

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Motivasi Kerja**

##### **2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa Inggris, sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

Menurut Duha (2020:42), “motivasi merupakan sesuatu atau hal yang diberikan kepada pihak yang lain, agar pihak lain tersebut tergerak, terpengaruh, atau tertantang untuk melakukan ataupun tidak melakukan sesuatu”. Sedangkan menurut Winardi (2016:6) “motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif”.

Menurut Afandi (2018:23), “motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas”. Sedangkan Hasibuan (2017) menyatakan “motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”.

Dalam dunia kerja, karyawan harus memiliki rasa semangat dalam bekerja. Semangat inilah yang akan menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan sebuah kinerja perusahaan. Kata lain semangat tersebut dapat diartikan sebagai sebuah motivasi dalam bekerja. Motivasi kerja sangat diperlukan karena hal ini akan membuat suatu kinerja organisasi akan menjadi lebih baik. Motivasi kerja yang tinggi akan banyak mempengaruhi perkembangan dan kemajuan suatu organisasi, begitupun sebaliknya organisasi yang motivasi kerja karyawannya lemah sudah dipastikan organisasi tersebut akan mengalami kemunduran.

Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Orang mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), demikian juga orang mau bekerja untuk mendapatkan kebutuhan fisik dan mental.

Dari beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah dorongan untuk bekerja dengan mengarahkan segala potensi yang dimiliki seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Apabila seseorang mempunyai motivasi yang tinggi, maka dia akan melakukan pekerjaan tersebut dengan maksimal, begitu juga sebaliknya apabila seseorang tidak memiliki motivasi dalam bekerja maka tidak akan ada hal-hal baru yang bisa dia lakukan demi tercapainya target perusahaan tersebut.

### **2.1.2 Jenis Motivasi Kerja**

Ada dua jenis motivasi kerja yaitu, motivasi kerja positif dan negatif (Hasibuan, 2017:150).

#### **1. Motivasi positif (insentif positif)**

Motivasi positif adalah pemimpin 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.

#### **2. Motivasi negatif (insentif negatif)**

Motivasi negatif adalah pemimpin memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi yang negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena rasa takut mereka yang akan mendapat hukuman, tetapi untuk jangka yang panjang akan berakibat kurang baik.

Sedangkan jenis-jenis motivasi menurut Winardi (2016:5) dapat bersifat negatif dan positif, yakni:

1. Motivasi Positif, yang kadang-kadang dinamakan orang “motivasi yang mengurangi perasaan cemas” (*anxiety reducing motivation*) atau “pendekatan wortel” (*the carrot approach*) di mana orang ditawarkan sesuatu yang bernilai (misalnya imbalan berupa uang, pujian dan kemungkinan untuk menjadi karyawan tetap) apabila kinerjanya memenuhi standar yang ditetapkan.
2. Motivasi Negatif, yang sering kali dinamakan orang “pendekatan tongkat pemukul” (*the stick approach*) menggunakan ancaman hukuman (teguran, ancaman akan di PHK, ancaman akan diturunkan pangkat dan sebagainya) andaikata kinerja orang bersangkutan di bawah standar.

### 2.1.3 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017:146) tujuan dari motivasi kerja 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, kreativitas 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

Sedangkan menurut Sunyoto (2017:198), tujuan motivasi antara lain mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan

partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Berdasarkan uraian diatas tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan potensi dan tenaga kerja dan organisasi agar berhasil, sehingga dapat mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya baik itu keinginan karyawan maupun keinginan organisasi.

#### 2.1.4 Teori Motivasi Kerja

Menurut teori motivasi kerja menentukan apa yang memotivasi orang dalam pekerjaannya. Dimana berfokus pada identifikasi kebutuhan dan dorongan yang ada pada diri seseorang dan bagaimana kebutuhan dan dorongan tersebut diprioritaskan.

Menurut Hariandja (2017: 324), teori ini dikelompokkan ke dalam enam kategori, yaitu:

##### 1. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Abraham Maslow mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok menunjukkan dalam lima tingkatan yang berbentuk piramida, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah. Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan Hierarki Kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi :

- a. Kebutuhan fisiologis (rasa lapar, rasa haus, dan sebagainya).
- b. Kebutuhan rasa aman (merasa aman terlindung, jauh dari bahaya).
- c. Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki (berafiliasi dengan orang lain).
- d. Kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompensi dan mendapatkan dukungan serta pengakuan).
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya).



**Gambar 2.1 Gambar Hierarki Kebutuhan Maslow**

2. Teori X dan Y Douglas Mc Gregor mengemukakan dua pandangan manusia yaitu teori X (negatif) dan teori Y (positif), menurut teori X empat pandangan yang dipegang oleh manajer, yaitu:

- a. Karyawan secara inheren tertanam dalam dirinya tidak menyukai kerja.
- b. Karyawan tidak menyukai kerja mereka harus diawasi atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- c. Karyawan akan menghindari tanggung jawab.
- d. Kebanyakan karyawan menaruh keamanan di atas semua faktor yang dikaitkan dengan kerja.

Empat pandangan positif mengenai kodrat manusia dalam teori Y:

- a. Karyawan dapat memandang kerjasama dengan sewajarnya.
- b. Orang akan menjalankan pengarahan diri dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran.
- c. Rata-rata orang akan menerima tanggung jawab.
- d. Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif.

1. Teori "ERG"

Alderfer mengungkapkan teori kebutuhan yang disebut teori ERG, tiga kelompok teori kebutuhan tersebut adalah:

- a. *Existence* (Keberadaan)
- b. *Relatedness* (Keterikatan)
- c. *Growth* (Pertumbuhan)

Teori ERG juga mengungkapkan bahwa sebagai tambahan terhadap proses kemajuan pemuasan juga proses pengurangan keputusan. Yaitu, jika seseorang terus-menerus terhambat dalam usahanya untuk memenuhi kebutuhan menyebabkan individu tersebut mengarahkan pada upaya pengurangan karena menimbulkan usaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih rendah.

Penjelasan tentang teori ERG Aldefer menyediakan sarana yang penting bagi pimpinan tentang perilaku. Jika diketahui bahwa tingkat kebutuhan yang lebih tinggi dari seseorang bawahan misalnya, pertumbuhan nampak terkendali, mungkin karena kebijaksanaan perusahaan, maka hal ini harus menjadi perhatian utama pimpinan untuk mencoba mengarahkan kembali upaya bawahan yang bersangkutan memenuhi kebutuhan akan keterkaitan atau kebutuhan eksistensi. Teori ERG Aldefer mengisyaratkan bahwa individu akan termotivasi untuk melakukan sesuatu guna memenuhi salah satu dari ketiga perangkat kebutuhan.

## 2. Teori Dua Faktor

Teori yang dikembangkan oleh Herzberg ini dikenal dengan “Model Dua Faktor” dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor *hygiene* atau “pemeliharaan”. Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang. Sedangkan yang dimaksud dengan *faktor hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.

Menurut Herzberg, yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain adalah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor-faktor *hygiene* atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam perusahaan, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan perusahaan, sistem administrasi dalam perusahaan, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

## 3. Teori Motivasi Vroom

Teori dari Vroom (1964) tentang *cognitive theory of motivation* menjelaskan mengapa seseorang tidak akan melakukan sesuatu yang ia yakini ia tidak dapat melakukannya, sekalipun hasil dari pekerjaan itu sangat dapat ia inginkan. Menurut Vroom, tinggi rendahnya motivasi seseorang ditentukan oleh tiga komponen, yaitu:

a. Ekspektasi(harapan)

Yaitu keberhasilan pada suatu tugas.

b. Instrumentalis

Yaitu penilaian tentang apa yang akan terjadi jika berhasil dalam melakukan suatu tugas (keberhasilan tugas untuk mendapatkan outcome tertentu).

c. Valensi

Yaitu respon terhadap outcome seperti perasaan positif, netral, atau negatif.

Motivasi tinggi jika usaha menghasilkan sesuatu yang melebihi harapan, motivasi rendah jika usahanya menghasilkan kurang dari yang diharapkan. Mengingat setiap individu dalam perusahaan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, maka akan sangat penting bagi perusahaan untuk melihat kebutuhan dan harapan karyawannya, bakat dan keterampilan yang dimilikinya, dan rencana karyawan tersebut pada masa mendatang. Jika perusahaan dapat mengetahui hal-hal tersebut, akan lebih mudah untuk mendapatkan karyawan pada posisi yang paling tepat sehingga akan lebih meningkatkan motivasi bagi karyawan itu sendiri.

4. Teori “TigaKebutuhan”

Dikemukakan oleh David McClelland inti teori ini terletak pada pendapat yang mengatakan bahwa pemahaman tentang motivasi akan semakin mendalam apabila disadari bahwa setiap orang mempunyai tiga jenis kebutuhan, yaitu:

a. Kebutuhan akan berprestasi (*Need for Achievement*)

Yaitu mereka lebih mengejar prestasi pribadi daripada imbalan terhadap keberhasilan, mereka bergairah untuk melakukan sesuatu lebih baik dan lebih efisien dibandingkan hasil sebelumnya.

b. Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*)

Yaitu adanya keinginan yang kuat untuk mengendalikan orang lain, untuk mempengaruhi orang lain, dan untuk memiliki dampak terhadap orang lain.

c. Kebutuhan afiliasi (*Need for Affiliation*)

Yaitu orang yang berusaha mendapatkan persahabatan, ingin disukai dan diterima oleh orang lain, lebih menyukai situasi-situasi kooperatif dari situasi kompetitif dan sangat menginginkan hubungan-hubungan yang melibatkan saling pengertian dalam derajat yang tinggi, dan berusaha untuk menghindari konflik.

### 2.1.5 Arti Pentingnya Motivasi

Saul Gellerman sepakat bahwa setiap orang memiliki kebutuhan-kebutuhan dan apabila satu kebutuhan tidak terpenuhi, maka orang akan termotivasi untuk memenuhinya. Lebih lanjut Saul Gellerman mengemukakan bahwa tujuan akhir motivasi adalah merealisasi citra pribadi (*self-concept*), yakni hidup dalam cara yang sesuai dengan peranan yang diinginkan, diperlakukan dalam cara yang sesuai dengan kedudukan dan dihargai sesuai tingkat kemampuan. Dengan demikian setiap orang berada dalam upaya abadi untuk memburu apapun yang dipandang sebagai peranan yang diinginkan dan mencoba merealisasi ide subjektif tentang diri sendiri menjadi kebenaran objektif (Saul Gellerman dalam Dessler, 2016 : 337) Gellerman menunjukkan aspek motivasi yang sangat penting bahwa semua orang umumnya memiliki kebutuhan untuk diperlakukan sebagai individu yang berharga dan menjadi orang yang ia rasa mampu mencapainya.

Setiap orang memiliki citra dan menginginkan diperlakukan dalam cara yang mendukung citra tersebut. Intinya, tiap orang sangat termotivasi untuk berperilaku dalam cara yang dapat memenuhi kebutuhannya dan kunci keberhasilan pemimpin terletak pada kemampuan memotivasi anggota organisasi dalam usaha memenuhi dan mendukung kebutuhan “tingkat tinggi” tersebut.



### 2.1.6 Indikator Motivasi

Indikasi yang menunjukkan bahwa motivasi itu dapat memacu kinerja para karyawan dapat ditunjukkan dari pendapat para ahli. Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut :

#### 1. Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima karyawan karena jasanya yang dilibatkan pada perusahaan.

#### 2. Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja disalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

#### 3. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

#### 4. Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

## 2.2 Kinerja

### 2.2.1 Arti Pentingnya Kinerja

Kinerja yang baik adalah bagaimana seseorang pegawai mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah tercapainya maksud dan tujuan organisasi. Pegawai selalu dituntut bekerja dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri. Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

Menurut Mangkunegara (2016:67), “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Afandi (2018:83), “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”.

Menurut Wibowo (2017:4), “Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja”.

Menurut Rivai (2017:309), “kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi”.

Sementara menurut Simanjuntak (2018:1), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja organisasi adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja organisasi atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja organisasi tersebut.

Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris *performance*. Istilah *performance* sering di Indonesiakan sebagai *performa*. Menurut Wirawan (2016:5), kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu profesi dalam waktu tertentu.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang

baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

### 2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sangat menentukan dalam kinerja seorang pegawai. Faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi suasana pekerjaan yang akan dilakukan oleh pegawai.

Menurut Kasmir (2016:189), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan Keahlian  
Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan  
Seseorang yang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.
3. Rancangan Kerja  
Rancangan pekerjaan akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian  
Kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang pegawai.
5. Motivasi Kerja  
Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan  
Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
7. Gaya Kepemimpinan  
Gaya atau cara seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya.
8. Budaya Organisasi  
Kebiasaan atau norma yang berlaku oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan Kerja  
Perasaan puas atau perasaan senang setelah melakukan pekerjaan.
10. Lingkungan Kerja  
Suasana atau kondisi lokasi tempat kerja.

11. Loyalitas

Kesetiaan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Keterikatan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan.

13. Disiplin Kerja

Menjalankan aktivitas pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2016:67), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) dan kemampuan reality (*knowledge and skill*) artinya pegawai dengan IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi

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

### 2.2.3 Tujuan dan Sasaran Kinerja

Tujuan kinerja menurut Wibowo (2016:48) adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik. Menurut Wibowo (2016:50) ada beberapa tingkatan tujuan antara lain:

1. *Corporate level* merupakan tingkatan dimana tujuan dihubungkan dengan maksud dan nilai-nilai dan rencana strategis dari organisasi secara menyeluruh untuk dicapai.

2. *Senior manajemen level* merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkat ini mendefinisikan kontribusi yang diharapkan dari tingkat manajemen senior untuk mencapai tujuan organisasi.
3. *Business-unit, functional* atau *level department* merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkatan ini dihubungkan dengan tujuan organisasi, target dan proyek yang harus diselesaikan oleh unit bisnis, fungsi atau departemen.
4. *Team level* merupakan tingkatan dimana tujuan tingkat tim dihubungkan dengan maksud dan akuntabilitas tim, dan kontribusi yang diharapkan dari tim.
5. *Individual level* yaitu tingkatan dimana tujuan dihubungkan pada akuntabilitas pelaku, hasil utama, atau tugas pokok yang mencerminkan pekerjaan individual dan fokus pada hasil yang diharapkan untuk dicapai dan kontribusinya pada kinerja tim, departemen atau organisasi.

Menurut Mangkunegara (2016:20), adapun bagi para pegawai, tujuan pelaksanaan manajemen kinerja adalah:

1. Membantu para pegawai untuk mengerti apa yang seharusnya mereka kerjakan dan mengapa hal tersebut dikerjakan serta memberikan kewenangan dalam mengambil keputusan.
2. Memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru.
3. Mengenali rintangan-rintangan peningkatan kinerja dan kebutuhan sumber daya yang memadai.
4. Pegawai memperoleh pemahaman yang baik mengenai pekerjaan dan tanggung jawab kerjanya.

#### **2.2.4 Indikator Kinerja**

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja,

baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun kegiatan selesai dan berfungsi.

Menurut Mangkunegara (2016:75), indikator dari kinerja yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengertjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing – masing.

3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

### 2.3 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Rika Suwito & Agnita Yolanda (2013)	Analisis Motivasi Dan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut KCP Marelan Medan	Motivasi diartikan sebagai kondisi yang berpengaruh dalam membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengerahkan daya dan potensi seseorang agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Jenis datayang digunakan adalah dataprimer

			<p>dan data sekunder. Metode pengumpulan data adalah berupa penelitian kelapangan dan keperustakaan. Metode analisis data yang digunakan adalah metode deskriptif dengan data kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Sumut KCP. Marelan Medan dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan standar operasional prosedur perusahaan. Kesimpulan yang dapat diambil bahwa dengan memberikan motivasi yang baik dan benar pada karyawan dapat memacu semangat kinerja para karyawan kedepannya semakin baik. Faktor pembinaan hubungan baik antara atasan dengan bawahan adalah faktor utama yang dapat membuat karyawan bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan.</p>
2	Siska Agustina Dewi (2020)	Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	<p>Berdasarkan hasil penelitian bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa ada pengaruh yang searah antara Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai. Hal tersebut</p>

			<p>menunjukkan semakin disiplin dalam bekerja maka akan membuat kinerja menjadi lebih baik.</p> <p>Berdasarkan hasil penelitian bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa ada pengaruh yang searah antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai. Hal tersebut menunjukkan semakin tinggi motivasi dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan akan semakin baik.</p> <p>Berdasarkan hasil penelitian bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa ada pengaruh yang searah antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai. Hal tersebut menunjukkan Lingkungan dalam bekerjanya nyaman, aman maka kinerjanya akan menjadi baik.</p>
3	Darti Rizkita Putri (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kedaung Group	Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja bernilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini dapat mendukung hipotesis yang diajukan "Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan



			<p>terhadap kinerja karyawan PT. Kedaung Group Surabaya". Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja bernilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini dapat mendukung hipotesis yang diajukan "Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kedaung Group Surabaya". Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja bernilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini dapat mendukung hipotesis yang diajukan "Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kedaung Group Surabaya".</p>
4	Deniati Zufriah	<p>Analisis Deskriptif Motivasi Dan Kinerja Karyawan KUD Sadara Sejahtera Beliti Jaya Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Motivasi karyawan KUD Sadara Sejahtera Musi Rawas berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata persepsi sebesar 3,58. Karyawan bersemangat melaksanakan pekerjaan karena telah terpenuhinya kebutuhan-kebutuhannya. Indikator motivasi yang masih rendah adalah adanya intimidasi oleh atasan dan pihak lainnya sehingga karyawan merasa khawatir;</p>

			<p>dan (2) Kinerja karyawan KUD Sadar Sejahtera Musi Rawas berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata persepsi sebesar 3,62. Kinerja karyawan ditunjukkan dengan tingkat kehadiran yang baik, penyelesaian tugas tepat waktu, dan komitmen melaksanakan tanggungjawab yang telah diberikan anggota koperasi. Indikator kinerja yang masih rendah adalah adanya karyawan yang sering terlambat dan atasan memberikan teguran kepada karyawan yang sering melakukan izin kerja. Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan terhadap motivasi dan kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan cara melakukan evaluasi kinerja, sehingga ditemukannya faktor-faktor penyebab kinerja. Hasil kajian tersebut selanjutnya dapat digunakan sebagai strategi meningkatkan motivasi dan kinerjakaryawan. Langkah-langkah yang dapat dilakukan adalah : (1) Meningkatkan pengalaman dan pengetahuan kerja karyawan melalui pemberian kesempatan kepada karyawan mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat), baik yang diklat yang bersifat teknis dan bersifat administrasi; (2)</p>
--	--	--	---

			<p>Meningkatkan pendapatan karyawan melalui pemberian insentif lembur, pencapaian target dan sebagainya yang dapat digunakan sebagai tambahan penghasilan di luargaji pokok; (3) Pemberian waktu luang kepada karyawan untuk berkonsultasi mengenai permasalahan pekerjaan yang dialami karyawan, sehingga hasil pekerjaan karyawan menjadi lebih baik yang akan berdampak pada kinerja karyawan yang bersangkutan; (4) Penciptaan iklim dan lingkungan kerja fisik yang mendukung pelaksanaan tugas-tugas karyawan seperti kebersihan lingkungan kerja, penataan ruangan kerja, penerangan ruangan, dan pendingin udara (AC) sehingga karyawan betah bekerja yang pada akhirnya kinerja karyawan dapat tercapai; dan (5) Memberikan tanggungjawab yang jelas kepada karyawan dan memberikan kesempatan karyawan menyelesaikan pekerjaan secara mandiri dan meningkatkan koordinasi dengan karyawan untuk memantau perkembangan hasil pekerjaan karyawan</p>
5	Zeni Rofia Wardani (2019)	Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karayawan Di TanteKaScreen	Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana analisis motivasi kerja terhadap faktor-faktor

		Printing Ponorogo	<p>internal yang mendorong kinerja karyawan di Tanteka Screen Printing Ponorogo dan bagaimana analisis motivasi kerja terhadap faktor-faktor eksternal yang mendorong kinerja karyawan di Tanteka Screen Printing Ponorogo. Tujuan untuk mendeskripsikan faktor-faktor internal yang mendorong kinerja karyawan di Tanteka Screen Printing Ponorogo dan mendeskripsikan faktor-faktor eksternal yang mendorong kinerja karyawan di Tanteka Screen Printing Ponorogo. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian lapangan (field research), dengan pendekatan kualitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dokumentasi. Lokasinya di Jl. Nusantara RT.01 RW.01 Desa Campursari Kecamatan Sambit Kabupaten Ponorogo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Faktor-faktor internal yang mendorong kinerja karyawan di Tanteka Screen Printing Ponorogo adalah bekerja dengan niat belajar untuk meraih prestasi, keinginan untuk dapat memiliki, pemimpin yang adil dan bijaksana sesuai dengan teori motivasi kerja menurut Edy Sutrisno tentang</p>
--	--	-------------------	---

			keinginan untuk dapat memiliki dan pemimpin yang adil dan bijaksana. Faktor-faktor eksternal yang mendorong kinerja karyawan di Tanteka Screen Printing Ponorogo adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, dan mengevaluasi karyawan sesuai dengan teori motivasi kerja menurut Edy Sutrisno tentang kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai dan supervisi yang baik.
--	--	--	--

#### 2.4 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir penelitian merupakan pemikiran penulis untuk memecahkan suatu masalah penelitian, yang dituangkan dalam bentuk bagan dengan penjelasannya. Dari kajian teori diatas dapat diambil suatu kerangka berpikir yaitu :



**Gambar 2.2 Kerangka Berpikir**

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan sementara tentang permasalahan suatu penelitian. Kebenaran hipotesis harus dibuktikan dengan pelaksanaan penelitian dan mendapatkan data yang benar dan tepat sehingga sesuai dengan kenyataan yang sesungguhnya.

Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka pemikiran di atas maka yang menjadi hipotesis dari penelitian ini adalah :

Ho : Motivasi dan Kinerja Karyawan di PT.SEITV diduga belum berjalan dengan optimal.

Ha : Motivasi dan Kinerja Karyawan di PT.SEITV diduga sudah berjalan dengan optimal.

