuk bersama-sama membuat dan memperbarui sebuah konten. Salah satu contoh yang paling umum dikenal adalah Wikipedia.

##### 2) Blog dan Microblog

Para pengguna dibebaskan untuk membuat konten yang pada awalnya didominasi oleh konten tulisan dan ditampilkan secara kronologis. Misalnya, Twitter.

##### 3) Komunitas Konten (*Content Communities*)

Media sosial yang memungkinkan penggunanya berbagi konten dalam tipe media yang berbeda-beda. Misalnya, YouTube.

##### 4) Situs Jejaring Sosial (*Social Networking Sites*)

Memungkinkan pengguna untuk terhubung dengan pengguna lainnya dengan cara membuat profil yang berisi informasi pribadi, mengundang teman untuk dapat mengakses profil tersebut, hingga

berkirim pesan singkat. Misalnya, Facebook.

#### 5) *Virtual Game World*

Pengguna dapat berinteraksi satu sama lain dalam suatu permainan melalui avatar selayaknya berada di dunia nyata. Misalnya, Mobile Legends.

#### 6) *Virtual Social Worlds*

Mirip dengan virtual game world, tapi interaksi yang ditawarkan lebih bebas seperti simulasi kehidupan. Misalnya, Second Life.

### **c. Indikator penggunaan media sosial**

Engage (Solis, 2010:263) berpendapat bahwa terdapat 4C digunakan sebagai indikator dalam menggunakan media sosial, diantaranya yaitu:

#### 1) *Context: "How we frame our stories"*.

Yaitu bagaimana membentuk sebuah cerita atau pesan (informasi) seperti halnya bentuk dari pesan itu sendiri, penggunaan bahasa dan isi dari pesan tersebut.

#### 2) *Communication: "The practice of sharing our sharing story as well as listening, responding, dan growing"*.

Yaitu berbagi cerita atau pesan (informasi) dengan cara mendengar, merespon, dan dengan berbagai cara yang membuat pengguna merasa nyaman dan pesan tersampaikan dengan baik.

#### 3) *Collaboration: "Working together to make things better and more efficient and effective"*.



Yaitu bekerja sama antara sebuah akun atau perusahaan dengan penggunanya di media sosial untuk membuat segala hal menjadi baik dan lebih efektif serta efisien.

4) *Connection: "The relationships we forge and maintain"*.

Yaitu memelihara hubungan yang telah terbina. Bisa dengan melakukan sesuatu yang bersifat berkelanjutan sehingga pengguna merasa lebih dekat dengan sebuah akun maupun perusahaan pengguna media sosial.

### **3. Motivasi Kerja**

#### **a. Pengertian Motivasi Kerja**

Istilah motivasi berasal dari kata Latin "movere" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2007: 141). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja. Hasibuan (2007:219) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau berkerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dari definisi diatas, maka motivasi dapat didefinisikan sebagai masalah yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerja

sama untuk mencapai tujuan organisasi, masalah motivasi dapat dianggap simpel karena pada dasarnya manusia mudah dimotivasi, dengan memberikan apa yang diinginkannya. Masalah motivasi, dianggap kompleks, karena sesuatu dianggap penting bagi orang tertentu (Solikah dkk, 2016).

#### **b. Teori Motivasi**

Beberapa teori motivasi menurut Rivai dan Sagala (2011:840) yaitu:

##### 1) Teori Dua Faktor dari Frederick Herzberg

Faktor pertama yaitu faktor *satisfiers* atau apa yang disediakan oleh manajemen yang mampu membuat bawahannya nyaman, senang dan tenang terdiri dari *achievement, recognition, advancement, growth, working condition, dan work itself*. Sedangkan faktor kedua yaitu *dissatisfiers* terdiri dari gaji, kebijakan organisasi, *supervise*, status relasi antar pekerjaan dan *personal life*.

##### 2) Teori Kebutuhan David M.c. Chelland

Manusia itu pada hakikatnya mempunyai kemampuan untuk berprestasi diatas kemampuan orang lain dalam hidup manusia ada tiga (3) kebutuhan yaitu:

- a) Kebutuhan Berprestasi, yaitu dorongan untuk memperoleh dan mengunggulu prestasi dari rekan kerja sehubungan dengan seperangkat standar pekerjaan yang telah ditentukan pencapaian hasilnya secara maksimal.



- b) Kebutuhan Berafiliasi, yaitu hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah. Kebutuhan yang bersifat *human relation* yaitu kebutuhan sosial yang menekankan pada persahabatan, termasuk penghargaan cinta kasih.
- c) Kebutuhan akan kekuasaan yaitu dalam organisasi akan terdapat hierarki, saling mempengaruhi dalam kehidupan kerja yang melahirkan sekelompok penguasa maupun kelompok yang dikuasai.

#### **c. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja**

Menurut Sayuti (2006) menyebutkan motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- 1) Faktor Internal, yaitu berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang terdiri dari : kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan, kepuasan kerja.
- 2) Faktor Ekternal, yaitu berasal dari luar diri (*environment factors*) terdiri dari : kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervise yang baik, ada jaminan karier (penghargaan atas prestasi), status dan tanggung jawab.

#### **d. Indikator motivasi kerja**

Indikator motivasi kerja menurut Suwatno (2011:177) untuk mengetahui tingkat motivasi kerja seseorang terdiri dari:

- 1) Kebutuhan Fisik, ditunjukkan dengan kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual.
- 2) Kebutuhan Rasa Aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologi dan intelektual.
- 3) Kebutuhan Sosial, yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi.
- 4) Kebutuhan Akan Harga Diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, mendapatkan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

#### **4. Gaya Kepemimpinan**

##### **a. Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Menurut Robbins dan Judge (2008:49), kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Dalam konteks kepemimpinan, Ramadhan dkk, (2019) memberikan konsep kepemimpinan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok.

Menurut Kreitner (1995) secara garis besar, pendekatan atau prespektif tentang kepemimpinan terdiri dari teori sifat (Trait Theory), teori perilaku (Behavioral Styles Theory), teori situasional (Situasional Theory) dan teori transformasional (Transformational Theory).

#### **b. Tipe-tipe gaya kepemimpinan**

Menurut University of Iowa Studies yang dikutip Robbins dan Coulter (2002) menyimpulkan ada tiga gaya kepemimpinan, yaitu:

##### 1) Gaya Kepemimpinan Autokratis

Gaya ini mendeskripsikan pemimpin yang cenderung memusatkan kekuasaan kepada dirinya sendiri, mendikte bagaimana tugas harus diselesaikan, membuat keputusan secara sepihak, dan meminimalisasi partisipasi bawahannya.

##### 2) Gaya kepemimpinan Demokratis

Gaya ini mendeskripsikan pemimpin yang cenderung mengikutsertakan bawahannya dalam pengambilan keputusan, mendelegasikan kekuasaan, mendorong partisipasi bawahannya dalam menentukan bagaimana metode kerja dan tujuan yang ingin dicapai, dan memandang umpan balik sebagai suatu kesempatan untuk melatih bawahannya.

##### 3) Gaya Kepemimpinan Laissez-faire (Kendali Bebas)

Gaya ini mendeskripsikan pemimpin yang secara keseluruhan

memberikan karyawannya atau kelompok kebebasan dalam pembuatan keputusan dan menyelesaikan pekerjaan.

**c. Indikator gaya kepemimpinan**

Menurut Handoko dan Reksohadiprodjo (1997), variabel gaya kepemimpinan dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1) Gaya kepemimpinan otokratis :

- a) Pemimpin kurang memperhatikan kebutuhan bawahan.
- b) Komunikasi hanya satu arah yaitu kebawah saja.
- c) Pemimpin cenderung menjadi pribadi dalam pujian dan kecamannya terhadap kerja setiap anggota.
- d) Pemimpin mengambil jarak dari partisipasi kelompok aktif kecuali bila menunjukkan keahliannya.

2) Gaya kepemimpinan demokratis :

- a) Lebih memperhatikan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.
- b) Menekankan dua hal yaitu bawahan dan tugas.
- c) Pemimpin adalah objektif atau fact-minded dalam pujian dan kecamannya.
- d) Mencoba menjadi seorang anggota kelompok biasa.

3) Gaya kepemimpinan Laizze Faire :

- a) Pemimpin membiarkan bawahannya untuk mengatur dirinya sendiri.

- b) Pemimpin hanya menentukan kebijaksanaan dan tujuan umum.
- c) Bawahan dapat mengambil keputusan yang relevan untuk mencapai tujuan dalam segala hal yang mereka anggap cocok.

## **5. Reward**

### **a. Pengertian Reward**

*Reward*/penghargaan adalah apresiasi berupa materi ataupun ucapan yang diberikan atas keberhasilan ataupun prestasi yang telah dicapai (Nugroho, 2015). Sedangkan menurut Ramayulis (2008), reward adalah hadiah yang diberikan atas perbuatan – perbuatan/hal – hal yang baik yang telah dilakukan. Menurut Triton (2010), “Imbalan adalah satu upaya yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja para karyawan.

Dalam konsep manajemen, reward merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja para pegawai. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang, dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang. Reward juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya (Mas’ud dkk, 2016).

## **b. Jenis-jenis Reward**

Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson dalam Gania (2006) reward dibagi menjadi dua jenis yaitu:

### 1) Penghargaan Ekstrinsik (Ekstrinsic Rewards)

Yaitu suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Penghargaan ekstrinsik terdiri dari: penghargaan finansial dan penghargaan non finansial.

### 2) Penghargaan Intrinsik (Intrinsic Rewards)

Yaitu suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri, penghargaan intrinsik terdiri dari: penyelesaian (*completion*), pencapaian (*achievement*), dan otonomi (*autonomy*).

## **c. Indikator reward**

Menurut Suak dkk (2017) indicator untuk *reward* terdiri dari :

### 1) Gaji dan Bonus

Gaji merupakan komponen yang paling penting bagi pegawai. Gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok dan tambahan kompensasi keuangan berupa bonus dan pemberian saham. Reward terhadap kinerja yang tinggi dapat diberikan dalam bentuk kenaikan gaji, pemberian bonus, atau pemberian saham.

### 2) Kesejahteraan

Kesejahteraan dapat diukur nilainya, beberapa program kesejahteraan yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian reward atas prestasi kerja misalnya tunjangan, fasilitas



kerja, kesejahteraan rohani.

### 3) Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan prospek kinerja dimasa yang akan datang. Pengembangan karir ini penting diberikan kepada pegawai yang mempunyai prestasi kerja yang memuaskan agar nilai pegawai itu lebih tinggi sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih baik. Pengembangan karir memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menambah pengetahuannya dan keterampilan serta keahliannya.

### 4) Penghargaan Psikologi dan Sosial

Penghargaan psikologis dan sosial lebih sulit diukur nilai finansialnya, namun nilai penghargaan ini penting bagi pegawai. Beberapa penghargaan psikologis dan sosial tersebut misalnya : promosi jabatan, pemberian kepercayaan, peningkatan tanggung jawab, pemberian otonomi yang lebih luas, penempatan lokasi kerja yang lebih baik, pengakuan, pujian.

## B. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

NO	Penulis dan Tahun	Variabel yang digunakan	Hasil penelitian
1	Marsal dan Hidayati (2018)	X1 :Penggunaan media sosial Y : kinerja pegawai	Penggunaan media sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2	Supriyanto (2015)	X1 :Penggunaan media sosial	Penggunaan media sosial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

		Y :kinerja bisnis	
3	Wardhani (2016)	X1 : Lingkungan kerja , X2 : komunikasi, X3 :kepemimpinan Y :kinerja pegawai	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
4	Efendi dan Marnisah (2019)	X1:Gaya kepemimpinan, X2:disiplin kerja, Y :kinerja anggota	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja anggota, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja anggota.
5	Sukmana (2018)	X1Kepemimpinan, integritas, X2 kepuasan kerja, Y kinerja anggota	Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja anggota, integritas berpengaruh positif terhadap kinerja anggota, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja anggota.
6	Mas'ud dkk (2016)	X1:Reward, punishment, Y: kinerja pegawai	Reward berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, punishment berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
7	Zulkifar dan Novianti (2018)	X1:Kapabilitas jejaring usaha, X2:media sosial, Y:kinerja usaha	Kapabilitas jejaring usaha berpengaruh positif terhadap kinerja, media social berpengaruh positif terhadap kinerja usaha.
8	Suryadilaga dkk (2016)	X1:Reward, punishment, Y: kinerja	Reward berpengaruh positif terhadap kinerja, Punishment berpengaruh positif terhadap kinerja
9	Larasati dan Gilang	X1:Motivasi kerja, Y:kinerja	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja
10	Theodora (2015)	X:Motivasi kerja, Y:kinerja	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja
11	Regina Aditya Reza. 2010.	X1:Gaya Kepemimpinan	Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh

		X2: Motivasi X3 : Disiplin Kerja Y: Kinerja	positif terhadap kinerja.
12	Suharto dan Budi Cahyono, 2005	X1 : Budaya Organisasi X2 : Kepemimpinan X3 : Motivasi Kerja Y : Kinerja	Terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi terhadap Kinerja.
13	Masrukhin dan Waridin, 2006	X1:Motivasi kerja, X2:Kepuasan kerja, X3:Kepemimpinan, X4:Budaya Organisasi Y:Kinerja	Motivasi, Kepuasan dan Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Budaya Organisasi berpengaruh negatif terhadap Kinerja.
14	Mewa (2015)	X1 : Gaya Kepemimpinan X2 : Motivasi X3 : Kompensasi Y : Kinerja	Gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
15	Adhitomo Wirawan (2016)	X1 : Reward X2 : Punishment Y1 : Motivasi Y2 : Kinerja	Reward berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja. Punishment berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja.
16	Jaliteng Suryokoco (2017)	X1 : Gaya Kepemimpinan X2 : Reward X3 : Punishment X4 : Performance contract Y : Kepuasan Kerja	Gaya Kepemimpinan, reward , punishment dan performance contract berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja.

### C. Pengembangan Hipotesis dan Kerangka Pemikiran

#### 1. Pengaruh penggunaan sosial media terhadap kinerja

Salah satu tugas humas pemerintah adalah menyebarkan informasi dan kebijakan pemerintah sesuai dengan institusi/lembaga masing-masing kepada publik, menampung dan mengolah aspirasi masyarakat, serta membangun kepercayaan publik guna menjaga citra dan reputasi pemerintah. Untuk itu, diperlukan upaya-upaya kreatif dan persuasif dalam pelaksanaan misi tersebut. Humas pemerintah harus mengomunikasikan kebijakan, rencana kerja, dan capaian kinerja kepada masyarakat luas, melalui media tradisional, media konvensional, dan media baru. Komunikasi yang menggunakan media baru atau teknologi internet dapat menjangkau langsung dan cepat kepada semua pihak. Penggunaan media sosial yang tinggi akan mempermudah tugas humas sehingga dapat meningkatkan kinerja (Marsal dan Hidayati, 2018). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Zulkifar dan Noviyanti (2018) Pengelolaan penggunaan media sosial berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian (Supriyanto (2015) dan Marsal Hidayati (2018).

**H1 : Penggunaan media sosial berpengaruh positif terhadap kinerja.**

## **2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja**

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja sangat menyukai tantangan, berani mengambil risiko, sanggup mengambil alih tanggungjawab, senang bekerja keras. Dorongan ini akan menimbulkan

kebutuhan berprestasi pegawai yang membedakan dengan yang lain, karena selalu ingin mengerjakan sesuatu dengan lebih baik. Berdasarkan pengalaman dan antisipasi dari hasil yang menyenangkan serta jika prestasi sebelumnya dinilai baik, maka pegawai lebih menyukai untuk terlibat dalam perilaku berprestasi. Sebaliknya jika pegawai telah dihukum karena mengalami kegagalan, maka perasaan takut terhadap kegagalan akan berkembang dan menimbulkan dorongan untuk menghindarkan diri dari kegagalan (Sutrischastini dan Riyanto, 2015). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Utami (2017) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Theodora (2015), Larasati dan Gilang (2014).

## **H2 : motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja**

### **3. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja**

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor pendukung pada kinerja karyawan (Darmawan, 2017). Menurut Prakoso (2016) kinerja yang tinggi dapat dicapai oleh seorang karyawan berkat adanya kepatuhan terhadap aturan serta dukungan dari atasannya. Pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang paling tepat, dimana gaya kepemimpinan yang paling tepat yaitu gaya kepemimpinan yang dapat memaksimalkan kinerja, dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala situasi dalam organisasi. Dengan adanya kesesuaian gaya kepemimpinan yang diterapkan terhadap pegawai, maka kinerja pegawai akan naik, karena pegawai merasa jelas dan paham dengan tugas yang diberikan oleh atasannya. Menurut



penelitian yang di lakukan oleh Efendi dan Marnisah (2019) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Nugroho (2013), Wardhani (2016), dan Sukmana (2018).

**H3 : gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja.**

#### **4. Pengaruh reward terhadap kinerja**

Menurut Yusuf (2013) berpendapat bahwa *reward* atau penghargaan adalah balas jasa yang diberikan instansi/perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran. Pada dasarnya kinerja yang tinggi tergantung pada program pemberian insentif jika dihubungkan dengan pekerjaan yang mendukung, meliputi penilaian kinerja, informasi yang merata, dan keamanan kerja. Pemberian reward merupakan pemotivasian yang lebih kuat bagi karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. Penghargaan yang diberikan oleh perusahaan sangat mempengaruhi produktivitas dan tendensi para karyawan untuk tetap bersama organisasi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Mas'ud dkk (2016) reward berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Suryadilaga (2016), Nugroho (2015) dan Suryani (2011).

**H4 : reward berpengaruh positif terhadap kinerja.**



