

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, disajikan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan masalah peneliti tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Agustin, 2012 tentang Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja pada karyawan Divisi Sales dan Marketing PT. Hero Sakti Motor Gemilang Malang Jawa Timur.
  - a) Variabel bebasnya yaitu: Kebutuhan Akan Afiliasi ( $X_1$ ), Kebutuhan Akan Prestasi ( $X_2$ ), Kebutuhan Akan Kekuasaan ( $X_3$ ), Sementara Variabelnya Terikatnya yaitu Prestasi Kerja ( $Y$ )
  - b) Jumlah populasi sebanyak 35 karyawan Divisi Sales dan Marketing.
  - c) Berdasarkan ujian analisis regresi linier berganda secara simultan dan parsial dapat disimpulkan bahwa Variabel Kebutuhan Akan Afiliasi ( $X_1$ ), Kebutuhan Akan Prestasi ( $X_2$ ), Kebutuhan Akan Kekuasaan ( $X_3$ ), secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan ( $Y$ ).
  - d) Variabel Kebutuhan Akan Afiliasi ( $X_1$ ), Kebutuhan Akan Prestasi ( $X_2$ ), Kebutuhan Akan Kekuasaan ( $X_3$ ), mampu

memberikan kontribusi terhadap Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 70.4 %. Sedangkan sisanya yaitu 29.6 % merupakan kontribusi dan variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian, yaitu variabel kemampuan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Bestari, 2011 tentang Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada PT. Indosat, Tbk Cabang Malang.

- a) Variabel bebasnya yaitu Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Karyawan, dan variabel terikat bebasnya yaitu Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Karyawan, dan variabel terikatnya yaitu Prestasi Kerja karyawan.
- b) Jumlah populasi sebanyak 80 karyawan PT. Indosat, Tbk Cabang Malang.
- c) Dari analisis data diperoleh nilai F sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikan yang ditentukan sebesar 0,05 (5%). Nilai probabilitas tersebut dibawah 5% ( $p < 0,05$ ) sehingga menghasilkan keputusan nilai probabilitas tersebut dibawah 5% ( $p < 0,05$ ) sehingga menghasilkan keputusan  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, karena  $H_0$  ditolak maka hipotesis menyatakan bahwa secara simultan berpengaruh signifikan antara Variabel Motivasi dengan Variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. INDOSAT, Tbk Cabang Malang.

d) Uji parsial antara  $X_1$  (Motivasi Kerja Karyawan) dengan  $Y$  (Prestasi Kerja Karyawan) menunjukkan nilai signifikan  $t$  (probabilitas) yang dihasilkan 0,000 dibawah nilai signifikan 0,05,  $X_2$  (Disiplin Kerja Karyawan) dengan  $Y$  (Prestasi Kerja Karyawan) dengan  $Y$  (Prestasi Kerja Karyawan) menunjukkan nilai signifikan  $t$  (probabilitas) yang dihasilkan 0,013 dibawah nilai signifikan 0,05.

3. Penelitian yang dilakukan Marcahyono (2012) tentang Pengaruh Kualitas Pelayanan Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Menggunakan Path Analysis (Studi Kasus Pada PT. PG. Rajawali 1 Unit PG. Kribet Baru Bululawang Malang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas pelayanan internal dan motivasi kerja secara simultan maupun secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kualitas pelayanan internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi motivasi kerja.

**Tabel 1**  
**Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang**

Aspek pembeda	Penelitian terdahulu		
	Agustin (2012)	Bestari (2011)	Marcahyono (2012)
<b>1. Lokasi Penelitian</b>	PT. Hero Sakti Motor Gemilang Malang Jawa Timur	PT. Indosat, Tbk Cabang Malang	PT. PG. Rajawali 1 Unit PG. Kreet Baru Bululawang Malang
<b>2. Variabel Bebas</b>	Kebutuhan akan Afiliasi ( $X_1$ ), Kebutuhan akan Prestasi ( $X_2$ ), Kebutuhan akan Kekuasaan ( $X_3$ )	Motivasi Kerja ( $X_1$ ), dan disiplin Kerja Karyawan ( $X_2$ )	Kualitas Pelayanan Internal ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ )
<b>3. Variabel Terikat</b>	Prestasi Kerja ( $Y$ )	Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ )	Kinerja Karyawan ( $Y$ )
<b>4. Hasil</b>	Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X dan variabel Y	Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X dan variabel Y	Kualitas Pelayanan Internal dan Motivasi Kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: data skunder yang sudah diolah 2013

## B. Motivasi Kerja

### 1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. 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.

Winardi (2002:1) mengemukakan bahwa “istilah motivasi (*motion*) berasal dari perkataan latin yakni *movere* yang berarti menggerakkan (*to move*)”. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, Hasibuan (2007: 95). Ishak dan Hendri (2003:12) mengemukakan bahwa “motivasi sebagai suatu hal pokok yang menjadi dorongan setiap motif untuk bekerja”. Hasibuan (2001:95) mengemukakan bahwa “motivasi dapat menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan kerja dan dorongan tersebut agar bisa dimaksimalkan”. Motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Robbins (2008:222) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa; (1) Motivasi kerja merupakan bagian yang *urgen* dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai, (2) Motivasi kerja mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi, dan (3) Motivasi kerja yang diberikan kepada

seseorang hanya efektif manakala di dalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi.

## 2. Jenis-jenis motivasi

Hasibuan (2001:196) mengemukakan bahwa jenis-jenis motivasi dibagi menjadi dua, yaitu motivasi positif dan negatif.

### a) Motivasi Positif

Motivasi positif adalah pemberian motivasi dari manajer kepada bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Motivasi positif ini mengakibatkan semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja. Contoh motivasi positif yaitu seseorang yang menunaikan kewajibannya dengan maksimal memperoleh dorongan positif untuk bekerja lebih keras lagi di masa datang sehingga dapat meraih keberhasilan yang lebih besar dalam karirnya.

### b) Motivasi Negatif

Motivasi negatif adalah pemberian motivasi dari manajer kepada bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Motivasi negatif ini mengakibatkan semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat baik. Contoh motivasi negatif adalah jika seseorang kurang berhasil melakukan tugasnya sehingga mendapat teguran dari atasannya, teguran itu merupakan faktor motivasi negatif bagi yang bersangkutan dan dapat dijadikan dorongan untuk memperbaiki kekurangan atau kesalahannya sehingga di masa depan kesalahannya tidak terulang kembali.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa:

- (1) motivasi positif itu merupakan pemberian motivasi dari atasan kepada bawahan yang membuat bawahan merasa semangat bekerja yang lebih giat lagi agar di masa datang meraih keberhasilan dan kemajuan untuk karirnya.
- (2) motivasi negatif adalah pemberian

motivasi dari atasan ke bawahan berupa teguran atau sanksi kepada bawahan agar yang bersangkutan tersebut memperbaiki kesalahan dan kekurangan dalam bekerja supaya kedepannya lebih baik lagi.

### 3. Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik

#### a. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari perasaan puas dalam melaksanakan pekerjaan itu sendiri. Ia merupakan bagian langsung dari kandungan kerja. Oleh sebab itu, menurut Siagian (2004: 139) motivasi intrinsik bersumber dari dalam individu. Motivasi intrinsik jika dihubungkan dengan hirarki kebutuhan manusia, maka menyangkut kebutuhan tingkat lebih tinggi (*higher level needs*) yaitu *esteem needs* dan *self actualization needs*. Nilai kerja intrinsik adalah nilai kerja yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri. Nilai kerja intrinsik meliputi ketertarikan terhadap pekerjaan, tertantang pada pekerjaan, belajar hal baru, membuat kontribusi penting, memanfaatkan potensi kerja sepenuhnya, tanggung jawab, otonomi dan kreatif. Motivasi intrinsik ada untuk posisi ketertarikan dan ketertantangan dalam pekerjaan.

#### b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang ada kaitannya dengan imbalan yang diterima seseorang sesudah melakukan pekerjaan. Imbalan ini dapat berupa promosi, hubungan pribadi,

gaji, upah, serta tunjangan, sehingga motivasi ekstinsik ini berasal dari luar pribadi atau individu. Manullang (2001: 119) menyatakan bahwa jika perusahaan menyediakan kondisi-kondisi kerja, upah, tunjangan, atau keselamatan kerja yang tidak mencukupi, maka ia akan mendapat kesulitan dalam menarik karyawan-karyawan yang baik, dan perputaran, kemangkiran serta keluhan-keluhan akan meningkat.

#### 4. Prinsip Motivasi

Prinsip motivasi menurut Gitosudarmo (2000:28), menggambarkan bahwa motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu. Prinsip timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan.

Prinsip timbulnya motivasi terdiri dari beberapa tahapan proses sebagai berikut:

- a. Munculnya suatu kebutuhan yang belum terpenuhi menyebabkan adanya ketidak seimbangan dalam diri seseorang dan berusaha menguranginya dengan perilaku tertentu.
- b. Mencari cara untuk memuaskan keinginan tersebut.
- c. Mengarahkan perilakunya ke arah pencapaian tujuan atau prestasi dengan cara-cara tertentu dan didukung oleh kemampuan, ketrampilan dan pengalaman.
- d. Imbalan atau hukuman yang diterima akan dirasakan tergantung pada evaluasi atas prestasi yang dilakukan.
- e. Menilai sejauh mana perilaku dan imbalan telah memuaskan kebutuhannya.

## 5. Tujuan Motivasi

Motivasi merupakan salah satu usaha positif dalam mengarahkan setiap karyawan agar mereka lebih produktif dan bersemangat untuk mencapai hasil maksimal dalam setiap pekerjaan yang dilakukannya. Kinerja maksimal dari setiap karyawan sangat berpengaruh penting dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, tinggi rendahnya kinerja ditentukan oleh motivasi dan kemampuan yang ada dalam dirinya sendiri. Hasibuan (2001:192) memberikan penjelasan tentang tujuan motivasi, yaitu :

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- c. Meningkatkan produktivitas karyawan.
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- g. Suasana dan hubungan kerja yang baik.
- h. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- i. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.

## 6. Metode Motivasi

Pemberian motivasi pada karyawan, ada dua metode yang dapat digunakan oleh pemimpin yaitu secara langsung dan tidak langsung :

- a. Metode Langsung (*Direct Method*)

Motivasi ini diberikan secara langsung dan jelas pada karyawan, baik bentuk materil maupun nonmateril untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Motivasi ini bersifat khusus dan dapat berupa bonus, pujian, penghargaan, dan lain sebagainya.

b. Metode Tidak Langsung (*Indirect Method*)

Metode ini tidak memberikan secara terang – terangan, biasanya berupa fasilitas – fasilitas yang mendukung kelancaran kerja sehingga karyawan merasa betah dan semangat dalam bekerja. Motivasi ini dapat berupa penerangan yang baik, kursi yang bagus dan nyaman, udara yang sejuk, dan lain sebagainya.

## 7. Teori Motivasi

Teori ini berasumsi bahwa faktor – faktor kebutuhan dan kepuasan yang mendorong manusia untuk berperilaku atau melakukan aktivitas tertentu. Jadi menurut teori ini semangat atau kegairahan kerja seseorang itu didorong oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya, sehingga semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan seseorang, maka semakin giat juga ia bekerja untuk memenuhi kebutuhan atau kepuasannya.

Adapun teori – teori kebutuhan yang terkenal dalam teori kepuasan menurut (Mangkunegara, 2006:63) antara lain:

a) Teori Klasik atau teori Kebutuhan Tunggal

Teori ini dikemukakan oleh Taylor yang menyatakan bahwa motivasi para pekerja itu hanya untuk memenuhi kebutuhan biologis saja, yaitu kebutuhan untuk mempertahankan kelangsungan hidup.

b) Teori Hirarki Kebutuhan (*Need Hierarchy Theory*)

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila karyawan kebutuhannya tidak terpenuhi maka karyawan tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka karyawan tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya

Maslow mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

- 1) *Physikologis needs* (kebutuhan fisik/biologis), yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup, seperti air, udara, makan, minum, rumah, dan lain sebagainya.
- 2) *Safety needs* (kebutuhan keamanan), yaitu kebutuhan akan rasa aman dari ancaman, kecelakaan, dan keselamatan dalam bekerja.
- 3) *Social needs* (kebutuhan sosial), yaitu kebutuhan untuk bersosialisasi, bergaul, berteman, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan masyarakat luas.
- 4) *Esteem needs* (kebutuhan harga diri), yaitu kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan diri dalam lingkungan kerja masyarakat luas.
- 5) *Self-actualization needs* (kebutuhan aktualisasi diri), yaitu kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, ketrampilan dan potensi diri lainnya untuk mencapai

prestasi kerja yang luar biasa dan sangat memuaskan yang sulit dicapai oleh orang lain.

c) Teori ERG

Teori ERG (*Existence Related Growth*). Teori ini merupakan modifikasi dari hirarki kebutuhan Maslow. Dimaksudkan untuk memperbaiki kelemahan teori Maslow. Teori ini menyebutkan ada tiga kategori kebutuhan individu, yaitu:

- 1) Kebutuhan keberadaan atau *existence*.
- 2) Kebutuhan keterkaitan atau *relatedness*.
- 3) Kebutuhan pertumbuhan atau *growth*.

d) *McClelland's Achievement Motivation Theory*

David McClelland menganalisis tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting di dalam organisasi atau perusahaan tentang motivasi mereka. *McClelland Theory of Needs* memfokuskan kepada tiga hal yaitu :

- 1) Kebutuhan akan Prestasi (*Need for Achievement*) merupakan dorongan untuk mengungguli, mencapai prestasi sesuai dengan kemampuan, dan berusaha mencapai kesuksesan. Kebutuhan ini pada hirarki Abraham Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Ciri – ciri individu yang menunjukkan organisasi tinggi antara lain bersedia menerima resiko relatif yang tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka. Prestasi atau *Achievement*

adalah suatu istilah yang menunjukkan keinginan individu untuk berprestasi serta menguasai *skill*. Itu akan mendorong kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimiliki dalam mencapai prestasi kerja. Kebutuhan berprestasi adalah hasil dari pengalaman sosial sejak dini, bila kebutuhan berprestasi berkembang maka individu akan menunjukkan perilaku yang tepat, mewujudkan semangat dalam bekerja, dan akan karena itu akan bertindak sedemikian rupa untuk memajukan perkembangan ekonomi.

- 2) Kebutuhan akan Afiliasi (*Need for Affiliation*) yaitu hasrat untuk berhubungan antar pribadi secara interpersonal maupun institusional. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan akan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial. Mereka yang memiliki kebutuhan akan afiliasi yang tinggi membutuhkan rasa diterima dari orang lain dan cenderung memperkuat norma – norma dalam kelompok kerja. kebutuhan akan afiliasi yang tinggi cenderung bekerja pada tempat yang memungkinkan interaksi personal.
- 3) Kebutuhan akan Kekuatan (*Need for Power*) yaitu kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang – orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu

bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. McClelland menyatakan bahwa kebutuhan akan kekuatan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai sesuatu posisi penguasa. Karyawan memiliki motivasi untuk berpengaruh terhadap lingkungannya. Memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide – ide baru untuk menang dan berkuasa. Seseorang dengan yang memiliki kekuatan yang besar biasanya akan menyukai kondisi persaingan dan orientasi status serta akan lebih memberikan perhatiannya pada hal-hal yang memungkinkannya memperbesar pengaruhnya terhadap orang lain, antara lain dengan memperbesar ketergantungan orang lain itu padanya.

e) Teori X dan Y

Pencetus teori X dan Y adalah McGregor. Teori ini mengemukakan bahwa pada dasarnya manusia terdiri dari dua jenis, yaitu jenis manusia X dan jenis manusia Y yang masing-masing mempunyai karakteristik tertentu. Teori X menyatakan bahwa sebagian besar orang tidak tertarik akan rasa tanggung jawab dan selalu ingin menghindari dari pekerjaan apabila memungkinkan. Bukti yang paling dasar terhadap keberhasilan suatu bentuk motivasi adalah hasil yang diperoleh dari pelaksanaan suatu pekerjaan. Bagi kebanyakan kita mungkin, dengan kepemimpinan *autocratic*

*leadership* tampaknya lebih suka menggunakan motivasi negatif dibandingkan dengan lainnya.

## C. Kinerja Karyawan

### 1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Mangkunegara (2009:67) Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Harsuko (2011:50) mendefinisikan kinerja adalah unsur pencatatan hasil kerja SDM dari waktu ke waktu sehingga diketahui sejauh mana hasil kerja SDM dan perbaikan apa yang harus dilakukan agar di masa mendatang lebih baik. Untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan, organisasi disusun dalam unit-unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja yang jelas.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa: kinerja adalah suatu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan

tugas yang telah diberikan dari atasan supaya diselesaikan dengan kemampuan, kesediaan, dan ketrampilan yang dimiliki seseorang. Sedangkan kinerja karyawan adalah hasil akhir kerja karyawan yang maksimal untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan demi kemajuan dan mencapai cita-cita perusahaan tersebut.

## 2. Pengukuran Kinerja

Dharma (2003: 355) mengemukakan bahwa hampir seluruh cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Kuantitas yaitu jumlah yang diselesaikan atau dicapai.
- b. Kualitas yaitu mutu yang harus diselesaikan atau dicapai.
- c. Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan untuk mengetahui kinerja karyawan agar dapat diukur ada tiga yaitu: kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Selain hal itu juga diperlukan kemampuan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan petunjuk yang diberikan dan harus sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan karyawan tersebut.

## 3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Robbins (2003: 50) adalah faktor kemampuan (*ability*), faktor motivasi (*motivation*) dan faktor individu.

- a) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + Skill*).

Artinya, pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata, apalagi *IQ superior, very superior, gifted, dan genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi merupakan faktor untuk mempengaruhi bawahan agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan menerima reward, baik intrinsik maupun ekstrinsik yang akan menimbulkan kepuasan. Kepuasan akan diperoleh melalui penilaian kinerja terhadap motivasi yang diterima. Apabila karyawan merasa bahwa pemberian penghargaan itu adil, akan membuat kepuasan kerja meningkat.

c) Faktor individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya sendiri secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas jasa sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

#### D. Hubungan Motivasi Dengan Kinerja

Dua hal yang berkaitan dengan kinerja/*performance* adalah kesediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha karyawan dan kemampuan karyawan untuk melaksanakannya. Menurut Gomez (2003:177) bahwa kinerja/*performance* adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan atau dapat ditulis dengan rumus  $P = f(M \times A)$  dimana  $P = \text{performance/kinerja}$ ,  $m = \text{motivation/motivasi}$ ,  $a = \text{ability/kemampuan}$ . Kemampuan melekat dalam diri seseorang dan merupakan bawaan sejak lahir serta diwujudkan dalam tindakannya dalam bekerja, sedangkan motivasi adalah aspek yang sangat penting untuk menggerakkan kreativitas dan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, serta selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan tersebut.

Dari sebagian uraian yang telah dijelaskan dapat ditarik kesimpulan bahwa para karyawan mampu melakukan pekerjaan dan ingin mencapai hasil maksimal dalam pekerjaannya. Perwujudan kinerja yang maksimal, dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja, yaitu dengan motivasi. Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan karyawan maka akan tercipta hasil kinerja maksimal.

## E. Model Konsep dan Hipotesis

### a. Model Konsep

Model konsep yaitu suatu kerangka yang menjelaskan tentang suatu konsep dari sebuah teori (Nazir, 2005:25). Berdasarkan judul penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan maka konsepnya adalah Motivasi dan Kinerja. Konsep yang dimaksud dapat diterangkan pada Gambar 1. Konsep ini menerangkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja.



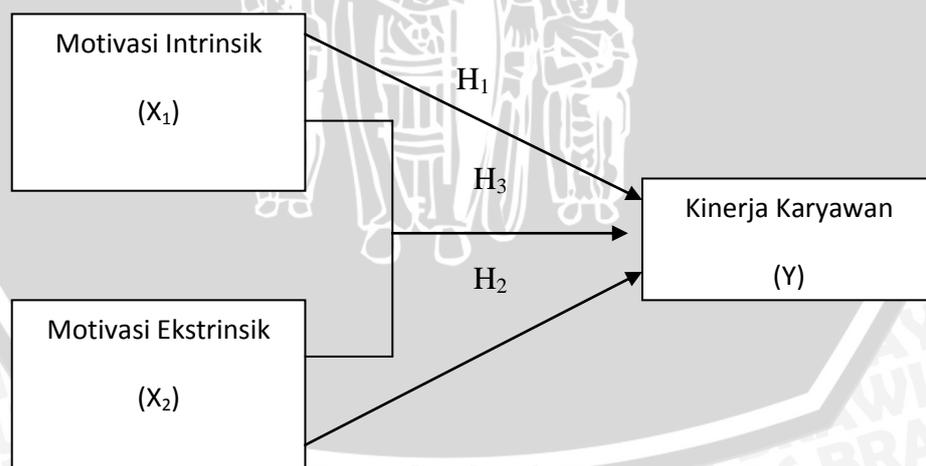
**Gambar 1**  
**Model Konsep**

### b. Hipotesis

Menurut Sugiono (2011: 96) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis merupakan tindak lanjut dari kesimpulan-kesimpulan pada kerangka pemikiran dan merupakan kesimpulan probabilistik sebagai jawaban sementara atas pertanyaan yang ada pada rumusan masalah. Tapi tingkat kebenarannya masih diragukan karena jawaban yang diberikan baru didasari teori yang

relevan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan analisis yang berpedoman pada kerangka berfikir mengungkapkan adanya pertautan atau hubungan antara dua variabel bebas yaitu Motivasi Intrinsik ( $X_1$ ) dan Motivasi Ekstrinsik ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ) yang dijelaskan pada bab sebelumnya, dengan didasari teori yang relevan.

Dalam mengidentifikasi permasalahan yang akan diuji dalam penelitian ini dijelaskan pada model hipotesis. Model hipotesis menjelaskan tentang pengaruh simultan (bersama-sama) dan parsial (keseluruhan) antara Motivasi Intrinsik ( $X_1$ ) dan Motivasi Ekstrinsik ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Penjelasan model hipotesis dapat dilihat pada Gambar berikut:



**Gambar 2**

### **Model Hipotesis**

Berdasarkan teori yang telah dijelaskan, maka dapat dinyatakan dalam rumusan hipotesis sebagai berikut :

- a. Hipotesis 1 : motivasi intrinsik ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)
- b. Hipotesis 2 : motivasi ekstrinsik ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)
- c. Hipotesis 3 : motivasi intrinsik ( $X_1$ ) dan motivasi ekstrinsik ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y)

