

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Motivasi Kerja**

##### **2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Wibowo (2014:323), motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

Menurut A.A. Prabu Mangkunegara (2013: 93), motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2014:110), motivasi memersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

##### **2.1.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Motivasi**

Menurut Edy Sutrisno (2014:837), faktor-faktor yang memengaruhi motivasi dibedakan menjadi dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal yang berasal dari karyawan sebagai berikut:

1. Faktor Internal
  - a. Keinginan untuk dapat hidup  
Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan manusia yang hidup di muka bumi ini.
  - b. Keinginan untuk mendapatkan memiliki  
Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
  - c. Keinginan untuk mendapatkan penghargaan  
Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Keinginan untuk memperoleh pengakuan meliputi hal-hal, adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk dapat berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

2. Faktor External

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b. Kompensasi

Kompensasi merupakan hasil penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri sendiri dan keluarga.

c. Jaminan Pekerjaan

Setiap orang akan bekerja secara mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

### 2.1.3 Tujuan Motivasi

Ada beberapa tujuan motivasi menurut Hasibuan (2014: 161) yaitu:

1. Untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan.
3. Untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan.
4. Untuk meningkatkan suasana dan hubungan kerja yang baik.
5. Untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.
6. Untuk meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.
7. Untuk meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

#### **2.1.4 Indikator Motivasi**

Menurut Wibowo (2014: 331-337), indikator motivasi adalah:

1. **Kebutuhan**  
Kebutuhan menunjukkan adanya kekurangan fisiologis atau psikologis yang menimbulkan perilaku.
2. **Desain Pekerjaan**  
Desain pekerjaan adalah mengubah konten dan atau proses pekerjaan spesifik untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja.
3. **Kepuasan**  
Kepuasan kerja adalah respon bersifat memengaruhi terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang.
4. **Keadilan**  
Keadilan adalah model motivasi yang menjelaskan bagaimana orang mengejar kejujuran dan keadilan dalam pertukaran sosial, atau hubungan memberi dan menerima.
5. **Harapan**  
Harapan merupakan keyakinan individu bahwa tingkat usaha tertentu akan diikuti oleh tingkat kinerja tertentu.
6. **Penetapan Tujuan**  
Tujuan adalah apa yang di usahakan untuk dicapai individu, merupakan objek atau tujuan dari suatu tindakan.

## **2.2 Kinerja Karyawan**

### **2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir (2016:182), Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Colquitt (Kasmir, 2016: 183), Kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi. Sedangkan menurut Wibowo (2014 : 3), Kinerja merupakan implementasi dari

rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

### **2.2.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja**

Banyak kendala yang memengaruhi kinerja organisasi maupun kinerja individu. Menurut Kasmir, (2016 : 189), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

#### **1. Kemampuan dan Keahlian**

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

#### **2. Pengetahuan**

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

#### **3. Rancangan Kerja**

Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan kerja yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan secara benar dan tepat.

#### **4. Kepribadian**

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Baik atau buruknya akan mempengaruhi kinerja.

#### **5. Motivasi Kerja**

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau

dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempat ia bekerja.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

### **2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Penilaian kinerja memang memerlukan suatu teknik yang tepat. Sehingga hasil pengukuran menghasilkan hasil yang tepat dan benar. Menurut Kasmir (2016 : 208), untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni:

#### 1. Kualitas (Mutu)

Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

#### 2. Kuantitas (Jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

#### 3. Waktu (Jangka Waktu)

Merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang ditetapkan sebelumnya.

#### 4. Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

#### 5. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya. Artinya pengawasan sangat diperlukan dalam mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah direncanakan atau ditetapkan.

#### 6. Hubungan Antar Karyawan

Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu mengembangkan perasaan saling menghargai antar sesama karyawan lain.