

baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusny suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

## 2.1.4 Motivasi

### 2.1.4.1 Pengertian Motivasi

Berikut definisi-definisi motivasi menurut para ahli:

Abraham Spelling mengemukakan (dalam Mangkunegara, 2012) bahwa:

“motivasi didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, mulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri”

Maribot Tua Effendi Harianja (2011:320) bahwa:

“motivasi adalah sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk suatu yang keras atau lemah.”

Wibowo (2010:379) bahwa:

“motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, dan menunjukkan intensitas.”

Selanjutnya, Herzberg mengemukakan (dalam A.M. Sardiman (2011:73) bahwa:

“motivasi sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motivasi menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan

sangat dirasakan”

Dari pendapat para ahli di atas, maka motivasi dapat didefinisikan sebagai masalah yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi dan sebagai pemberi daya pendorong atau penggerak yang diberikan pimpinan kepada karyawan dengan maksud agar karyawan mau bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi.

#### 2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Maslow yang dikutip Malayu S.P. Hasibuan (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) **Kebutuhan Fisiologis** (*physiological Needs*)  
Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dengan belajar.
- 2) **Kebutuhan Rasa Aman**  
Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpenuhi, maka muncullah kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.
- 3) **Kebutuhan Sosial**  
Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpenuhi secara minimal, maka akan muncullah kebutuhan sosial yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.
- 4) **Kebutuhan Penghargaan**  
Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.
- 5) **Kebutuhan Aktualisasi Diri**  
Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan,

keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerjanya yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya, pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Menurut Frederick Herzberg yang dikutip oleh Malayu S.P. Hasibuan (2010), mengemukakan teori motivasi dua faktor atau sering juga disebut teori motivasi kesehatan (Faktor Higienis). Menurut Herzberg, orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu:

“Pertama: kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan atau *maintenance factors*. Faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman dan kesehatan badaniah. Kebutuhan kesehatan merupakan kebutuhan yang berlangsung terus menerus, karena kebutuhan ini akan kembali ketitik nol setelah dipenuhi. Misalnya: orang lapar akan makan, kemudian lapar lagi, lalu makan, dan seterusnya. Faktor-faktor pemeliharaan meliputi balas jasa, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervisi yang menyenangkan, mobilitas, rumah dinas dan macam-macam tunjangan lain. Hilangnya faktor pemeliharaan dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan (*dissatisfiers* = faktor higienis) dan tingkat absensi serta turnover karyawan akan meningkat. Faktor-faktor pemeliharaan perlu mendapatkan perhatian yang wajar dari pimpinan, agar kepuasan dan kegairahan bawahan dapat ditingkatkan.

Kedua faktor pemeliharaan menyangkut kebutuhan psikologis seseorang kebutuhan ini menyangkut kebutuhan intrinsik, kepuasan pekerjaan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Jika kondisi ini tidak ada, tidak akan menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan. Sehingga faktor ini dinamakan *satisfiers* atau motivasi yang meliputi:

- 1) Prestasi (*Achievement*)
- 2) Pengakuan (*Recognition*)
- 3) Pekerjaan itu sendiri (*The work in self*)
- 4) Kemajuan (*Advancement*)

Rangkaian ini melukiskan hubungan seseorang dengan apa yang

dikerjakannya (*job content*) yakni hubungan pekerjaan pada tugasnya. Motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang mengembangkan kemampuan.

Menurut Claude S. George yang dikutip Malayu S.P. Hasibuan (2013) 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 atau promosi
- 3) Pengakuan sebagai individu
- 4) Keamanan kerja
- 5) Tempat kerja yang baik
- 6) Penerimaan oleh kelompok
- 7) Perlakuan yang wajar
- 8) Pengakuan akan prestasi
- 9) Lingkungan kerja yang baik
- 10) Kesempatan mengembangkan karir

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut bahwa faktor yang memperengaruhi motivasi itu bisa bersal dari internal maupun eksternal individu yang bersangkutan.

#### **2.1.4.3 Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi**

Teori kepribadian adalah sekumpulan anggapan atau konsep-konsep yang satu sama lain berkaitan mengenai tingkah laku manusia. Adatigak klasifikasi teori kepribadian yang dikemukakan oleh Boeree yang diterjemahkan oleh Inyik Ridwan (2010:26), yaitu “psikoanalisis, orientasi behavioristik, dan humanistik”.

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut Mangkuningara (2010:100) diantaranya yaitu:

- 1) Prinsip Partisipasi  
Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan



menimbulkan ketegangan dalam diri yang bersangkutan.

- 3) Ketegangan itu lah yang menimbulkan dorongan agar yang bersangkutan melakukan sesuatu.
- 4) Sesuatu itu adalah upaya mencari jalan keluar agar ketegangan yang dihadapi tidak berlanjut.
- 5) Jika upaya mencari jalan keluar yang diambil berhasil, berarti kebutuhan terpenuhi.
- 6) Kebutuhan yang berhasil dipenuhi akan menurunkan ketegangan, akan tetapi tidak menghilangkan sama sekali. Alasannya adalah bahwa kebutuhan yang sama cepat atau lambat akan timbul di kemudian, mungkin dalam bentuk yang baru dan mungkin pula dengan intensitas yang berbeda.

#### **2.1.4.5 Tujuan Motivasi**

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2010:146), tujuan-tujuan motivasi adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, 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.

#### **2.1.4.6 Asas-Asas Motivasi**

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2010:146), asas-asas motivasi adalah sebagai berikut :

1. Asas mengikutsertakan, artinya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.
2. Asas komunikasi, artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya, dan kendala-kendala yang dihadapi.
3. Asas pengakuan, artinya memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.
4. Asas wewenang yang didelegasikan, artinya memberikan kewenangan dan kepercayaan diri pada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreativitasnya mereka mampu mengerjakan tugas-tugas itu dengan baik.
5. Asas adil dan layak, artinya alat dan jenis motivasi yang memberikan berdasarkan atas asas keadilan dan kelayakan terhadap semua karyawan. Misalnya pemberian hadiah atau hukuman terhadap semua karyawan harus adil dan layak kalau masalahnya sama.
6. Asas perhati timbal-balik, artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi. Tegasnya kerja sama yang saling menguntungkan kedua belah pihak.

#### **2.1.4.7 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja**

Mengacu pada teori Motivasi Hirarki Kebutuhan Maslow, maka definisi konseptual Motivasi adalah kondisi dinamis kebutuhan pegawai dalam bekerja dan melaksanakan tugas yang terungkap dari dimensi fisiologis atau dimensi fisiologis, dimensi keamanan, dimensi berkelompok, dimensi penghargaan dan dimensi aktualisasi diri atau yang menjadikan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Hasibuan (2010:76). Sedangkan menurut Herzberg dalam Hasibuan (2010:112) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terdiri dari 2 dimensi yaitu dimensi intrinsik dan ekstrinsik :

- 1) Faktor Intrinsik antara lain
  - a) Pekerjaan itu sendiri : tantangan pekerjaan, kesempatan belajar dan peluang
  - b) Kemajuan : kesempatan untuk mendapatkan promosi, kesempatan untuk maju dan berkembang ke tahap yang lebih tinggi
  - c) Tanggung jawab : merencanakan tugas sendiri, tanpa adanya pengawasan yang terlalu ketat

- d) Pengakuan : memberikan surat penghargaan, memberikan hadiah berupa uang tunai
- e) Pencapaian : prestasi kerja
- 2) Faktor ekstrinsik :
  - a) Administrasi dan kebijakan perusahaan  
Biasanya yang dibuat dalam bentuk tertulis adalah baik, karena itu yang utama adalah bagaimana pelaksanaan dalam praktek. Pelaksanaan kebijaksanaan dilakukan masing-masing manajer yang bersangkutan. Dalam hal ini supaya mereka berbuat seadil-adilnya
  - b) Penyeliaan (supervisi)  
Supervisi adalah pengarah dan pengendalian kepada tingkat karyawan yang ada di bawahnya dalam suatu organisasi. Dengan *technical supervisor* yang menimbulkan kekecewaan dimaksud adanya kurang mampu dipihak atasan, bagaimana caranya mensupervisi dari segi teknis pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya atau atasan mempunyai kecakapan teknis yang lebih rendah dari yang diperlukan dari kedudukannya. Untuk mengatasi hal ini para pimpinan harus berusaha memperbaiki dirinya dengan jalan mengikuti pelatihan dan pendidikan.
- 3. Gaji  
Pada umumnya masing-masing manajer tidak dapat menentukan sendiri skala gaji yang berlaku didalam unitnya. Namun demikian masing-masing manajer mempunyai kewajiban menilai apakah jabatan-jabatan dibawah pengawasannya mendapat kompensasi sesuai pekerjaan yang mereka lakukan. Para manajer harus berusaha untuk mengetahui bagaimana jabatan didalam kantor diklasifikasikan dan elemen-elemen apa saja yang menentukan pengklasifikasian itu.
- 4. Hubungan antar pribadi  
*Interpersonal relation* menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya.
- 5. Kondisi kerja  
Masing-masing manajer dapat berperan dalam berbagai hal agar keadaan masing-masing bawahannya menjadi lebih sesuai. Misalnya ruangan khusus bagi unitnya, penerangan, peralatan, suhu udara dan kondisi fisik lainnya. Menurut Herzberg seandainya kondisi lingkungan yang baik dapat tercipta, prestasi yang tinggi dapat tercipta, prestasi tinggi dapat dihasilkan melalui konsentrasi pada kebutuhan-kebutuhan ego dan perwujudan diri yang lebih tinggi

## 2.1.5 Kinerja Karyawan

### 2.1.5.1 Pengertian Kinerja

“Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama

periode tertentu dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama” (Veithzal 2013:54). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah “*performance rating*” atau “*performance appraisal*”. Menurut Munandar (2011:43), penilaian kinerja adalah ” proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan”.

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk

motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

### **2.1.5.2 Tujuan Penilaian Kinerja**

Didalam Mangkunegara (2013:16), secara spesifik, tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangannya yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

### **2.1.5.3 Kontribusi Kinerja**

Sumber daya manusia memberikan kontribusi kepada organisasi yang lebih dikenal dengan kinerja. Menurut Maltis dan Jackson (2011) “kinerja karyawan adalah seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi” yang antara lain termasuk:

- 1) Kuantitas Keluaran

Jumlah keluaran yang seharusnya dibandingkan dengan kemampuan sebenarnya. Misalnya: seorang karyawan pabrik rokok dibagian produksi hanya mampu menghasilkan 250 batang rokok per hari, sedangkan standar umum ditetapkan sebanyak 300 batang rokok per hari. Ini berarti kinerja karyawan tersebut masih dibawah rata-rata.

## 2) Kualitas Keluaran

Kualitas produksi lebih diutamakan dibandingkan jumlah output. Misalnya: dari 100 batang rokok yang dihasilkan, tingkat kesalahan (cacat) yang ditolerir adalah maksimal sebatang rokok. Apabila karyawan mampu menekan angka maksimum tersebut maka dikatakan memiliki kinerja yang baik.

## 3) Jangka Waktu Keluaran

Ketetapan waktu yang digunakan dalam menghasilkan sebuah barang. Apabila karyawan dapat mempersingkat waktu proses sesuai dengan standar, maka karyawan tersebut dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik. Misalnya: waktu standar yang ditetapkan untuk menghasilkan 100 batang rokok adalah 120 menit, jika karyawan dapat mempersingkat menjadi 100 menit per 100 batang, maka kinerja karyawan tersebut dikatakan baik.

## 4) Tingkat Kehadiran di Tempat Kerja

Kehadiran karyawan di tempat kerja sudah ditentukan pada awal karyawan bergabung dengan perusahaan, jika kehadiran karyawan dibawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap perusahaan.

## 5) Kerjasama

Keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan sangat penting kerjasama yang baik antar karyawan akan

mampu meningkatkan kinerja.

#### **2.1.5.4 Penilaian Kinerja Karyawan**

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan.

Mangkunegara (2016:47) menyatakan bahwa yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja antara lain:

- 1) Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
- 2) Kuantitas Kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- 3) Tangung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.
- 4) Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.
- 5) Kerja sama, yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
- 6) Ketaatan, yaitu merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan.

#### **2.1.5.5 Pengukuran Kinerja**

Menurut Sutrisno (2013), pengukuran kinerja diarahkan pada enam aspek yaitu:

- 1) Hasil kerja: tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- 2) Pengetahuan pekerjaan: tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja,
- 3) Inisiatif: tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnyadalam hal penanganan masalah- masalah yang timbul.

- 4) Kecakapan mental: tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi pekerjaan yang disesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- 5) Sikap: tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- 6) Disiplin waktu dan absensi: tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

#### **2.1.5.6 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins (2006:260) dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2011:75) dimensi dan indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas  
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- 2) Kuantitas  
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- 3) Tanggung Jawab  
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
- 4) Kerjasama  
Pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi atau instansi.
- 5) Inisiatif  
Pegawai mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugas dan mempunyai inisiatif.

#### **2.1.5.7 Penelitian Terdahulu**

Kajian sebelumnya yang terkait dengan pengaruh motivasi terhadap kinerja disajikan dalam tabel pada halaman selanjutnya ini:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

Judul Penelitian	Hasil Pembahasan	Persamaan	Perbedaan
Lidia Lusri dan Hotlan Siagian 2017  Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Penggunaan variabel motivasi kerja sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen	Perbedaannya adalah peneliti lain menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dan lokasi penelitian
Yunarifah dan lilik Kustiani (2012)  Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kebon Agung Malang	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kebon Agung Malang	Penggunaan variabel motivasi kerja sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen	Tempat Penelitian yang digunakan oleh peneliti pada <i>Training Center</i> Damhil Universitas Gorontalo, sedangkan peneliti lain melakukan penelitian PT. Kebon Agung Malang
Djambur Hamid Ika Ruhana 2014  Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang) Rangga Mahardhika	Motivasi intrinsik dan ekstrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia	Penggunaan variabel kinerja sebagai variabel dependen	Penggunaan variabel motivasi kerja sebagai variabel independen dan penggunaan variabel intrinsik dan ekstrinsik oleh peneliti lain

*Sumber: Jurnal Penelitian*

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah suatu diagram yang menjelaskan secara garis besar alur logika berjalannya sebuah penelitian. Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan hasil pada telaah teoritis seperti yang telah

diuraikan sebelumnya. Kerangka pemikiran, akan lebih memudahkan pemahaman dalam mencermati arah atau jalur pembahasannya dalam penelitian ini, yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran secara lebih rinci dan jelas mengenai keterkaitan antar variabel penelitian yang digunakan. Kerangka pemikiran ini disusun berdasarkan hasil telaah teoritis dan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh para peneliti lainnya.

Motivasi adalah sebuah kemampuan seseorang untuk memotivasi dirinya tanpa memerlukan bantuan orang lain. Seseorang memiliki kemampuan untuk mendapatkan alasan atau dorongan untuk bertindak. Proses mendapatkan dorongan bertindak ini pada dasarnya sebuah proses penyadaran akan keinginan diri sendiri yang biasanya terkubur. Setiap orang memiliki keinginan yang merupakan dorongan untuk bertindak, namun sering kali dorongan tersebut melemah karena faktor luar. Melemahnya dorongan ini bisa dilihat dari hilangnya harapan dan ketidakberdayaan

Mangkunegara (2012) mengatakan bahwa motivasi kerja terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi kerja merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

David Mc.Clelland (dalam Anwar Prabu Mangkunegara, 2012, 28) mengemukakan penelitiannya tentang pencapaian kinerja, bahwa individu-individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi untuk mencapai kinerja dapat dibedakan menjadi empat ciri, yakni individu senang bekerja dan menyukai

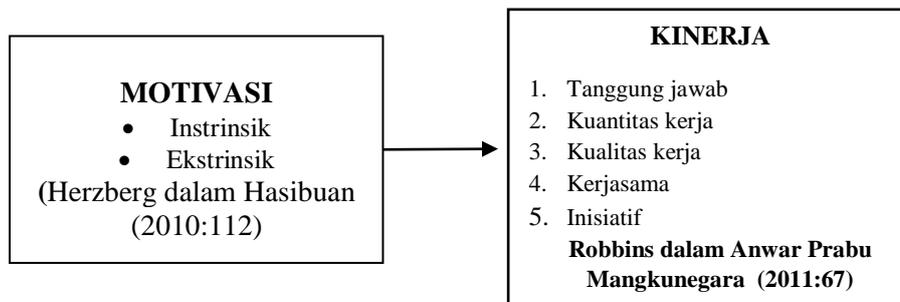
tantangan, bertanggung jawab, inovatif dan merasa puas bila melakukan pekerjaan nyadilakukansendiri.Ke empat ciritersebut mempengaruhi kinerja individu yang ada.

Indra Jaya (2012), pada penelitian terdahulu mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, didapatkan hasil bahwa motivasi kerja menunjukkan pengaruh positif lebih dominan dibandingkan dengan pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di tempat penelitiannya.

Hal ini juga senada dengan penelitian yang dilakukan Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih (2012), bahwa hasilnyaterdapat hubungan signifikan antarmotivasi dengan kinerja pegawai

Pendapat-pendapat tersebut menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja mempengaruhi kinerja disampaikan oleh penelitian Marliana B. Winanti (2011) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan Pada PT. ATRI *Distribution*”. Berdasarkan penelitian diperoleh hasil bahwa motivasi kerja kerjamemilikidampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan kerangka pemikiran maka dapat disusun paradigma penelitian, seperti yang disajikan dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 2.2 Skema Paradigma Penelitian

### 2.3 Hipotesis