

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Motivasi

Motivasi berasal dari Bahasa Latin yaitu *movere* yang berarti bergerak atau menggerakkan. Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumberdaya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat. Karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.

Motivasi dapat didefinisikan sebagai berikut :

1. Menurut *Kamus Besar Bahasa Indonesia* mendefinisikan motivasi sebagai “ usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.”
2. Menurut Wexley dan Yukl (dalam As'ad , 1987) motivasi merupakan pemberian atau penimbunan motif, dapat pula dikatakan hal atau keadaan menjadi motif
3. Menurut Mitchell (dalam Winardi , 2002) motivasi mewakili proses-proses psikological, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela yang diarahkan ke tujuan tertentu.

4. Menurut Grey (dalam Winardi , 2002) motivasi merupakan sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu
5. McDonald (dalam Soemanto, 1987) motivasi merupakan perubahan tenaga di dalam diri manusia yang ditandai oleh dorongan efektif dan reaksi-reaksi mencapai tujuan.
6. Motivasi menurut Wikipedia adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi ini adalah intensitas, arah dan ketekunan
7. Menurut Robbins, (2008) Motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seseorang dalam bekerja. Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi

Ada tiga elemen kunci dalam motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi, maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan. Hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja pada sebuah perusahaan.

Motivasi seseorang dipengaruhi oleh dua faktor:

1. Faktor internal : adalah faktor yang berasal dari dalam diri individu, terdiri atas:
 - a. Persepsi individu mengenai diri sendiri; seseorang termotivasi atau tidak untuk melakukan sesuatu banyak tergantung pada proses kognitif berupa persepsi. Persepsi seseorang tentang dirinya sendiri akan mendorong dan mengarahkan perilaku seseorang untuk bertindak

- b. Harga diri dan prestasi; faktor ini mendorong atau mengarahkan individu (memotivasi) untuk berusaha agar menjadi pribadi yang mandiri, kuat, dan memperoleh kebebasan serta mendapatkan status tertentu dalam lingkungan masyarakat; serta dapat mendorong individu untuk berprestasi;
- c. Harapan; adanya harapan-harapan akan masa depan. Harapan ini merupakan informasi objektif dari lingkungan yang mempengaruhi sikap dan perasaan subjektif seseorang. Harapan merupakan tujuan dari perilaku.
- d. Kebutuhan; manusia dimotivasi oleh kebutuhan untuk menjadikan dirinya sendiri yang berfungsi secara penuh, sehingga mampu meraih potensinya secara total. Kebutuhan akan mendorong dan mengarahkan seseorang untuk mencari atau menghindari, mengarahkan dan memberi respon terhadap tekanan yang dialaminya.
- e. Kepuasan kerja; lebih merupakan suatu dorongan afektif yang muncul dalam diri individu untuk mencapai goal atau tujuan yang diinginkan dari suatu perilaku.

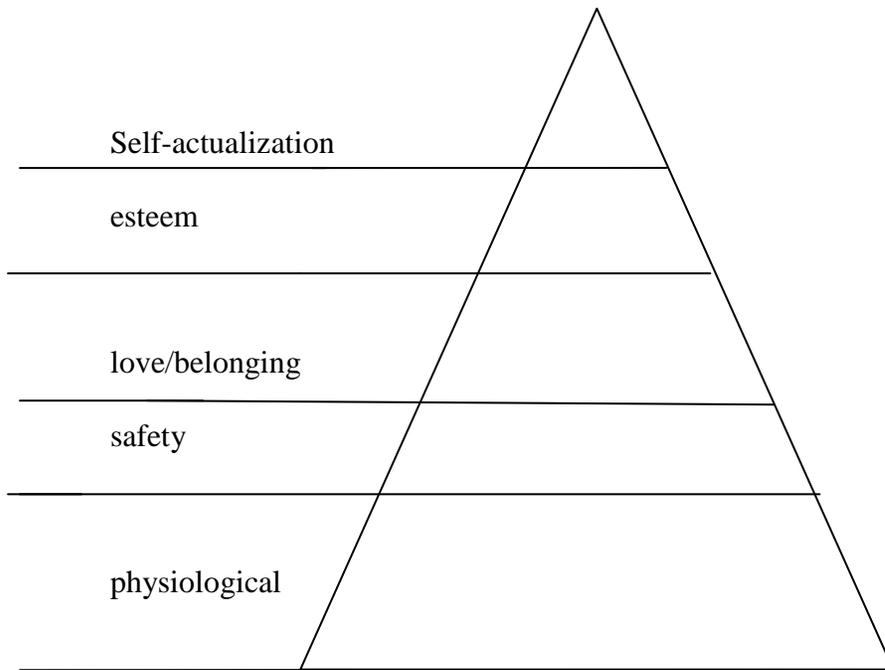
2. Faktor eksternal : faktor yang berasal dari luar diri individu, terdiri atas:

- a. Jenis dan sifat pekerjaan; dorongan untuk bekerja pada jenis dan sifat pekerjaan tertentu sesuai dengan objek pekerjaan yang tersedia akan mengarahkan individu untuk menentukan sikap atau pilihan pekerjaan yang akan ditekuni. Kondisi ini juga dapat dipengaruhi oleh sejauh mana nilai imbalan yang dimiliki oleh objek pekerjaan dimaksud;

- b. Kelompok kerja dimana individu bergabung; kelompok kerja atau organisasi tempat dimana individu bergabung dapat mendorong atau mengarahkan perilaku individu dalam mencapai suatu tujuan perilaku tertentu; peranan kelompok atau organisasi ini dapat membantu individu mendapatkan kebutuhan akan nilai-nilai kebenaran, kejujuran, kebajikan serta dapat memberikan arti bagi individu sehubungan dengan kiprahnya dalam kehidupan sosial.
- c. Situasi lingkungan pada umumnya; setiap individu terdorong untuk berhubungan dengan rasa mampunya dalam melakukan interaksi secara efektif dengan lingkungannya;
- d. Sistem imbalan yang diterima; imbalan merupakan karakteristik atau kualitas dari objek pemuas yang dibutuhkan oleh seseorang yang dapat mempengaruhi motivasi atau dapat mengubah arah tingkah laku dari satu objek ke objek lain yang mempunyai nilai imbalan yang lebih besar. Sistem pemberian imbalan dapat mendorong individu untuk berperilaku dalam mencapai tujuan; perilaku dipandang sebagai tujuan, sehingga ketika tujuan tercapai maka akan timbul imbalan.

2.2. Teori Motivasi Maslow

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham H Maslow pada intinya berkisar pada pendapat mengenai konsep motivasi manusia dan mempunyai lima hierarki kebutuhan, yaitu:



Gambar 2 Hierarki kebutuhan Maslow

- Kebutuhan yang bersifat fisiologis.

Manifestasi kebutuhan ini terlihat dalam tiga hal pokok: sandang, pangan dan papan. Teori ini bias dikatakan sebagai suatu hal yang mendasari seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mendapatkan kebutuhan ini. Contoh: bagi pegawai kebutuhan akan gaji, uang lembur, rumah maupun kendaraan yang merupakan kebutuhan pokok, menjadi motif dasar seorang karyawan untuk bekerja, menjadi efektif dan dapat memberikan produktivitas yang tinggi bagi organisasi.

- Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan ini mengarah pada rasa aman, ketentraman dan jaminan seseorang dalam menjalankan tanggungjawabnya sebagai seorang pegawai. Kebebasan dari rasa takut, kebutuhan akan struktur, ketertiban, hokum dan batas-batas yang diperkenankan.

- **Kebutuhan sosial**

Kebutuhan akan kasih sayang dan bersahabat serta bekerjasama dalam kelompok kerja maupun antar kelompok. Kebutuhan akan keikutsertaan, meningkatkan relasi dengan pihak-pihak yang diperlukan dan tumbuhnya rasa kebersamaan.

- **Kebutuhan akan penghargaan**

Menurut Maslow, semua orang dalam masyarakat mempunyai kebutuhan atau menginginkan penilaian terhadap dirinya yang mantap, mempunyai dasar yang kuat, dan harga diri. Karenanya Maslow membedakan kebutuhan ini kebutuhan akan penghargaan secara internal dan eksternal. Internal mencakup kebutuhan akan harga diri, kepercayaan diri, kompetensi, penguasaan, maupun prestasi. Faktor eksternal menyangkut penghargaan dari orang lain, prestise, pengakuan, penerimaan, ketenaran, martabat, perhatian maupun nama baik.

- **Kebutuhan akan aktualisasi diri**

Menurut Maslow, kebutuhan manusia untuk tumbuh, berkembang dan menggunakan kemampuannya disebut sebagai aktualisasi diri, yaitu hasrat untuk menjadi diri sendiri sepenuh kemampuan diri. Kebutuhan ini muncul setelah kebutuhan akan cinta dan penghargaan terpuaskan secara memadai.

Motivasi timbul karena dua faktor, yaitu dorongan yang berasal dari dalam manusia (faktor individual/ internal) dan dorongan yang berasal dari luar individu (eksternal).

Faktor individual yang biasanya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, adalah:

1. Minat

Seseorang akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan bila kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya. Minat yang tinggi ditandai dengan:

- Perasaan senang bekerja
- Kesesuaian bekerja dengan keinginan
- Merasa sesuai dengan kebijakan pemimpin

2. Sikap positif

Seseorang yang memiliki sikap positif terhadap suatu kegiatan dan rela ikut serta dalam kegiatan tersebut, dan akan berusaha sebaik mungkin menyelesaikannya.

Sikap positif ditandai dengan:

- Merasa senang bila target yang diinginkan perusahaan dapat terpenuhi
- Memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan
- Memiliki disiplin yang tinggi

3. Kebutuhan

Setiap orang mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berusaha melakukan ataupun menjalankan suatu kegiatan dengan tujuan untuk bias memenuhi kebutuhannya.

Stimulus berupa gaji ataupun upah, bonus maupun insentif member pengaruh yang dominan, yaitu:

- Gaji memungkinkan seseorang untuk memenuhi kebutuhan fisik
- Gaji dapat pula digunakan untuk memenuhi kebutuhan yang bersifat sekunder
- Gaji dapat diinterpretasikan sebagai symbol kekayaan

- Gaji menempatkan seseorang pada kedudukan yang tinggi dalam status dan gengsi sosial.

2.3. Kinerja

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Setiap organisasi, baik yang berbentuk perusahaan ataupun instansi pemerintah akan selalu berupaya agar para anggota atau karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat member prestasi dalam bentuk kinerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang ditetapkan. Sebagai efek logis pegawai (seseorang atau sekelompok pegawai) yang didorong oleh atribusi-atribusi baik yang bersifat internal maupun eksternal. Atribusi yang bersifat internal dihubungkan dengan sifat pegawai itu sendiri, misalnya kompetensi, skill, sikap, komitmen, integritas, kematangan, kesadaran maupun minat. Atribusi yang bersifat eksternal dihubungkan dengan lingkungan seperti tingkat kesulitan tugas, suasana kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, insentif, maupun organisasi kerja. Kedua faktor atribusi inilah yang menentukan kinerja pegawai itu baik atau buruk

Kinerja dapat didefinisikan sebagai berikut:

1. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja merupakan (1) sesuatu yang dicapai, (2) prestasi yang diperlihatkan, (3) kemampuan kerja.

2. Menurut Bernardin dan Russel (dalam Ruky, 2002) kinerja merupakan catatan atas hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.
3. Menurut Payaman Simanjuntak (2005) kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu
4. Menurut Dessler (2009), kinerja merupakan prestasi actual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat, selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya.
5. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan/ pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya
6. Menurut S.P.Hasibuan (2001) , kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu

Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja mengandung substansi pencapaian hasil oleh seseorang. Dengan demikian kinerja merupakan pencerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau kelompok kerja.

Kinerja perorangan dengan kinerja lembaga/perusahaan/instansi terdapat hubungan yang erat. Bila kinerja karyawan baik, kemungkinan besar kinerja perusahaan/instansi juga baik.

Kinerja pegawai merupakan suatu faktor penting dalam suatu organisasi kerja dan perlu terus ditingkatkan, karena indikator keberhasilan dan baiknya suatu organisasi kerja adalah baiknya kinerja pegawai dan meningkatkannya hasil kerja pegawainya.

Untuk mendapatkan kinerja yang baik dan hasil kerja yang meningkat pada suatu organisasi kerja, pegawai harus memenuhi persyaratan atau memiliki:

1. Keahlian dan kemampuan dasar, yaitu sekelompok kemampuan yang meliputi kemampuan komunikasi, teknik dan konseptual
 2. Kualitas pribadi yang meliputi mental, fisik, emosi, watak social, sikap, komitmen, integritas, kesadaran dan perilaku yang baik
 3. Kemampuan administrasi, meliputi kemampuan menganalisis persoalan, memberi pertimbangan, pendapat, keputusan, berpartisipasi aktif dalam berbagai aktivitas
- (Wahjosumidjo, 2001)

Kinerja pegawai yang baik harus ditopang oleh kualitas profesional dalam melaksanakan tugas. (Surya, 2003) Kualitas profesional ditunjukkan oleh 5 indikator, yaitu :

- a. Keinginan untuk selalu menempatkan perilaku yang mendekati standar ideal
- b. Meningkatkan dan memelihara citra profesi
- c. Keinginan untuk senantiasa mengejar kesempatan pengembangan profesional yang dapat meningkatkan dan memperbaiki kualitas pengetahuan dan ketrampilan
- d. Mengejar kualitas dan cita-cita profesi
- e. Memiliki kebanggaan terhadap profesi

2.3.1. Penilaian Kinerja

Sondang Siagian (2002) menjelaskan bahwa bagi individu, penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan serta potensi yang bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Sedangkan bagi organisasi, hasil penilaian kinerja penting dalam kaitan pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi program pendidikan dan latihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, system balas jasa, serta berbagai aspek lain dalam manajemen sumber daya manusia. Sebagai suatu evaluasi yang sistematis dari pekerjaan dan potensi pegawai, penilaian kinerja merupakan penentuan nilai, kualitas, atau status dari beberapa obyek, orang ataupun sesuatu.

Menurut Hani Handoko (1997) penilaian kinerja dapat digunakan untuk (a) perbaikan kinerja, umpan balik pelaksanaan kerja yang memungkinkan karyawan, manager maupun departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan mereka untuk meningkatkan prestasi (b) penyesuaian gaji, kenaikan upah, pemberian bonus maupun penghargaan lainnya (c) keputusan penempatan, promosi maupun mutasi (d) perencanaan kebutuhan pelatihan maupun pengembangan (e) melihat ketidakakuratan informasional (f) mendeteksi kesalahan desain pekerjaan (g) menjamin kesempatan yang adil bagi pegawai/karyawan (h) melihat tantangan eksternal .

Metode dalam penilaian kinerja menurut Faustini Cardoso Gomes (2003), antara lain:

1. Metode tradisional, merupakan metode penilaian yang bersifat sederhana, terdiri atas:
 - 1.a *Rating scale* . Metode penilaian kinerja yang dilakukan atasan/supervisor untuk mengukur karakteristik, contohnya inisiatif, ketergantungan, kematangan dan kontribusinya terhadap tujuan kerjanya
 - 1.b *Employee comparison*, merupakan metode penilaian yang dilakukan dengan cara membandingkan pegawai satu dengan yang lainnya
 - 1.c *Check list*, merupakan metode yang bersifat memberi informasi /masukan bagi penilaian yang dilakukan oleh bagian personalia
 - 1.d *Freedom essay*. Metode ini mengharuskan penilai membuat karangan yang berkenaan dengan orang/karyawan/pegawai yang sedang dinilainya.
 - 1.e *Critical incident*, metode ini mencatat semua kejadian mengenai tingkah laku bawahan sehari-hari yang terdiri dari karakteristik orang yang sedang dinilai. Seperti inisiatif, kerjasama dan keselamatan.
2. Metode modern, merupakan pengembangan dari metode tradisional dalam penilaian kinerja, antara lain:
 - 2.a *Assessment center*, merupakan metode penilaian yang dilakukan dengan pembentukan tim penilai khusus yang dibentuk oleh organisasi
 - 2.b *Management by objek*, metode penilaian yang mengikutsertakan pegawai dalam perumusan dan keputusan persoalan dengan memperhatikan kemampuan bawahan dalam menentukan sarannya masing-masing yang ditekankan pada pencapaian sasaran perusahaan

2.c. *Human asset accounting*, metode penilaian yang menilai individu sebagai modal jangka panjang sehingga sumber tenaga kerja dinilai dengan cara membandingkan variable-variabel yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan.

2.4 Hubungan Antara Motivasi Dan Kinerja

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Untuk meningkatkan kinerja perlu adanya tenaga kerja yang memiliki ketrampilan dan keahlian bekerja. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai

faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya, seperti pendidikan, ketrampilan, disiplin kerja, etika, manajemen, motivasi kerja, teknologi, sarana maupun kesempatan berprestasi serta lingkungan kerja yang mendukung.

Kinerja yang tinggi dapat dicapai jika didukung para pegawai yang memiliki motivasi dan lingkungan kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Motivasi dapat menimbulkan kemampuan bekerja serta bekerjasama yang secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja. Berdasar teori tersebut dapat diasumsikan bahwa dengan motivasi kerja berpengaruh dalam peningkatan kinerja para pegawai, sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah akan berpengaruh terhadap penurunan kinerja para pegawai

2.5. Penelitian terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Masalah	Hasil Penelitian
1	Titien Indarwati Subroto	Analisis Kinerja Pegawai kantor Pertanahan Semarang	Menganalisis kinerja pegawai Kantor pertanahan Semarang dan mengkaji hubungan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain kemampuan kerja, motivasi dan fasilitas kerja	Adanya kecenderungan hubungan positif antara variabel-variabel kemampuan kerja , motivasi dan fasilitas kerja dengan kinerja pegawai Kantor Pertanahan Semarang yang mengisyaratkan bahwa semakin tinggi kemampuan kerja, motivasi dan fasilitas kerja cenderung akan diikuti oleh meningkatnya kinerja pegawai
2	Eva Kris Diana Devi	Analisis Pengaruh Kepuasan kerja dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai variabel intervening	Menganalisis pengaruh kinerja karyawan outsourcing dan menganalisis pengaruh tingkat komitmen outsourcing terhadap perusahaan	Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, namun tidak dengan variable motivasi. Variabel kepuasan kinerja dan motivasi menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai

3	I Ketut Artana	Analisis Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Serayu Citanduy dilihat dari sisi tingkat kedisiplinan, motivasi dan kemampuan kerja pegawai	Rendahnya tingkat kedisiplinan, motivasi dan kemampuan kerja pegawai	Ada hubungan positif dan signifikan antara variable bebas tingkat kedisiplinan, motivasi dan kemampuan kerja pegawai terhadap variable terkait kinerja pegawai
4	Lucky Wulan Analisa	Analisa pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang, yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja	Motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Disperindag Kota Semarang