

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini tidak terlepas dari penelitian terdahulu sebagai bahan kajian dalam memperluas teori yang digunakan. Penelitian terdahulu yang mendukung penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Usri Nani Yunarifah, dan Lilik Kustiani (2012)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kebon Agung Malang	Motivasi (X) Variabel Independent : Kebutuhan Eksistensi (X1) Kebutuhan Hubungan (X2) dan Kebutuhan Pertumbuhan (X3) Variabel Dependent : Kinerja (Y)	jenis penelitian Kuantitatif explanatory research guna menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis regresi linier berganda.	secara parsial pada variabel motivasi kerja yang terdiri dari kebutuhan eksistensi, kebutuhan hubungan, dan kebutuhan pertumbuhan menunjukkan ada satu sub variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan ada dua sub variabel yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Kiki Cahaya Setiawan (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level	Variabel pertama adalah variabel bebas yaitu motivasi kerja. Variabel kedua adalah variabel	Jenis Penelitian Kuantitatif. Alat ukur variabel motivasi kerja menggunakan kuesioner berdasarkan konsep	dapat ditarik simpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan level

		Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang	tergantung yaitu kinerja.	teori Vroom.	pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang.
3.	Olivia Theodora (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang	Variabel Motivasi (X) Variabel Kinerja (Y)	Jenis penelitian kuantitatif. Alat ukur variabel yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen terhadap variabel dependen. Peneliti mencoba menjelaskan pengaruh antara motivasi ERG terhadap kinerja karyawan.	hasil dalam penelitian menunjukkan bahwa motivasi relatedness berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.SMG di Surabaya dengan thitung sebesar 4,922. Hal ini mengartikan bahwa motivasi relatedness yang terdiri dari family day dan gathering memberikan pengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan pada PT. SMG di Surabaya.
4.	Syarah Amalia, Mhendra Fakhri (2016)	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Gramedia Asri Media cabang Emerald Bintaro	Variabel Motivasi (X) Variabel Kinerja (Y)	Metode penelitian kuantitatif dan studi kausal serta menggunakan deskriptif melalui pengukuran kuisioner	Berdasarkan hasil penelitian mmotivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Pt. Gramedia Asri Media Cabnag Emerald Bintaro.
5.	Dirgahayu Erri, Ashri Nur Fajrin (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta	Variabel independen (X) : ➤ kebutuhan fisiologis, ➤ kebutuhan rasa aman ➤ kebutuhan sosial, ➤ kebutuhan penghargaan	Metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode Observasi, Wawancara, Kuisioner serta Studi Dokumentasi.	Berdasarkan hasil penelitian manual dan uji statistik dengan menggunakan spss for windows versi 22 terbukti bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,891 atau dapat dikatakan mempunyai hubungan

			<p>,</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ kebutuhan aktualisasi diri. <p>Variabel dependen (Y) :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ kualitas, ➤ kuantitas, ➤ penggunaan waktu ➤ kerjasama ➤ keandalan. 		yang sangat kuat dan berpengaruh.
--	--	--	--	--	-----------------------------------

2.2 Tinjauan Teori

2.2.1 Motivasi

2.2.1.1 Pengertian Motivasi

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 (Malayu S.P Hasibuan, 2006: 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.

Menurut Ngalm Purwanto (2006: 72), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Kemudian John P. Campbell, dkk mengemukakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (drive), kebutuhan (need), rangsangan (incentive), ganjaran (reward), penguatan (reinforcement), ketetapan tujuan (goal setting), harapan (expectancy), dan sebagainya.

Menurut Hamzah B. Uno (2008: 66-67), kerja adalah sebagai :

1. Aktivitas dasar dan dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia,
2. Kerja itu memberikan status, dan mengikat seseorang kepada individu lain dan masyarakat,
3. Pada umumnya wanita atau pria menyukai pekerjaan,
4. Moral pekerja dan pegawai itu banyak tidak mempunyai kaitan langsung dengan kondisi fisik maupun materiil dari pekerjaan,
5. Insentif kerja itu banyak bentuknya, diantaranya adalah uang.

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong

atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Menurut Ngalim Purwanto, motivasi mengandung tiga komponen pokok, yaitu:

1. Menggerakkan, berarti menimbulkan kekuatan pada individu, memimpin seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu.
2. Mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku. Dengan demikian ia menyediakan suatu orientasi tujuan.
3. Tingkah laku individu diarahkan terhadap sesuatu Untuk menjaga atau menopang tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkan (reinforce) intensitas, dorongan-dorongan dan kekuatan-kekuatan individu.

Berdasarkan beberapa definisi dan komponen pokok diatas dapat dirumuskan motivasi merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan.

2.2.1.2 Jenis-jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Malayu S. P Hasibuan (2006: 150), yaitu:

1. Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

Penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar dapat berjalan efektif merangsang gairah bawahan dalam bekerja.

2.2.1.3 Tujuan Motivasi

Tingkah laku bawahan dalam suatu organisasi seperti sekolah pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah

ditetapkan. Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu (Ngalim Purwanto, 2006: 73).

Sedangkan tujuan motivasi dalam Malayu S. P. Hasibuan (2006: 146) mengungkapkan bahwa:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami

benarbenar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

2.2.1.4 Fungsi Motivasi

Menurut Sardiman (2007: 85), fungsi motivasi ada tiga, yaitu:

1. Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
2. Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
3. Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

2.2.1.5 Metode Motivasi

Menurut Malayu S. P Hasibuan (2006: 149), ada dua metode motivasi, yaitu:

1. Motivasi Langsung (Direct Motivation) Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, dan sebagainya.

2. Motivasi Tak Langsung (Indirect Motivation) Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja, sehingga lebih bersemangat dalam bekerja. Misalnya, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang nyaman, kursi yang empuk, dan sebagainya.

2.2.1.6 Teori-teori Motivasi

Teori-teori motivasi menurut Malayu S. P. Hasibuan (2006:152-167) dibagi menjadi dua kelompok, yaitu:

1. Teori Kepuasan (Content Theory) Teori ini merupakan teori yang mendasarkan atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Jika kebutuhan semakin terpenuhi, maka semangat pekerjaannya semakin baik. Teori-teori kepuasan ini antara lain:
 - a) Teori Motivasi Klasik F.W.Taylor mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik, berbentuk uang atau barang dari hasil pekerjaannya. Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja giat bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya.

- b) Teori Maslow Hirarki kebutuhan Maslow mengikuti teori jamak yaitu seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan.

Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan manusia berjenjang. Maslow mengemukakan lima tingkat kebutuhan, sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologis Kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat tetap hidup, termasuk makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernafas, dan sebagainya.
- 2) Kebutuhan keselamatan dan keamanan Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.
- 3) Kebutuhan sosial Kebutuhan sosial adalah kebutuhan teman, interaksi, dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan Kebutuhan akan penghargaan adalah kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan diri dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.
- 5) Aktualisasi diri adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa.

a) Teori Herzberg Menurut Herzberg, orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu:

1) Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan (maintenance factors). Faktor kesehatan merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Faktor-faktor pemeliharaan meliputi balas jasa, kondisi kerja fisik, supervisi, macam-macam tunjangan.

2) Faktor pemeliharaan yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi yang baik.

b) Teori X dan Teori Y Mc. Gregor Menurut teori X untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mau bekerja sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan cenderung motivasi negatif yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas. Sedangkan menurut teori Y, untuk memotivasi karyawan dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi, kerjasama, dan keterikatan pada keputusan.

c) Teori Mc Clelland Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung kekuatan, dorongan, motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh:

- 1) Kebutuhan motif dan kekuatan dasar yang terlibat
- 2) Harapan keberhasilannya
- 3) Nilai insentif yang terlekat pada tujuan.

Hal-hal yang memotivasi seseorang adalah:

- 1) Kebutuhan akan prestasi
- 2) Kebutuhan akan afiliasi
- 3) Kebutuhan akan kekuasaan

d) Teori Motivasi Claude S. George Teori ini mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, yaitu:

- 1) Upah yang adil dan layak
- 2) Kesempatan untuk maju
- 3) Pengakuan sebagai individu
- 4) Keamanan kerja
- 5) Tempat kerja yang baik
- 6) Penerimaan oleh kelompok
- 7) Perlakuan yang wajar

8) Pengakuan atas prestasi

e) Teori proses mengenai motivasi berusaha menjawab bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu. Teori yang tergolong ke dalam teori proses, diantaranya:

a. Teori Harapan (Expectancy) Teori harapan ini dikemukakan oleh Victor Vroom yang mendasarkan teorinya pada tiga konsep penting, yaitu:

1) Harapan (expectancy) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku.

2) Nilai (valence) adalah akibat dari perilaku tertentu yang mempunyai nilai atau martabat tertentu (daya atau nilai memotivasi) bagi setiap individu tertentu.

3) Pertautan (instrumentality) adalah persepsi dari individu bahwa hasil dari tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.

b. Teori Keadilan Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif.

c. Teori Pengukuhan Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian

kompensasi. Misalnya, promosi tergantung dari prestasi yang selalu dapat dipertahankan.

f) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara umum, faktor ini dapat muncul dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar diri (ekstrinsik).

Menurut Wahjosumidjo (2001: 42), faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan. Sedangkan menurut Sondang P. Siagan (2006: 294) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah:

1. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
2. Harga diri
3. Harapan pribadi
4. Kebutuhan
5. Keinginan
6. Kepuasan kerja

7. Prestasi kerja yang dihasilkan

Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain:

1. Jenis dan sifat pekerjaan
2. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
3. Organisasi tempat orang bekerja
4. Situasi lingkungan kerja
5. Gaji Dalam hubungannya dengan faktor yang mempengaruhi motivasi yang dimaksud lingkungan kerja ialah pemimpin dan bawahan.

Dari pihak pemimpin ada berbagai unsur yang sangat berpengaruh terhadap motivasi, seperti:

1. Kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan, termasuk didalamnya prosedur kerja, berbagai rencana dan program kerja.
2. Persyaratan kerja yang perlu dipenuhi oleh bawahan.
3. Tersedianya seperangkat alat-alat dan sarana yang diperlukan di dalam mendukung pelaksanaan kerja, termasuk di dalamnya bagaimana tempat para bawahan bekerja.
4. Gaya kepemimpinan atasan dalam arti sifat-sifat dan perilaku atasan terhadap bawahan.

Bawahan dalam motivasi memiliki gejala karakteristik seperti:

1. Kemampuan bekerja
2. Semangat kerja
3. Rasa kebersamaan dalam kehidupan kelompok
4. Prestasi dan produktivitas kerja.

Sedangkan menurut Hamzah B.Uno (2008: 112) seorang yang memiliki motivasi kerja akan tampak melalui:

1. Tanggung jawab dalam melakukan kerja, meliputi:
 - a. Kerja keras
 - b. Tanggung jawab
 - c. Pencapaian tujuan
 - d. Menyatu dengan tugas.
2. Prestasi yang dicapainya, meliputi:
 - a. Dorongan untuk sukses
 - b. Umpan balik
 - c. Unggul
3. Pengembangan diri, meliputi:
 - a. Peningkatan keterampilan
 - b. Dorongan untuk maju
4. Kemandirian dalam bertindak, meliputi:
 - a. Mandiri dalam bekerja
 - b. Suka pada tantangan

Berdasarkan beberapa teori pokok di atas dapat dirumuskan motivasi kerja merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara implisit, motivasi kerja tampak melalui:

- a. Tanggung jawab dalam melakukan kerja
- b. Prestasi yang dicapainya
- c. Pengembangan diri,
- d. serta Kemandirian dalam bertindak.

2.2.1.7 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Federick Herzberg dalam Sedarmayanti (2017) dalam mengukur Motivasi Kerja terdapat beberapa indikator sebagai berikut :

1. Penghargaan. Pemberian penghargaan atau reward kepada karyawan yang dapat memenuhi target produksi yang telah ditetapkan perusahaan.
2. Kebutuhan. Karyawan bekerja dalam suatu perusahaan dikarenakan mereka memiliki tujuan untuk pemenuhan kebutuhan hidup.
3. Keamanan. Perusahaan memberikan fasilitas dalam hal keamanan bagi karyawan dalam bekerja.

4. Hubungan dengan atasan. Atasan memberikan dorongan kepada karyawan supaya tercipta kondisi semangat dalam bekerja dan terciptanya hubungan baik antara atasan dengan bawahan.
5. Tunjangan. Perusahaan memberikan kompensasi non finansial dalam hal ini adalah tunjangan berupa asuransi kesehatan bagi karyawan.

2.2.2 Kinerja Karyawan

2.2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja menurut Wibowo (2013) adalah implementasi dari rencana yang telah disusun, tersebut dilakukan oleh sumber daya yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Kinerja karyawan menurut Rival dalam Sandy (2015) merupakan hasil atau tingkat keberhasilan karyawan yang secara keseluruhan selama jangka periode tertentu dalam melaksanakan tugas seperti standar hasil kerja, target atau sasaran organisasi yang telah ditentukan terlebih dulu dan disepakati bersama.

Menurut Riyadi (2011) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Sedangkan Moehariono (2012) kinerja karyawan atau performance

adalah gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Dari beberapa penjelasan mengenai kinerja karyawan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari proses seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk meningkatkan produktivitas perusahaan sesuai dengan waktu yang telah

2.2.2.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Handoko (2015) Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut :

1. **Kompensasi.** Kompensasi merupakan bentuk balas jasa dari perusahaan atas pekerjaan yang dilakukan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi harus diperhatikan agar karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan meningkatkan kinerja individunya.
2. **Motivasi.** Motivasi bekerja dari seorang karyawan adalah karena adanya kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan hidup inilah yang akan menjadi pendorong untuk melakukan segala sesuatu demi mendapatkan hasil terbaik dalam pekerjaannya.

3. Tingkat Stress Kerja. Merupakan kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi dan suatu kondisi seseorang. Tingkat stress kerja yang tinggi dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan dalam perusahaan.
4. Kondisi Karyawan. Kondisi kerja dalam hal ini yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu kondisi lingkungan kerja meliputi tempat kerja, ventilasi udara, serta penerangan atau cahaya ditempat kerja.
5. Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja dapat dilihat melalui sikap positif yang ditunjukkan karyawan terhadap pekerjaan dan semua yang dihadapinya dalam lingkungan kerja.
6. Desain Pekerjaan. Desain pekerjaan harus ditetapkan secara jelas dan teratur supaya setiap karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai pekerjaan yang diberikan.

Sedangkan Anwar Edison dan Komariyah (2016) menyebutkan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Kompensasi. Apabila kompensasi atau imbalan yang diterima oleh karyawan tergolong baik dan layak maka kompensasi ini dapat berdampak pada kinerja dan prestasi kerja karyawan.

2. Motivasi. Seorang karyawan dalam hal ini individu setiap karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi maka karyawan tersebut akan terdorong untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin yang akan berdampak lurus terhadap kinerja.
3. Kompetensi. Kompetensi merupakan suatu keahlian yang dimiliki seseorang. Jika seseorang memiliki keahlian dari dalam dirinya, maka kinerja yang dihasilkan akan lebih baik daripada seseorang tidak mempunyai keahlian tertentu.
4. Komunikasi. Seseorang dengan cara berkomunikasi yang baik akan memiliki kinerja individu yang baik pula.
5. Kepemimpinan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh sikap pemimpin dalam mengatur dan mengawasi karyawan.
6. Budaya perusahaan. Karyawan akan cenderung melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan dan kebiasaan yang ditetapkan suatu perusahaan.

2.2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Robbins (2016) merupakan alat yang dipergunakan untuk mengukur pencapaian dari kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator yang dikemukakan oleh Robbins :

1. Kualitas Kerja. Kualitas kerja dapat diukur melalui persepsi atau pendapat dari karyawan terhadap kualitas pekerjaan dengan kesempurnaan dan kemampuan karyawan dalam penyelesaian tugasnya. Kualitas kerja menjadi indikator yang penting dalam kinerja karyawan untuk menilai kemajuan maupun kemunduran suatu perusahaan.
2. Kuantitas. Kuantitas merupakan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam periode waktu tertentu dengan dinyatakan dalam istilah jumlah unit.
3. Ketepatan Waktu. Pekerjaan dapat diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan, dapat dilihat dari output yang dihasilkan dengan memaksimalkan waktu yang ada. Ketepatan waktu merupakan salah satu indikator kinerja karyawan yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian target pekerja.
4. Efektifitas. Penggunaan sumber daya dalam perusahaan dengan memaksimalkan waktu dan menambahkan output yang dihasilkan dalam penggunaan sumber daya perusahaan. Penggunaan sumber daya yang efektif berpengaruh terhadap pengoptimalan sumber daya dalam perusahaan dengan menghasilkan kinerja yang semakin baik dengan pencapaian target yang diberikan perusahaan.

5. Kemandirian. Kemandirian adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan yang menjalankan pekerjaannya tanpa adanya bantuan atau bimbingan dari pengawas. Kemampuan juga merupakan suatu keadaan dari setiap karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.
6. Komitmen Kerja. Komitmen kerja adalah suatu keadaan dimana karyawan memihak suatu organisasi tertentu dengan keinginan dari dalam dirinya untuk dapat mempertahankan keanggotaannya didalam sebuah organisasi. Karyawan memiliki komitmen kerja terhadap perusahaan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja dari setiap karyawan sesuai tugas yang dibebankan kepadanya dengan waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Edison Anwar dan Komariyah (2016) salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Dengan dorongan motivasi dalam diri seseorang akan meningkatkan kinerja karyawan bagi perusahaan. Semakin kuat motivasi yang diberikan akan semakin maksimal kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut.

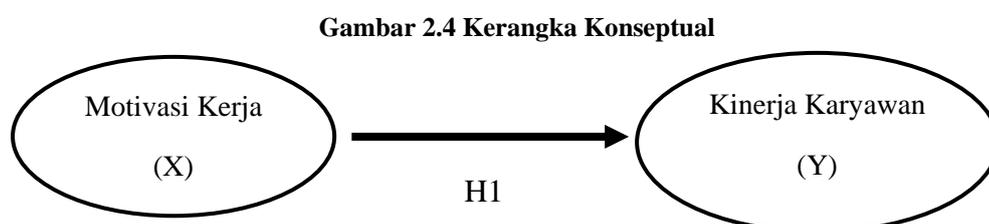
Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kiki Cahaya Setiawan (2015), dalam jurnal Pengaruh Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang, menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Motivasi (X) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Dapat dilihat dari uraian diatas, bahawa motivasi kerja karyawan mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan. Jika karyawan mendapatkan motivasi yang baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan dan berdampak baik bagi perkembangan perusahaan untuk kedepannya.

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konsep merupakan suatu hubungan yang menghubungkan secara teoritis antara variable – variable penelitian yaitu antara variable bebas dengan terikat yang akan diamati atau diukur melalui penelitian yang akan dilaksanakan (Sugiyono, 2014).

Berdasarkan uraian hubungan antar variable yang sudah dijelaskan diatas, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara rumusan penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam kalimat pernyataan (Sugiyono,2017). Berdasarkan gambar kerangka konseptual diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.