

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Motivasi

2.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah keadaan atau energi yang mendorong karyawan untuk mengarahkan diri atau fokus pada pencapaian tujuan organisasi. Sikap mental yang pro dan positif dari seorang karyawan terhadap situasi kerja memperkuat motivasi kerja mereka untuk melakukan yang terbaik. (Benny et al., 2021). Menurut (Agustang & Idkhan, 2021) motivasi adalah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Menurut (Putri et al., 2019) Motivasi adalah proses yang dinamis dimana setiap orang dapat dimotivasi oleh hal-hal yang berbeda. Mungkin orang akan termotivasi untuk bekerja karena gaji yang ditawarkan atau kenaikan pangkat. Motivasi kerja menurut (Suwito & Yolanda, 2013) adalah seperangkat sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal-hal tertentu sesuai dengan tujuan individu tersebut. Menurut (W Enny, 2019, p. 17) “Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerjasama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu”.

Oleh karena itu, motivasi merupakan daya penggerak yang mengarah ke tujuan dan tampaknya jarang sia-sia. Peran pemangku kepentingan sangat penting dalam mencapai tujuan tersebut. Untuk menyelaraskan orang dengan apa yang

diinginkan organisasi, kita perlu memahami motivasi orang-orang yang bekerja untuk organisasi. Karena motivasi ini menentukan perilaku orang terhadap pekerjaan.

Dari sudut pandang para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi tentu saja merupakan dari berbagai macam upaya manusia untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan seseorang tidak mudah tanpa usaha keras. Dalam memenuhi kebutuhannya, seseorang berperilaku sesuai dengan motivasi yang diterimanya dan apa yang melatarbelakangi perilakunya.

2.1.2 Jenis-jenis motivasi kerja

Menurut (Marnis & Priyono, 2008, p. 274) Secara umum motivasi yang diberikan dapat dibedakan menjadi dua yaitu motivasi positif dan motivasi negative.

1. Motivasi positif

Motivasi positif yaitu proses membuat orang lain melakukan pekerjaan yang kita inginkan dengan memberi mereka kesempatan untuk mendapatkan "imbalan"..

2. Motivasi negative

Motivasi negatif adalah proses membuat orang lain melakukan tugas pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan dengan menggunakan

Pendekatan kekuatan, yang berarti pemimpin menggunakan posisinya untuk membuat bawahan mau melakukan pekerjaan dan melakukannya dengan baik.

dengan “mengintimidasi” bawahan sehingga ketakutan akan kekuasaan dapat memotivasi bawahan untuk melakukan pekerjaannya.

2.1.3 Metode motivasi

Menurut Hasibuan dalam (Nugroho et al., 2019) yaitu :

1. Metode langsung (*direct motivation*)

Motivasi (materi dan tidak berwujud) diberikan secara langsung dengan kebutuhan dan kepuasan masing-masing individu. Begitu istimewanya fitur-fitur seperti pemberian pujian, hadiah, bonus, sertifikat dan lainnya. Pujian, penghargaan, bonus, gaji, yang dianggap sebagai motivasi langsung, karena prosesnya terlihat. Manajer perusahaan membayar gaji, bonus, penghargaan, dan penghargaan langsung kepada bawahan mereka, tanpa perantara. Secara umum, semakin banyak pujian, penghargaan, bonus, dan gaji yang diterima karyawan, semakin termotivasi mereka di perusahaan. Akibatnya, kinerja mereka juga meningkat dari waktu ke waktu.

2. Metode tidak langsung

Motivasi yang diberikan hanya berlaku pada premis-premis yang mendukung dan dukungan moral/ kelancaran tugas agar pegawai merasa nyaman dan termotivasi dalam bekerja. Sebagai contoh: kursi empuk, mesin bagus, tempat kerja terang dan nyaman, suasana dan lingkungan kerja bagus, penempatan karyawan wajar dan lain-lain. Motivasi secara tidak langsung memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan, yaitu meningkatkan produktivitas kerja

2.1.4 Tujuan motivasi kerja

Menurut (Putri et al., 2019) Tujuan memberikan motivasi kerja kepada karyawan yaitu :

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan
2. Meningkatkan moral dan semangat kerja.
3. Meningkatkan disiplin kerja
4. Meningkatkan loyalitas karyawan kepada perusahaan.
5. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
6. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
7. Meningkatkan prestasi kerja

2.1.5 Prinsip motivasi kerja

Menurut (Sedarmayanti 2017., p 162) prinsip untuk analisis masalah motivasi yaitu :

1. Perilaku dihargai cenderung diulang
2. Faktor motivasi yang digunakan harus diperhatikan relevansinya
3. Menghargai perilaku yang diinginkan adalah motivator yang lebih efektif daripada menghargai perilaku yang tidak diinginkan.
4. Beberapa perilaku "*reinforced*" ketika hadiah atau hukuman diberikan segera dibandingkan ditunda
5. Nilai motivasi dari hadiah atau hukuman yang diharapkan lebih besar bila sudah pasti daripada bila masih memungkinkan

6. Nilai motivasi hadiah atau hukuman lebih tinggi dan memiliki implikasi pribadi daripada organisasi.

2.1.6 Indikator motivasi

Indikator motivasi kerja yang digunakan oleh peneliti adalah teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow. Beberapa indikator motivasi Abraham Maslow dalam (Marnis & Priyono, 2008, pp. 268–270) yaitu:



Gambar 1. 2 Hierarki Kebutuhan Abraham Mashlow

1. Kebutuhan Fisik (*Physical Needs*)

Merupakan kebutuhan dasar manusia dapat berupa makanan, Minum, istirahat, kebutuhan biologis, dll.

2. Kebutuhan Keamanan (*Safety and Security Needs*)

Di samping kebutuhan fisik adalah kebutuhan keamanan seperti jaminan Kesehatan, kecelakaan kerja dan jaminan hari tua

3. Kebutuhan Sosial dan Penerimaan (*Affiliation or Acceptance needs*)

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan untuk berinteraksi dengan lingkungan sosial dan untuk diterima. Misalnya adanya kelompok kerja yang kompak, hubungan interpersonal yang baik dan persahabatan

4. Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Needs*)

Kebutuhan ini datang dalam bentuk penghargaan bagi karyawan yang unggul dalam pengakuan sesuai dengan keahlian dan kemampuannya

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*)

Kebutuhan penempatan individu di dalam dan untuk lingkungan Pengembangan diri, yang dapat berupa jalur/pengembangan karir yang jelas, Pemberian kenaikan pangkat atau promosi kepada karyawan berprestasi atau melibatkan karyawan dalam kegiatan yang berkaitan dengan berbagai tantangan

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian kinerja

Menurut (Putri et al., 2019) kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan. Pelaksanaan tugas dan pekerjaan membutuhkan kemauan dan kemampuan tertentu. Keinginan dan kemampuan manusia tidak cukup efisien untuk melakukan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa dan bagaimana melakukannya. (Purnamasari et al., 2019) Kinerja pegawai merupakan hasil dari proses kerja tertentu secara terencana pada waktu dan tempat kerja. (Adha et al., 2019) mendefinisikan Kinerja karyawan adalah proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi tentang efisiensi penggunaan sumber daya dalam produksi barang dan jasa, kualitas

barang dan jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan tujuan yang dimaksudkan, dan efektivitas cara yang diambil untuk mencapai tujuan. (Adamy, 2016, p. 91) mengemukakan Kinerja karyawan mengacu pada seberapa besar kontribusi karyawan terhadap organisasi, yang meliputi kuantitas kinerja, kualitas kinerja dan jangka waktu. Prestasi, partisipasi kerja dan sikap kooperatif.

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari waktu kerja tertentu, baik secara kualitas maupun kuantitas, berdasarkan standar kerja yang diberikan.

2.2.2 Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut (W Enny, 2019) Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Keterampilan dan kompetensi adalah keterampilan atau kemampuan yang dimiliki seseorang dalam pekerjaannya. Semakin banyak bakat dan keterampilan yang Anda pilih, semakin baik Anda dapat melakukan pekerjaan persis seperti yang telah diputuskan Pendidikan, pelatihan karyawan berpengaruh besar terhadap peningkatan kinerja, semakin tinggi pendidikan maka semakin besar peluang untuk berprestasi.
2. Pengetahuan adalah informasi tentang pekerjaan, pengetahuan kerja yang baik akan membawa hasil yang baik dan sebaliknya.
3. rencana kerja, yaitu jika pekerjaan direncanakan dengan baik, akan memudahkan pelaksanaan pekerjaan yang benar dan lancar. Pada dasarnya penjadwalan pekerjaan berguna untuk mempermudah pekerjaan karyawan.
4. Kepribadian, yaitu kepribadian atau karakter seseorang yang dimiliki seseorang, setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda dari yang lain

5. Motivasi kerja merupakan dorongan untuk bekerja. Ketika karyawan sangat termotivasi oleh perusahaan dan dari dalam, karyawan didorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik..
6. Kepemimpinan adalah perilaku pemimpin dalam mengatur, mengarahkan dan memerintahkan bawahannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya..
7. Gaya kepemimpinan adalah gaya atau sikap pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Dalam prakteknya, gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasi.
8. Budaya organisasi adalah kebiasaan atau norma yang digunakan dan dimiliki oleh organisasi atau bisnis. Ini mengatur hal-hal yang sah dan diterima secara umum dan harus dipatuhi oleh semua anggota perusahaan atau organisasi.
9. Disiplin kerja adalah upaya pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh. Disiplin dalam hal ini bisa berupa waktu, seperti bekerja tepat waktu

Dari beberapa faktor tersebut, terlihat jelas bahwa ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas seorang individu dalam suatu organisasi. Hal ini dapat memaksimalkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau bisnis.

2.2.3 Tujuan penilaian kinerja

Kinerja memiliki tujuan memotivasi karyawan untuk membuat karyawan bekerja dengan baik dan menyelesaikan tugas dengan benar dan akurat. menurut (Putri et al., 2019) Tujuan Penilaian kinerja pada dasarnya meliputi :

1. Mengetahui perkembangan

Penilaian kinerja ini dibuat dengan tujuan pengembangan bagi karyawan. Di perusahaan, setiap orang dievaluasi sesuai dengan kinerjanya, dan karyawan yang berkinerja rendah harus berkembang lebih lanjut melalui pelatihan dan pendidikan lanjutan.

2. Pengambilan keputusan administrasi

Tujuan penilaian kinerja dapat untuk menilai kinerja setiap orang dan organisasi. Sasaran ini dapat membantu dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang menjadi hak setiap orang dalam organisasi.

3. Keperluan perusahaan

Perusahaan memiliki bermacam macam sistem, setiap subsistem yang ada dihubungkan dengan subsistem lainnya. Ketika satu subsistem tidak berfungsi dengan baik, maka mengganggu subsistem lainnya.

4. Dokumentasi

Penilaian kinerja memberikan manfaat sebagai dasar pemantauan penugasan kerja karyawan di masa depan.

2.2.4 Indikator kinerja

Indikator menjadi penting karena evaluasi kinerja didasarkan pada indikator itu sendiri. Adapun ukuran dari kinerja karyawan menurut (Firda, 2015, p. 619) yaitu :

1. Tanggung jawab, karyawan memiliki rasa tanggung jawab dalam pelaksanaan tugasnya.

2. Keandalan dalam pelaksanaan pekerjaan,yaitu pegawai dapat diandalkan dalam pelaksanaan pekerjaan.
3. Inisiatif, kemampuan karyawan untuk mengambil keputusan atau mengambil tindakan apapun yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas utamanya.
4. Bobot pekerjaan.yaitu kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dapat dilakukan pegawai sesuai dengan *job description*
5. Kerjasama, kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lain secara vertikal dan horizontal sehingga hasil kerja dapat ditingkatkan dan pegawai dapat dipercaya.

2.3 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Putri et al (2019)	Peranan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Studi pada Bandung Super Model Malang	Peluang untuk ikut dalam proses putusan dapat meningkatkan motivasi kerja, dan Informasi sebagai umpan balik dapat memotivasi karyawan karena dapat memperbaiki dan meningkatkan kegiatan dalam bekerja
2	Nugroho et al (2019)	Analisis Motivasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT.Global Mitra Prima	fasilitas yang disediakan perusahaan sangat membantu mereka dalam bekerja, lingkungan di perusahaan sangat

			bagus, sikap rekan kerja di perusahaan ini sangat baik.
3	Benny et al (2021)	Motivasi Kerja Karyawan PT Abdi Wibawa Press Medan	Motivasi tidak langsung karyawan (<i>Indirect Motivation</i>) memberi tahu kita bahwa fasilitas yang disediakan perusahaan sangat mendukung mereka dalam bekerja.
4	Agustang & Idkhan (2021)	Motivasi Kerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik	hasil penelitian menunjukkan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi pegawai di sektor publik, yaitu faktor internal diantaranya; prestasi (<i>achievement</i>), pengakuan (<i>recognition</i>), pengembangan potensi individu (<i>advancement</i>), tanggung jawab (<i>responsibility</i>). Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri pegawai itu sendiri dan dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai tersebut, faktor eksternal antara lain. Gaji,

			kondisi kerja dan pengawasan.
5	(Halim, 2022)	Strategi peningkatan motivasi kerja karyawan pada pt. Lg electronics indonesia cabang banjarmasin	Faktor yang meningkatkan motivasi kerja karyawan di perusahaan adalah strategi yang berfokus pada pengembangan kemampuan karyawan berupa pelatihan ataupun rekrutmen, peningkatan kebijakan penghargaan karyawan berupa alokasi dana untuk apresiasi, meningkatkan peran pemimpin agar dapat menghadapi ancaman eksternal yang tidak dapat dikendalikan, dan berkomunikasi dengan pusat terkait keadaan eksternal yang tidak bisa dikendalikan.
6	(Pratama, 2022)	Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan PT Jaya Sentra Metal	Faktor Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan terhadap penurunan produktivitas kerja adalah kurangnya

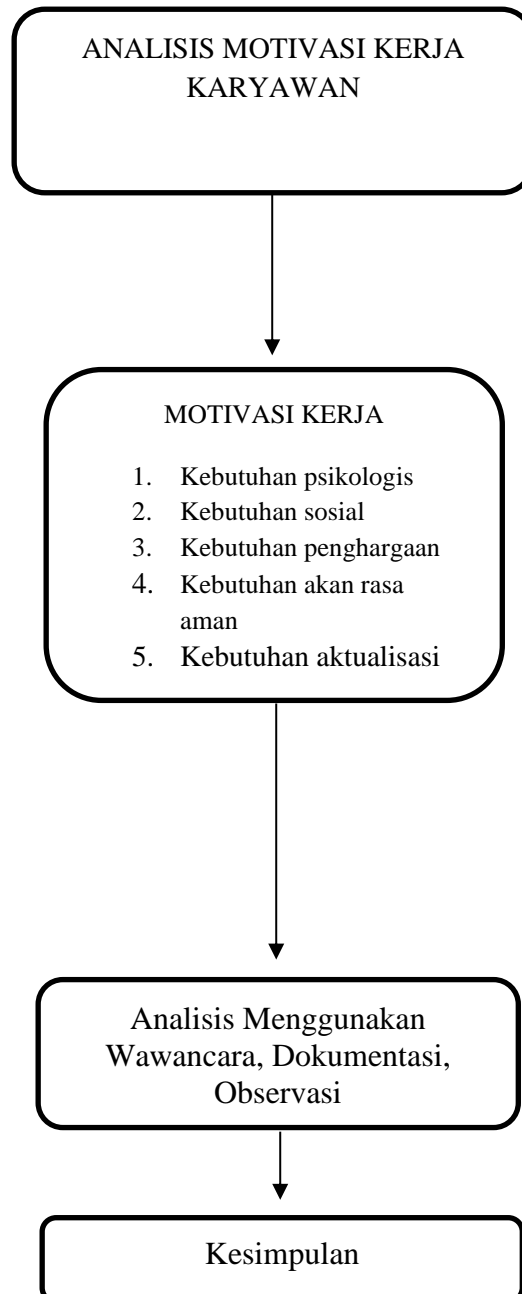
			penghargaan dan benefit yang diberikan oleh perusahaan
7	(Arif fathan.,2023)	Analisis Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Cerahati Indonesia Kota Depok	Motivasi yang diberikan perusahaan tidak dialami oleh semua karyawan. Motivasi beberapa karyawan hanya berkisar pada jobdesc masing masing sehingga tidak ada pengembangan skill, Akibatnya, beberapa kesalahan yang sama masih sering dilakukan oleh karyawan
8	(Christian et al., 2021)	Motivasi Kerja Karyawan PT Prima Sahabat Maju Bersama Cabang MMTC Medan	Cuti bulanan maupun tahunan juga memiliki peranan yang penting untuk membantu para pekerja (karyawan) mendapatkan motivasi kerja yang stabil agar para karyawan bisa beristirahat dan pada keesokan harinya mereka bekerja akan lebih maksimal
9	(Nirmalasari & Melawati, 2022)	Analisis Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan di BMT Idrisiyyah Tasikmalaya	Hasil penelitian menunjukkan karyawan termotivasi dengan besaran

			pembayaran/gaji, adanya keamanan pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, adanya pengawasan, adanya pujian, dan pekerjaan itu sendiri
10	(Irawati et al., 2021)	Analysis Of The Work Motivation Factors On An Employee Performance	faktor yang dominan terhadap motivasi kerja dan kinerja adalah adanya hubungan yang harmonis antar sesama staf di perusahaan
11	(Acha-Anyi & Masaraure, 2021)	An Analysis of Employee Motivation in a Multinational Context in Sub Saharan Africa	Bentuk motivasi yang paling dominan adalah perlakuan setara terhadap karyawan dan komunikasi efektif dari manajemen

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian di atas, terdapat kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yaitu. membahas tentang motivasi kerja karyawan, sedangkan perbedaannya terletak pada studi kasus yang berbeda, fokus penelitian ini adalah untuk menganalisis motivasi kerja karyawan pada PT Central Proteina Prima.

2.4 Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran