

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

1. Yonky Felani, 2011, Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perum Jasa Tirta I)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Perum Jasa Tirta I. Berdasarkan tujuan dari penelitian yaitu untuk mencari pengaruh antar variabel, maka penelitian ini menggunakan metode penelitian *explanatory* serta menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang disebarakan kepada responden.

Uji pengaruh dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuatan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Sampel yang dipakai dalam penelitian ini yakni sebesar 89 orang dari 769 karyawan yang menjadi populasi pada Perum Jasa Tirta I dan didapat dengan menggunakan rumus Slovin. Adapun analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Analisis deskriptif berisi distribusi item dari masing-masing variabel, sedangkan analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis dan menghitung besarnya pengaruh secara keseluruhan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dari hasil analisis diketahui bahwa setiap item pertanyaan menghasilkan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Berdasarkan hasil tersebut maka setiap item pertanyaan kuesioner dapat disimpulkan lolos uji validitas. Hasil pengujian

terhadap reliabilitas kuesioner menghasilkan angka *alpha cronbach* lebih besar dari 0,60. Berdasarkan Hasil tersebut dapat disimpulkan semua item pertanyaan kuesioner memiliki tingkat reliabilitas yang dapat diterima.

Dari hasil analisis statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuatan terhadap variabel kinerja karyawan yang menolak H_0 dan menerima H_a , hal ini ditunjukkan dengan nilai $\text{sig} < \alpha = 5\%$.

Dengan demikian kesimpulan dari penelitian ini adalah adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kebutuhan akan afiliasi (X_1), kebutuhan akan prestasi (X_2), dan kebutuhan akan kekuatan (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan maupun parsial.

2. Cicik Kusmiati, 2012, Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

(Survey pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Batu)

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan variabel motivasi intrinsik dan variabel motivasi ekstrinsik serta variabel kinerja karyawan pada karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Batu. Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Batu sebanyak 70 karyawan. Dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Alat analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif yang digunakan untuk memberikan gambaran tentang karakteristik data serta menyusun distribusi frekuensi dengan

menggunakan data dari kuesioner yang telah diberikan kepada responden serta analisis inferensial dengan menggunakan uji F (untuk mengetahui pengaruh Simultan) dan uji t (untuk mengetahui pengaruh parsial).

Hasil analisis statistik deskriptif dapat diketahui bahwa jawaban responden untuk variabel motivasi intinsik (X_1) dan variabel motivasi ekstrinsik (X_2) berada pada daerah positif mengingat nilai skor pada interval $> 3-5$.

Hasil analisis statistik inferensial untuk pengujian simultan diketahui nilai signifikansi F adalah 0,000 sedangkan signifikansi $\alpha = 0,05$ sehingga variabel motivasi intrinsik (X_1) dan variabel motivasi ekstrinsik (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian secara parisal diketahui nilai signifikansi t variabel motivasi intrinsik (X_1) adalah 0,001 serta variabel motivasi ekstrinsik (X_2) adalah 0,000 dan nilai signifikansi α sebesar 5% atau 0,05 sehingga $\text{sig} \leq \text{sig } \alpha$ ($0,000 \leq 0,05$) sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel motivasi intrinsik (X_1) dan variabel motivasi ekstrinsik (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

3. Indra Lesmana, 2010, Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

(Studi pada Karyawan PT. Telkom Kandatel Malang)

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh motivasi yang terdiri dari variabel kebutuhan eksistensi, kebutuhan berhubungan, kebutuhan pertumbuhan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Kandatel Malang. Latar belakang dari penelitian ini melihat bahwa karyawan

akan mempunyai kinerja yang tinggi terhadap perusahaan jika didukung oleh motivasi yang diberikan kepada karyawan dalam perusahaan tersebut.

Jenis penelitian yang dilakukan adalah *explanatory research* atau penelitian penjelasan dengan menggunakan uji hipotesis dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 78 orang yang merupakan karyawan tetap dari PT. Telkom Kandatel Malang, dengan jumlah sampel 44 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah teknik pengambilan sampel *simple random sampling*. Analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Dalam menganalisis digunakan program *SPSS versi 11.5 for windows*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel bebas motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan yang dapat diketahui dari nilai uji F dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $14.985 > 2.820$ dan angka nilai (sig) $F < \alpha$ yaitu $0.000 < 0.05$ serta nilai *R Square* menunjukkan angka 0.529 yang berarti bahwa variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 52.9% terhadap kinerja karyawan. Secara parsial yang dapat dilihat dari uji t pada nilai t_{tabel} ($\alpha = 0.05$; df residual = 40) menunjukkan bahwa variabel kebutuhan eksistensi (X_1) yang diamati memiliki hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan, hal tersebut dapat dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.767 > 2.021$) serta dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. Variabel kebutuhan berhubungan (X_2) memiliki hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan, hal tersebut dapat dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.381 >$

2.021) serta dengan tingkat signifikansi $0.022 < 0.05$. Variabel kebutuhan pertumbuhan (X_3) memiliki hubungan yang positif akan tetapi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan, hal tersebut dapat dilihat dari $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1.525 < 2.021$) serta dengan tingkat signifikansi $0.135 > 0.05$. berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial kebutuhan eksistensi (X_1) dan kebutuhan berhubungan (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel kebutuhan pertumbuhan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1
Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang

| Aspek Pembeda | Penelitian Terdahulu | | | Penelitian Sekarang |
|-----------------------------|---|--|--|---|
| | Yonky Felani, (2011) | Cicik Kusmiati, (2012) | Indra Lesmana, (2011) | |
| 1. Lokasi Penelitian | Perum Jasa Tirta I Malang | Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Batu | PT. Telkom Kandatel Malang | PT. Elsiscom Prima Karya Surabaya |
| 2. Variabel Bebas | Kebutuhan akan Afiliasi (X_1), Kebutuhan akan Prestasi (X_2), dan Kebutuhan akan Kekuatan (X_3) | Motivasi Intrinsik (X_1) dan Motivasi Ekstrinsik (X_2) | Kebutuhan Eksistensi (X_1), Kebutuhan berhubungan (X_2), Kebutuhan Pertumbuhan (X_3) | Kebutuhan Eksistensi (X_1), Kebutuhan akan Hubungan Sosial (X_2), Kebutuhan Pertumbuhan (X_3) |
| 3. Variabel Terikat | Kinerja Karyawan (Y) | Kinerja Karyawan (Y) | Kinerja Karyawan (Y) | Kinerja Karyawan (Y) |

B. Landasan Teori

1. Pengertian Motivasi

Secara etimologi motivasi berasal dari kata latin yakni *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan, sedangkan dalam bahasa inggris sendiri lebih dikenal dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulan

motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

“Motivation is defined as goal-directed behavior. It concern the level of effort one exerts in pursuing a goal. It is closely related to employee satisfaction and job performance”. Motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan, motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan. (Chung dan Megison dalam Gomes, 2003:177)

“Direction or motivation is essence, it is a skill in aligning employee and organization interest so that behavior result in achievement of employee want simultaneously with attainment or organizational objectives”. Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. (Flippo dalam Hasibuan, 2003:143)

Hasibuan (2003:143) berpendapat Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Sedangkan Robbins dalam Wibowo (2007:378) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Motivasi tampak dalam dua segi yang berbeda. Pertama, kalau dilihat dari segi aktif/dinamis, motivasi tampak seperti suatu usaha positif dalam menggerakkan, mengerahkan dan mengarahkan daya serta potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditetapkan

sebelumnya. Kedua, jika dilihat dari segi pasif/statis, motivasi tampak sebagai kebutuhan sekaligus juga sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan, mengerahkan dan mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut kearah yang di inginkan. (Terry dalam Hasibuan, 2003:145)

Sementara itu, Greenberg dan Baroon dalam Wibowo (2007:378) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), Mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*Maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi di belakang tindakan.

Berdasarkan pendapat-pendapat yang telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu bentuk dorongan untuk melakukan suatu tindakan yang sesuai dengan kemampuan dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mendorong, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya suatu tujuan yang ingin dicapai.

2. Faktor-Faktor Motivasi

Motivasi merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh tiap karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini dikarenakan dengan adanya motivasi yang tinggi maka akan dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga memiliki dampak terhadap produktivitas perusahaan.

Motivasi yang dimiliki oleh karyawan sendiri dapat di pengaruhi oleh berbagai faktor. Gomes (2003:180) mengungkapkan bahwa motivasi dari seorang pekerja terdiri dari faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional.

Yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah:

- a. Kebutuhan-kebutuhan (*Needs*)
- b. Tujuan-tujuan (*Goals*)
- c. Sikap (*Attitudes*)
- d. Kemampuan-kemampuan (*Abilities*)

Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang bersifat organisasional adalah:

- a. Pembayaran atau Gaji (*Pay*)
- b. Keamanan pekerjaan (*Job Security*)
- c. Sesama pekerja (*Co-Workers*)
- d. Pengawasan (*Supervision*)
- e. Pujian (*Praise*)
- f. Pekerjaan itu Sendiri (*Job it-self*)

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi merupakan salah satu tujuan dari perusahaan agar karyawan yang diberi motivasi dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan tanggung jawab yang di berikan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

3. Tujuan Motivasi

Adapun tujuan dari motivasi menurut Hasibuan (2003:146) antara lain sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.

- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa dengan adanya tujuan dari pemberian motivasi akan memberi pengaruh positif terhadap pribadi serta kinerja karyawan. Karyawan akan berusaha seoptimal mungkin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Dampak bagi perusahaan atas pemberian motivasi tersebut berupa kinerja karyawan yang meningkat. Sehingga tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat tercapai.

4. Jenis Motivasi

Hasibuan (2003:150) menyatakan terdapat dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

- a. Motivasi Positif (insentif Positif)

Motivasi positif memiliki maksud dimana seorang atasan memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

- b. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Motivasi Negatif memiliki arti memotivasi bawahan dengan standar mereka mendapat hukuman apabila mereka melakukan kesalahan. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Sedangkan menurut Nawawi (2005:359), Motivasi dibedakan menjadi 2 jenis yaitu:

a. Motivasi Intrinsik

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat/makna pekerjaan yang dilaksanakannya. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dikerjakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan, atau menyenangkan, atau memungkinkan mencapai suatu tujuan, maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif dimasa depan.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Misalnya berdedikasi tinggi dalam bekerja karena upah/gaji yang tinggi, jabatan/posisi yang terhormat, atau memiliki kekuasaan yang besar, dan pujian.

Dapat disimpulkan bahwa jenis motivasi yang dikemukakan oleh Hasibuan pada dasarnya memiliki tujuan yang sama, yaitu memberikan motivasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Yang membedakan adalah cara yang digunakan. Pemberian motivasi sendiri harus tepat, seimbang, serta sesuai dengan kondisi dan waktu yang dibutuhkan, agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Motivasi positif lebih efektif untuk digunakan dalam jangka panjang sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka pendek.

Sedangkan jenis motivasi yang dikemukakan oleh Nawawi dapat disimpulkan bahwa timbulnya motivasi di diri seorang karyawan dapat berasal dari dalam maupun luar diri pekerjaan individu. Pada motivasi intrinsik menekankan bahwa motivasi berasal dari kesadaran seorang karyawan akan manfaat pekerjaan yang dilakukan sebagai bentuk pemenuhan kebutuhan dan aktualisasi diri. Sedangkan pada motivasi ekstrinsik menekankan bahwa

motivasi berasal dari kondisi seorang karyawan yang mengharuskannya melakukan pekerjaannya demi gaji yang tinggi dan posisi yang tinggi.

5. Teori Motivasi

Terdapat beberapa macam teori motivasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli diantaranya adalah teori motivasi klasik, teori motivasi Maslow, teori ERG, teori motivasi dua faktor Herzberg, teori pencapaiann McClelland's, teori X dan Y McGregor, teori Ekspektansi. Berikut penjelasan mengenai teori-teori tersebut:

a. Teori Motivasi Klasik

Taylor dalam Hasibuan (2003:153) mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik/biologisnya, berbentuk uang/barang dari hasil pekerjaannya

Konsep dari teori ini adalah karyawan akan bekerja dengan giat, apabila ia mendapat insentif berupa materi yang sesuai dengan tugas-tugasnya. Sehingga mereka akan termotivasi dengan menjadi semakin produktif, maka akan semakin besar penghasilan mereka.

b. Teori Motivasi Maslow

Maslow dalam Manullang (2006:173) mengemukakan bahwa kebutuhan-kebutuhan manusia dapat dimasukkan ke dalam lima Kategori yang disusun menurut prioritas. Beliau menyatakan terdapat suatu hirarki kebutuhan setiap orang. Setiap orang memiliki prioritas terhadap suatu kebutuhan sampai

kebutuhan itu dapat terpenuhi, maka yang kedua akan memegang peranan, demikian seterusnya menurut urutannya.

Hirarki kebutuhan manusia, menurut Maslow adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan Fisik (*Physiological Needs*)
Kebutuhan Fisik merupakan kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk dalam kebutuhan fisik adalah kebutuhan untuk makan, minum, sandang, udara. Kebutuhan ini merangsang orang untuk bekerja dengan giat
- 2) Kebutuhan akan rasa Aman (*Safety Needs*)
Kebutuhan akan rasa aman adalah kebutuhan atau kebebasan dari ancaman yakni keamanan jiwa dari kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan serta kebutuhan akan keamanan harta.
- 3) Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)
Kebutuhan Sosial merupakan kebutuhan social, teman, afiliasi, interaksi, serta kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dan masyarakat lingkungannya. Karna pada dasarnya manusia sendiri adalah makhluk sosial yang selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.
Kebutuhan sosial sendiri terdiri dari empat golongan, yaitu:
 - a. Kebutuhan akan perasaan diterima orang lain di lingkungan tempat tinggal dan dan bekerja (*Sense of Belonging*)
 - b. Kebutuhan akan perasaan di hormati, karna pada dasarnya manusia merasa dirinya penting (*Sense of Importance*)
 - c. Kebutuhan akan kemajuan dan tidak gagal (*Sense of Achievement*)
 - d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*Sense of participation*).
- 4) Kebutuhan Pengakuan (*Esteem Needs*)
Kebutuhan Pengakuan adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan dari masyarakat lingkungannya serta pandangan baik dari orang lain terhadap diri sendiri.
- 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization Needs*)
Kebutuhan akan kepuasan diri yaitu kebutuhan untuk mewujudkan diri yaitu kebutuhan mengenal nilai dan kepuasan yang didapat dari pekerjaan dengan menggunakan kemampuan, ketrampilan, dan potensi untuk mencapai prestasi kerja.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa manusia memiliki kebutuhan yang beragam dimana seseorang harus memenuhi kebutuhan dengan prioritas lebih rendah terlebih dahulu sebelum kebutuhan yang lebih tinggi.

c. Teori ERG

Berbeda dengan teori Maslow yang membahas lima urutan tentang kebutuhan manusia mulai dari level rendah ke tinggi, Teori ERG yang dikemukakan oleh Clayton Alderfer ini merupakan bentuk pengembangan dari teori Hierarchy Maslow. Menurut Mangkunegara (2009:98) Teori ini mengelompokkan kebutuhan manusia dalam 3 kelompok yaitu:

1) *Existence Needs* (Kebutuhan Eksistensi)

Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, bernafas, gaji, keamanan kondisi kerja. Kebutuhan ini jika dihubungkan dengan teori Hierarchy Maslow dianggap sebagai kebutuhan fisiologis dan kebutuhan keamanan.

2) *Relatedness Needs* (Kebutuhan Hubungan Sosial)

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja. Kebutuhan ini jika dihubungkan dengan teori Hierarchy Maslow dianggap sebagai kebutuhan sosial.

3) *Growth Needs* (Kebutuhan Pertumbuhan)

Kebutuhan untuk mengembangkan diri dan meningkatkan pribadi, hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai. Kebutuhan ini jika dihubungkan dengan teori Hierarchy Maslow dianggap sebagai kebutuhan pengakuan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Perbedaan teori Maslow dan ERG menurut NewStrom dan Davis (dalam Riniwati, 2011:42) bahwa pada prinsipnya teori motivasi Maslow adalah jika

kebutuhan level bawah terpenuhi maka manusia akan berusaha memenuhi kebutuhan pada level lebih atas, sedangkan pada teori ERG dikemukakan bahwa kebutuhan manusia tidak berkembang dari level ke level berikutnya, namun ketiga kelompok kebutuhan tersebut dibutuhkan setiap saat.

Paul *et al.* dalam Riniwati (2011:42) mengatakan bahwa jika dikaitkan dengan teori motivasi maka *empowerment* lebih cocok dengan teori ERG. Tujuan dari *Empowerment* dan Teori ERG adalah meningkatkan kinerja dan hubungan sosial di tempat kerja dengan meningkatkan lingkungan yang kondusif dalam hal keterlibatan dan pengembangan personal.

d. Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg

Frederick Herzberg mengembangkan gagasan bahwa terdapat dua rangkaian kondisi yang mempengaruhi seseorang di dalam pekerjaannya. Rangkaian kondisi pertama disebut faktor *Satisfier* atau *Motivator* yang mendatangkan kepuasan dalam pekerjaan yang asalnya dari dalam diri sendiri, kondisi ini berhubungan dengan kebutuhan psikologis seseorang.

Menurut Herzberg dalam Manullang, (2006:178) faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai, yakni yang mendatangkan kepuasan dalam pekerjaan adalah keberhasilan pelaksanaan, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan. Sedangkan rangkaian kondisi kedua diberi nama faktor *hygiene* atau pemeliharaan. Kondisi ini adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik atau berasal dari luar diri seseorang namun tetap dapat menentukan perilaku orang, seperti kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, hubungan antar manusia.

e. McClelland's Achievement Motivation Theory

Menurut McClelland's dalam Rivai (2009:840) terdapat tiga kebutuhan manusia yang sangat penting di dalam organisasi atau perusahaan tentang motivasi, yaitu:

1. Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*Need for Achievement*)

Kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan.

2. Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*Need for Power*)

Kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana di dalam tugasnya masing-masing.

3. Kebutuhan untuk berafiliasi (*Need for Affiliation*)

Hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan di dalam organisasi.

f. Teori Ekspektansi

Teori ekspektansi atau teori harapan yang dikemukakan oleh Victor H. Vroom, ini membahas secara logis berusaha membangun proses-proses mental yang mengarahkan seseorang untuuk mengeluarkan sejumlah usaha dengan tujuan tertentu. Vroom (dalam Dessler, 2009:99) berpendapat bahwa motivasi seseorang untuk mengupayakan usaha-usaha dalam tingkat tertentu adalah fungsi dari tiga hal, yaitu:

1. Harapan (*Expectancy*) seseorang (berkaitan dengan probabilitas) yang upaya-upaya tersebut akan menuju pada kinerja.

2. Pendekatan psikologis (*Instrumentally*), atau hubungan kepedulian (jika ada) dari kinerja yang berhasil dan pencapaian penghargaan sesungguhnya.
3. Interaksi emosional (*Valence*), yang menggambarkan nilai-nilai kepedulian orang terhadap penghargaan

Oleh Karena itu, dalam teori Vroom, motivasi adalah hasil dari tiga hal

Motivasi = (E x I x V), dimana E merupakan *Expectancy* (harapan), I adalah *Instrumentally* (pendekatan psikologis), dan V adalah *Valence* (interaksi emosional). Jika E atau I atau V adalah nol atau tidak signifikan, tidak akan ada motivasi.

Menurut Gomes (2003:187) Teori harapan ini berasumsi bahwa usaha-usaha pekerja merupakan hasil dari:

- a. Suatu probabilitas subjektif mengenai kemampuan pegawai
- b. Suatu probabilitas subjektif mengenai imbalan atau hukuman yang timbul sebagai akibat dari perilaku pegawai,
- c. Nilai yang diberikan oleh pegawai kepada imbalan dan hukuman.

C. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Istilah Kinerja berasal dari kata *job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai seseorang). Kinerja menurut Mangkunegara (2009:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berikut adalah beberapa definisi kinerja menurut Riniwati (2011:49)

- a. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya
- b. Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.
- c. Pengertian kinerja tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu.
- d. Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.
- e. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu Sikap (*Attitude*), Kemampuan (*Ability*) dan Prestasi (*Accomplishment*).
- f. *Performance* (Kinerja) adalah fungsi dari *ability level* dan *degree of Motivation*

Sedangkan menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2007:7)

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi kepada ekonomi.

Kinerja bukan hanya menyangkut produktivitas dan hasil kerja karyawan saat ini namun juga terdapat unsur pencacatan hasil kerja karyawan dari waktu ke waktu sehingga diketahui sejauh mana hasil kerja karyawan dan perbaikan yang harus dilakukan agar di masa mendatang menjadi lebih baik.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam satuan periode waktu yang dilakukan oleh seseorang melalui kemampuan dan usaha yang dimilikinya dalam upaya mencapai suatu tujuan perusahaan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dari karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Dijelaskan menurut Mangkunegara (2009:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah :

a. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan nyata (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja terbentuk dari perpaduan faktor motivasi yang ada didalam individu seseorang, serta kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kedua faktor tersebut dapat memberikan pengaruh kepada karyawan dalam pelaksanaan pekerjaannya. Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tanpa didasari oleh motivasi menyebabkan hasil dari pekerjaannya menjadi kurang optimal.

3. Penilaian Kinerja

Simamora (2003:338) berpendapat bahwa Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*) adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Sementara Sulistiyani dan Rosidah dalam Riniwati (2011:54) berpendapat bahwa Penilaian kinerja intinya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia dapat bekerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat.

Sedangkan menurut Dessler (1997:32) penilaian kinerja berfungsi bagi beberapa tujuan termasuk memberikan informasi yang berguna untuk promosi dan keputusan mengenai gaji. Akan tetapi idealnya, penilaian itu juga berfungsi untuk peran mengelola kinerja, dengan memberikan basis yang kongkret untuk suatu analisis atas kinerja yang berhubungan dengan kerja seorang karyawan dan langkah-langkah yang hendaknya diambil untuk mempertahankan atau mengubahnya.

Menurut Mangkuprawira (2002:223) penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja. Adapun manfaat penilaian kinerja adalah untuk mengetahui:

- a. Perbaiki kinerja.
- b. Penyesuaian kompensasi.
- c. Keputusan penempatan.
- d. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
- e. Perencanaan dan pengembangan karier.
- f. Defisiensi proses penempatan staff.
- g. Ketidak akuratan informasi.
- h. Kesalahan rancangan pekerjaan.
- i. Kesempatan kerja yang sama.
- j. Tantangan-tantangan eksternal.

k. Umpan balik pada sumber daya manusia (SDM).
Karyawan dapat mengetahui seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informal seperti komentar yang baik dari mitra kerja. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran.

Menurut Rivai (2009:551) Kegunaan penilaian kinerja adalah untuk:

a. Mengetahui pengembangan.

Pengembangan sendiri meliputi identifikasi kebutuhan pelatihan, umpan balik kinerja, menentukan transfer dan penugasan, serta identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan

b. Pengambilan keputusan administratif

Keputusan administratif meliputi keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan, pengakuan kinerja karyawan, pemutusan hubungan kerja, dan mengidentifikasi yang buruk

c. Keperluan perusahaan

Keperluan perusahaan meliputi perencanaan SDM, Menentukan kebutuhan pelatihan, evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, informasi dan identifikasi tujuan, evaluasi terhadap system SDM, dan penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.

d. Dokumentasi

Dokumentasi meliputi kriteria untuk validasi penelitian, dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM, dan membantu untuk memenuhi

persyaratan hukum.

Dharma (2003:355) mengutarakan bahwa hampir semua cara pengukuran dari kinerja mempertimbangkan hal-hal berikut:

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
- b. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya).
- c. Ketepatan Waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat diukur dengan cara mempertimbangkan kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan

D. Hubungan Motivasi dengan Kinerja

Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya motivasi adalah suatu bentuk dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan yang sesuai dengan kemampuan dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Sementara Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam satuan periode waktu yang dilakukan oleh seseorang melalui kemampuan dan usaha yang dimilikinya dalam upaya mencapai suatu tujuan perusahaan.

Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Menurut Gomes (2003:177) Kinerja atau performansi adalah fungsi dari motivasi kerja dan kemampuan, atau $P = f(M \times a)$, dimana $P = Performance$ (Kinerja), $M = Motivation$ (Motivasi), dan

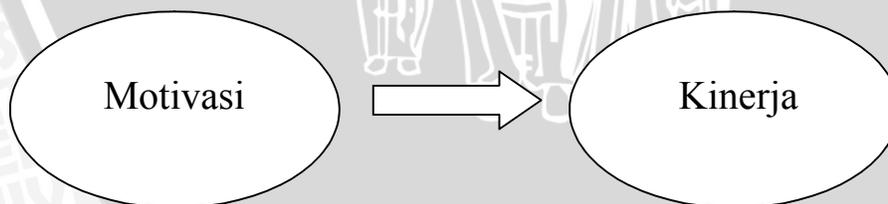
A= *Ability* (Kemampuan). Dari fungsi yang di sampaikan oleh Gomes dapat diketahui bahwa kinerja seorang karyawan merupakan hasil dari motivasi dan kemampuan dari karyawan.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa dengan adanya motivasi dapat menentukan kinerja seorang karyawan. Kinerja yang efektif dapat dicapai dengan pemberian motivasi kepada karyawan, karyawan yang memiliki motivasi tinggi dengan kemampuan yang dimiliki akan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya dan menghasilkan kinerja yang baik sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

E. Model Konseptual dan Hipotesis

1. Model konseptual

Model Konsep merupakan penggambaran suatu fenomena dengan jelas dan mudah dimengerti mengenai sesuatu yang akan diteliti, konsep dalam penelitian ini adalah konsep motivasi dan kinerja. Berikut adalah gambar mengenai konsep yang diteliti.

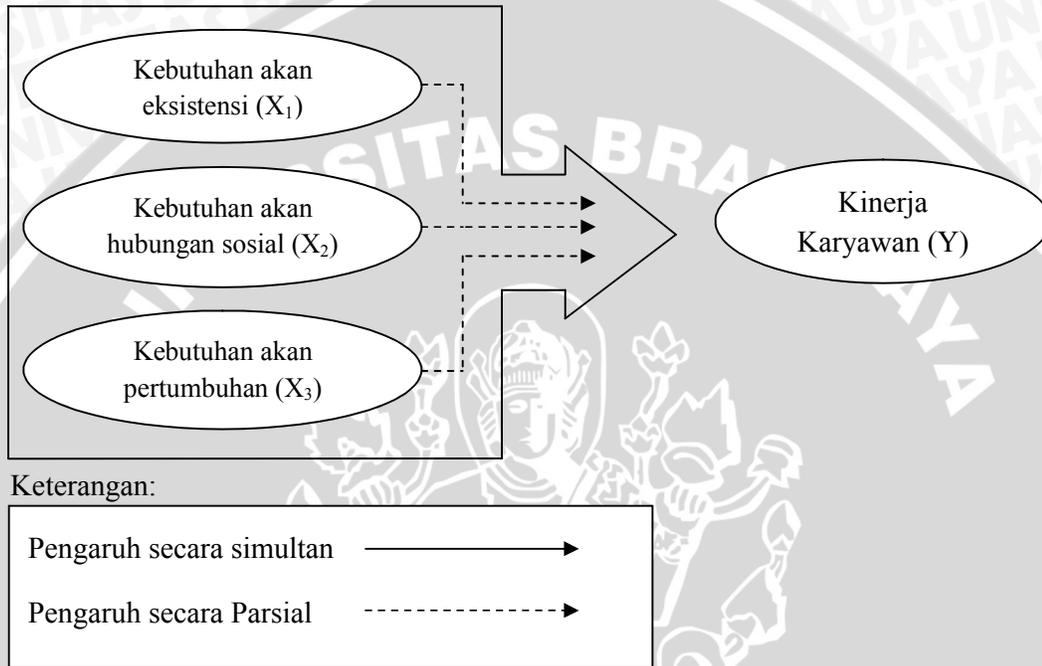


Gambar 1 Model Konseptual

2. Hipotesis Penelitian

Arikunto (2010:111), menyatakan bahwa hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Dengan demikian, hipotesis mempunyai dugaan

sementara mengenai hubungan antara variabel dalam suatu penelitian, sebenarnya perlu atau dibutuhkan. Model hipotesisnya dapat dilihat dalam Gambar 2.2



Gambar 2 Model Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1. Kebutuhan eksistensi (X₁), kebutuhan hubungan sosial (X₂) dan kebutuhan pertumbuhan (X₃) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H2. kebutuhan eksistensi (X₁), kebutuhan hubungan sosial (X₂) dan kebutuhan pertumbuhan (X₃) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)