

dan pujian atas prestasinya, hal tersebut bukanlah disengaja datang dari dalam dirinya, namun memang orang lain dengan sendirinya akan menghargainya.

d. Menyatu dengan tugas.

Karakteristik seseorang yang berprestasi tinggi selanjutnya adalah ketika ia sudah menetapkan satu tujuan, maka ia cenderung untuk menyatu dengan pekerjaannya sampai tujuannya tercapai sehingga ia benar-benar memperoleh keberhasilan. Keteguhan dalam komitmennya ini, kadang kala mempunyai pengaruh kurang baik terhadap orang-orang yang berhubungan dengannya. Ia lebih condong untuk berpikir secara realistis mengenai kemampuannya dan tidak menyenangi orang lain bersama-sama dalam satu jalan untuk mencapai tujuan.

### **2.1.3.2 Jenis Motivasi**

Menurut Sardiman (2011:86), jenis motivasi bisa dijelaskan sebagai berikut :

- a. Motivasi dilihat dari dasar pembentukannya. Terdiri dari motif bawaan, yakni yang dibawa sejak lahir dan ada tanpa dipelajari; dan motif yang dipelajari.
- b. Motivasi menurut pembagian dari Woodworth dan Marquis. Terdiri dari motif atau kebutuhan organis, motif darurat, dan motif objektif.
- c. Motivasi jasmaniah dan rohaniyah.
- d. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motif intrinsik yaitu motif yang aktif dengan tanpa adanya rangsangan dari luar, dan motif ekstrinsik artinya motif yang aktif akibat adanya rangsangan dari luar.

### **2.1.3.3 Alat Motivasi**

Menurut Hasibuan (2009:2211), alat motivasi dibagi menjadi :

- a. Material insentif, yaitu alat motivasi yang diberikan berupa uang atau barang yang mempunyai nilai pasar, seperti rumah dan kendaraan.
- b. Non material insentif, yaitu alat motivasi yang diberikan untuk tujuan kepuasan rohani, misalnya medali, piagam dan bintang jasa.
- c. Kombinasi material dan non material insentif, yaitu alat motivasi yang diberikan berupa material (uang atau barang) dan non material (medali atau piagam).

### **2.1.3.4 Indikator Motivasi**

Indikator motivasi dalam penelitian ini mangacu kepada Teori Hierarki Kebutuhan Maslow dalam Notoatmodjo (2009:121), yaitu :

- a. Kebutuhan Fisiologis, seperti lapar, haus, tempat berteduh, kebutuhan seks, dan kebutuhan jasmani lainnya.
- b. Kebutuhan Rasa Aman, seperti jaminan dan perlindungan terhadap gangguan emosi.
- c. Kebutuhan Sosial, seperti rasa kasih sayang, rasa memiliki, rasa menerima dan persahabatan.
- d. Kebutuhan Penghargaan, seperti penghargaan internal seperti harga diri, otonomi, dan keberhasilan, sedangkan penghargaan eksternal misalnya status pengakuan dan perhatian.

- e. Kebutuhan Aktualisasi diri, seperti dorongan untuk mewujudkan kemampuan seseorang termasuk pertumbuhan, pemenuhan potensi dan pemenuhan keinginan diri sendiri.

#### **2.1.3.5 Prinsip Motivasi**

Meskipun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi setiap orang dalam satu organisasi berbeda satu sama lain, namun pemberian motivasi merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan.

Menurut Mangkunegara (2009:61-62), terdapat beberapa prinsip dalam memberikan motivasi, yaitu :

- a. Prinsip Partisipasi, yaitu pekerja diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai pimpinan.
- b. Prinsip Komunikasi, yaitu terkait upaya pencapaian tugas, melalui informasi yang jelas yang diberikan pimpinan, pekerja akan lebih mudah dimotivasi.
- c. Prinsip Mengakui Andil Bawahan, yaitu adanya pengakuan bahwa dalam usaha pencapaian tujuan organisasi, pekerja memiliki andil di dalamnya.
- d. Prinsip Pendelegasian Wewenang, yaitu pemimpin sewaktu-waktu memberikan kesempatan kepada pekerja berupa otoritas dalam pengambilan keputusan.
- e. Prinsip Memberikan Perhatian, yaitu pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan oleh pekerja.

### **2.1.3.6 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Saydan dalam Kadarisman (2012:296), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terdiri dari :

- a. Faktor Internal, terdiri dari kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan, serta kepuasan kerja.
- b. Faktor Eksternal, terdiri dari kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, ada jaminan karir, status dan tanggung jawab, dan peraturan yang fleksibel.

### **2.1.4 Pengertian Kinerja**

Berikut ini beberapa pengertian kinerja menurut para ahli :

Menurut Mangkunegara (2011:67), kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Bangun (2012:231), kinerja adalah “hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan”.

Dari pengertian di atas, dapat dipahami bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang diperlihatkan oleh setiap individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan tugas, peran dan tanggung jawabnya dalam memenuhi tujuan organisasi secara legal dan tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan moral maupun etika.

#### 2.1.4.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009:67), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

a. Faktor Kemampuan

Terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Seorang pemimpin atau pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya serta terampil dalam pekerjaan, maka akan lebih mudah dalam mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor Motivasi

Motivasi diartikan sebagai suatu pimpinan atau pegawai terdapat situasi kerja akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya jika bersikap negatif terdapat situasi kerja maka akan memperlihatkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja tersebut mencakup hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan dan kondisi kerja.

Menurut Mahmudi (2010:20), kinerja merupakan suatu *konstruk multi dimensional* yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhi, yaitu :

a. Faktor Personal, meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

b. Faktor Kepemimpinan, meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.

- c. Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor Sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor Kontekstual, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

#### **2.1.4.2 Pengukuran Kinerja**

Terdapatnya beberapa pendapat tentang pengukuran kinerja, dijadikan dasar untuk menentukan indikator dari variabel kinerja yang telah dipaparkan. Dua syarat yang harus dipenuhi supaya pengukuran kinerja berjalan efektif adalah adanya kriteria kinerja yang dapat diukur secara objektif, dan adanya objektivitas dalam pengukuran.

Menurut Mangkunegara (2009:18), aspek-aspek standar kinerja adalah :

1. Aspek Kuantitatif
  - a. Proses kerja dan kondisi pekerjaan.
  - b. Waktu yang dipergunakan untuk menyelesaikan pekerjaan
  - c. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.
  - d. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.
2. Aspek Kualitatif
  - a. Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan.

- b. Tingkat kemampuan dalam pekerjaan
- c. Kemampuan dalam menganalisa data/informasi dan kemampuan menggunakan mesin/peralatan.

Menurut Sedamaryanti (2010:377), “alat untuk mengukur kinerja individu seorang meliputi prestasi kerja, keahlian, perilaku dan kepemimpinan”.

#### **2.1.4.3 Penilaian Kinerja**

Menurut Mondy dan Noe dalam Marwansyah (2010:228), penilaian kinerja adalah “sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi kinerja seseorang atau kelompok”.

Menurut Marwansyah (2010:232) menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah :

- a. Untuk mengukur kinerja secara adil dan objektif berdasarkan persyaratan pekerjaan.
- b. Untuk meningkatkan kinerja dengan mengidentifikasikan tujuan-tujuan pengembangan yang spesifik.
- c. Untuk mengembangkan tujuan karir sehingga karyawan dapat selalu menyesuaikan diri dengan tuntutan dinamika organisasi.

#### **2.1.5 Hubungan Antara Motivasi Dengan Kinerja**

Emest J. Mc Cormick dalam Mangkunegara (2009:94), mendefinisikan bahwa “motivasi kerja dalam kaitannya dengan lingkungan kerja sebagai kondisi yang berhubungan dengan lingkungan kerja.”

Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2014:202), menyatakan bahwa motivasi kerja dapat diperoleh melalui :

- a. *Needs* (kebutuhan). Yaitu menunjukkan adanya kekurangan fisiologis dan psikologis yang menimbulkan perilaku.
- b. *Job Design* (desain pekerjaan). Yaitu mengubah konten dan atau proses pekerjaan spesifik untuk meingkatkan kepuasan kerja dan kinerja.
- c. *Satisfaction* (kepuasan) Motivasi kerja individual berkaitan dengan kepuasan kerja.
- d. *Equity* (keadilan). *Equity theory* adalah motivasi yang menjelaskan bagaimana seseorang mengejar kejujuran dan keadilan dalam pertukaran sosial atau hubungan memberi dan menerima.
- e. *Expectation* (harapan). *Expectation Theory* adalah berpandangan bahwa orang yang berperilaku termotivasi dengan cara yang menghasilkan manfaat yang dihargai.
- f. *Goal setting* (penetapan tujuan). Tujuan dapat membantu karena mampu mendorong orang mengembangkan strategi dan rencana aksi yang memungkinkan mencapai tujuan.

Meskipun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja, namun motivasi mampu mempengaruhi kinerja. Masukan individual dan konteks pekerjaan, merupakan dua faktor kunci yang mempengaruhi motivasi.

## 2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dapat mendukung penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.1.6**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel dan Fokus Penelitian	Metode Penelitian	Kesimpulan
1	Yadi (2012)	Pengaruh Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada CV Dharma Utama (Duta Paint) Kota Baru	(Variabel X) Motivasi : Kebutuhan Fisiologi (X1), Kebutuhan Rasa Aman, (X2), Kebutuhan Sosial (X3), Kebutuhan Penghargaan (X4), Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5). (Variabel Y) :Kinerja Karyawan	Metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisa regresi linier berganda	Lima variabel yang diteliti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Rokhim (2007)	Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Summit OTO Finance di Cabang Lampung	(Variabel X) : Kemampuan dan Motivasi Kerja. (Variabel Y) :yaitu Kinerja Karyawan	Metode deskriptif, metode historis, metode komparatif, dan metode dokumentasi	Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3	Utari (2005)	Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Pasar Kota Malang	(Variabel X) :yaitu Motivasi  (Variabel Y): Kepuasan Kerja	Metode Kuantitatif dengan jumlah populasi sebanyak 108 orang dengan menggunakan slovin analisis regresi linier berganda dengan kuantitatif uji hipotesis uji T dan Uji F	Seluruh item dari masing-masing variabel menunjukkan angka valid dan realible. Dari hasil regresi berganda dapat diketahui bahwa mitivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja
4	Bachtiar (2012)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Study Pada PT. Aqua Tirta Investama di Klaten	(Variabel X) : Motivasi dan Lingkungan Kerja.  (Variabel Y): Kinerja	Metode analisis deskripsi persentase dan regresi linier berganda	Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Teori motivasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori hierarki kebutuhan Maslow yang disampaikan dalam Notoatmodjo (2009:121) yang mengungkapkan bahwa terdapat lima hierarki kebutuhan manusia, yaitu

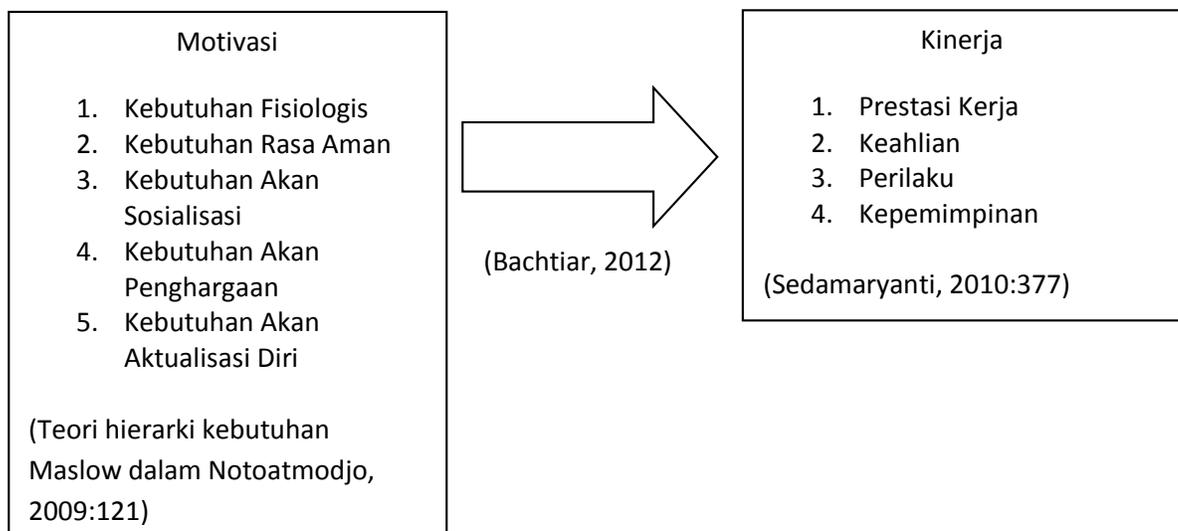
- a. Kebutuhan Fisiologis, seperti lapar, haus, tempat berteduh, kebutuhan seks, dan kebutuhan jasmani lainnya.
- b. Kebutuhan Rasa Aman, seperti jaminan dan perlindungan terhadap gangguan emosi.
- c. Kebutuhan Sosial, seperti rasa kasih sayang, rasa memiliki, rasa menerima dan persahabatan.
- d. Kebutuhan Penghargaan, seperti penghargaan internal seperti harga diri, otonomi, dan keberhasilan, sedangkan penghargaan eksternal misalnya status pengakuan dan perhatian.
- e. Kebutuhan Aktualisasi diri, seperti dorongan untuk mewujudkan kemampuan seseorang termasuk pertumbuhan, pemenuhan potensi dan pemenuhan keinginan diri sendiri.

Teori kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori dari Sedarmayanti (2010:377) dengan penilaian indikator sebagai berikut :

- a. Prestasi kerja, yakni hasil kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.

- b. Keahlian, yakni tingkat kemampuan teknis pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Keahlian ini bisa dalam bentuk pengetahuan, inisiatif, komunikasi dan kerjasama.
- c. Perilaku, yakni sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat dalam dirinya yang ia bawa saat menjalankan pekerjaannya, meliputi disiplin dan tanggung jawab dalam bekerja.
- d. Kepemimpinan, yakni aspek kemampuan dalam memberikan pengaruh kepada orang lain.

Yadi (2012), Rokhim (2007) dan Bachtiar (2012) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, motivasi kerja diduga berpengaruh juga terhadap kinerja para petani kopi Gunung Tilu di Desa Margamulya, Kecamatan Pangalengan, Kabupaten Bandung.



**Gambar 2.2**

**Skema Kerangka Pemikiran**

### **2.3 Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan teori serta kerangka konseptual yang telah dipaparkan dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut : “Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja kelompok tani kopi Gunung Tilu di Desa Margamulya, Kecamatan Pangalengan, Kabupaten Bandung”.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Metode Yang Digunakan**

Penelitian ini menggunakan metode dengan pendekatan kuantitatif analitik, yakni penelitian bersifat deduktif dengan menggeneralisasi data-data yang diperoleh di lapangan kepada sebuah kesimpulan umum. Data yang dikumpulkan di lapangan terlebih dahulu diolah dan dianalisis untuk menemukan kesimpulan yang di antaranya dari hasil pengujian hipotesis penelitian.

Menurut Kasiram (2008:149), “penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.”

Menurut Sugiyono (2015:14), metode penelitian kuantitatif adalah :

“Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

Disebut sebagai penelitian positifistik karena peneliti ini hanya mendasarkan kepada fakta-fakta positif yang didapatkan di tempat penelitian, serta data-data yang berupa angka yang telah dirumuskan dijadikan sebagai informasi akurat dalam penelitian.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif. Menurut Sugiyono (2013:53), metode deskriptif adalah :

“Suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variable mandiri, baik hanya pada satu variable atau lebih

(variabel mandiri adalah variabel yang berdiri sendiri, bukan variabel independen, karena variabel selalu dipasangkan dengan variabel dependen).”

Sedangkan metode verifikatif menurut pendapat Sugiyono (2013:6) adalah “metode penelitian melalui pembuktian untuk menguji hipotesis hasil penelitian deskriptif dengan perhitungan statistika sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima.”

Tujuan penelitian dengan pendekatan kuantitatif ini adalah untuk menunjukkan hubungan antar variabel, menguji teori, dan mencari generalisasi yang mempunyai nilai predikatif.

### **3.2. Operasionalisasi Variabel**

Operasionalisasi variabel yaitu penarikan batasan yang menjelaskan suatu konsep secara singkat, jelas dan tegas. Variabel - variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel bebas (*independen*), yakni variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat (*dependen*). Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi.
2. Variabel terikat (*dependen*), yakni variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja.

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis dan indikator variabel-variabel yang terkait dalam penelitian, dan menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu statistik bisa dilakukan dengan benar.

Tabel 3.2

## Operasional Variabel X dan Variabel Y

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Motivasi (Variabel X)	“Motivasi adalah dorongan dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan atau needs/want. Kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspons.” (Notoatmodjo, 2009:121)	Kebutuhan fisiologi	Kebutuhan dasar seperti makan sudah terpenuhi dengan baik.	Ordinal
			Kebutuhan tempat tinggal/rumah sudah terpenuhi dengan baik.	Ordinal
			Kebutuhan untuk keluarga tercukupi dengan baik.	Ordinal
			Kebutuhan hidup di hari tua bisa terpenuhi melalui bertani kopi.	Ordinal
		Kebutuhan Rasa Aman	Kebutuhan keamanan dan keselamatan terpenuhi	Ordinal
		Kebutuhan Sosialisasi	Merasa senang bekerja dengan para petani lainnya	Ordinal
		Kebutuhan Penghargaan	Diikutsertakan dalam menyelesaikan permasalahan di kelompok tani	Ordinal
		Kebutuhan Aktualisasi Diri	Merasa terdorong untuk berbuat lebih baik	Ordinal
Merasa terdorong untuk berusaha lebih baik saat ada petani lainnya yang bekerja dan berhasil lebih baik	Ordinal			
Kinerja (Variabel Y)	“Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur.” (Sedamaryanti, 2010: 377)	Prestasi kerja	Selalu menyelesaikan kegiatan bertani dengan tanggung jawab agar hasil maksimal bisa dicapai.	Ordinal
			Berusaha semaksimal mungkin mencapai target panen.	Ordinal
		Keahlian	Berusaha bekerja sesuai standar kerja petani	Ordinal
			Perilaku	Memahami ilmu dan cara bertani yang baik dan efektif.
		Menjadi petani kopi aktif dan inovatif membantu dalam memperbaiki taraf ekonomi.		Ordinal
		Kepemimpinan	Selalu fokus bertani meskipun hasil yang diperoleh tidak sesuai harapan	Ordinal
			Selalu berusaha menjaga dan merawat kebun kopi dengan baik.	Ordinal
			Melibatkan orang lain dalam pengelolaan kebun kopi.	Ordinal
			Segera mencari solusi jika kegiatan bertani dan panen yang dihasilkan ada kendala	Ordinal

### 3.3 Sumber Dan Cara Penentuan Data

#### 3.3.1 Sumber Data

Data yang didapatkan oleh penulis adalah bersumber dari :