

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### A. Landasan Teoritis

#### 1. Motivasi

Menurut Hasibuan (2008) motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya (misalnya: rasa lapar, haus, dan bermasyarakat).

Sedangkan menurut Handoko (2001) mengemukakan bahwa: “Motivasi adalah suatu tenaga atau faktor yang terdapat dalam diri manusia yang menimbulkan, menggerakkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya”. Menurut Mc Cormick dalam Mangkunegara (2002) “Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”. Sedangkan Nawawi (2003) menyatakan: “Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar”.

Menurut Mangkunegara (2005) motivasi kerja adalah suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motif adalah sesuatu yang merupakan alasan mengapa seseorang memulai tindakan. Motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberi landasan bagi seseorang yang bertindak dalam

suatu cara yang di arahkan pada suatu tujuan spesifik tertentu (*specific goal directed*).

## **2. Kinerja**

Brahmasari dan Agus (2008) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk *output* kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lainnya yang diinginkan oleh organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi.

Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga kedua tujuan tersebut bertemu. Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu tujuan, ukuran, penilaian. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi ditempat kerja. Menurut Dessler (2000) ada tiga faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

1. Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume, keluaran dan kontribusi
3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan

Menurut Handoko (2002) pengukuran kinerja adalah usaha untuk merencanakan dan mengontrol proses pengelolaan pekerjaan sehingga dapat

dilaksanakan sesuai tujuan yang telah ditetapkan, penilaian prestasi kerja juga merupakan proses mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan di waktu yang lalu atau untuk memprediksi prestasi kerja di waktu yang akan datang dalam suatu organisasi. Handoko (2002) menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari 3 kriteria, yaitu:

1. Penilaian berdasarkan hasil yaitu penilaian yang didasarkan adanya target-target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur.
2. Penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
3. Penilaian berdasarkan *judgement* yaitu penilaian yang berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dan ketrampilan, kreatifitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan, integritas pribadi serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.

Tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi karyawan dibagi menjadi dua, yaitu: tujuan evaluasi dan tujuan pengembangan.

### **3. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat motivasi kinerja karyawan**

Menurut Sedarmayanti (2001) dalam analisis manajemen sumber daya manusia produktivitas karyawan merupakan variabel tergantung atau dipengaruhi banyak yang ditentukan oleh banyak faktor. Terdapat dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Bahwa produktivitas sangat dipengaruhi oleh faktor internal sebagai berikut:

### 1. Masa Kerja

Masa kerja merupakan tenggang waktu yang digunakan seorang karyawan untuk menyumbangkan tenaganya pada perusahaan sehingga akan menghasilkan produktivitas yang baik. Masa kerja dapat dikatakan sebagai loyalitas karyawan kepada perusahaan sehingga karyawan yang memiliki masa kerja yang lama cenderung memiliki produktivitas yang lebih baik.

### 2. Pelatihan

Pelaksanaan program pelatihan membentuk serta meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan, sehingga diharapkan jika semakin sering program pelatihan dilaksanakan maka semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya. (Hasibuan, 2014).

### 3. Sikap Kerja.

Menurut Sedarmayanti (2001) mendefinisikan sikap kerja merupakan kesediaan untuk bekerja bergiliran, dapat menerima tambahan tugas, bekerja dalam suatu tim. Kata sikap berasal dari bahasa Latin *Aptus*, yang berarti “kecocokan” atau “kesesuaian”. Sikap sebagai salah satu variabel dari faktor psikologis yang mempengaruhi perilaku konsumen memiliki keterkaitan yang kuat. Menurut Sunarto (2003) menyatakan perilaku dapat memperkuat atau memperlemah sikap, sedangkan sikap sendiri dapat digunakan sebagai alat untuk memprediksi kecenderungan konsumen dalam memutuskan pilihan produk/jasa.

Sikap kerja adalah respon evaluatif yang di tunjukan oleh seseorang terhadap objek dengan tingkatan sikap yang positif, negatif atau netral. Sikap menempatkan semua itu dalam sebuah kerangka pemikiran yang menyukai atau tidak menyukai suatu obyek, bergerak mendekati atau menjahui obyek tersebut.

Sikap menghemat tenaga dan pikiran oleh karena itu sikap tidak mudah berubah, sikap seorang membentuk pola yang konsisten. Jadi sebuah perusahaan sebaiknya menyesuaikan produknya dengan sikap kerja yang telah ada dari pada berusaha untuk mengubah sikap orang tentu saja terdapat beberapa pengecualian dimana biaya besar yang digunakan untuk mengubah sikap orang-orang akan memberikan hasil. (Robbins, 1991).

#### 4. Tingkat keterampilan.

Menurut Sedarmayanti (2001) mengatakan tingkat keterampilan ditentukan oleh pendidikan formal dan informal, adanya pelatihan dalam manajemen dan *supervise* dan keterampilan dalam teknik industri. Karyawan yang mempunyai pendidikan dan mempunyai pelatihan tentu akan berpotensi untuk meningkatkan produktivitas kerja. Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil maka akan lebih mampu menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*).

#### 5. Efisiensi tenaga kerja

Menurut Sedarmayanti (2001) menyatakan efisiensi tenaga kerja yaitu perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas. Sedangkan menurut Sarwoto (2003) menyatakan efisiensi tenaga kerja pada dasarnya adalah perwujudan daripada cara-cara kerja. Tapi dalam keseluruhannya hasil suatu kerja juga di tentukan oleh manusianya sebagai pelaksanaan kerja dan lingkungan dimana manusia itu bekerja dan tenaga kerja sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi

secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan yaitu tercapainya produktivitas yang diinginkan.

## 6. Disiplin

Semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungan dengan pekerjaan baik tertulis maupun tidak, dan menginginkan para pegawai untuk mematuhi supaya meningkatkan produktivitas kerja. Oleh karena itu peningkatan disiplin kerja menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam peningkatan produktivitas kerja. (Hariandja, 2002).

Terdapat faktor eksternal sebagai berikut:

### 1. Sarana & Prasarana

Terbatasnya teknologi yang tepat lokasi ini sangat berpengaruh kepada produktivitas komoditas pertanian pada umumnya, sehingga belum tercapai optimalisasi pemanfaatan sumberdaya lahan yang sebenarnya berpotensi untuk memberikan hasil yang lebih banyak. Rendahnya produktivitas lahan ini ditandai oleh besarnya senjang hasil yang diperoleh ditingkat petani dengan hasil di tingkat penelitian. Ada tiga komponen teknologi yang menyebabkan rendahnya produktivitas yaitu aplikasi teknologi budidaya yang masih rendah, penggunaan varietas yang kurang sesuai dengan kondisi lokasi, serta masih besarnya kehilangan hasil setelah panen.

### 2. Sistem Penghargaan

Dalam konsep manajemen, penghargaan (*reward*) merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja para pegawai. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia,

senang, dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang. Penghargaan (*reward*) juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya. Manusia selalu mempunyai cita-cita, harapan dan keinginan. Inilah yang dimanfaatkan oleh metode penghargaan (*reward*). Dengan metode ini, seseorang mengerjakan perbuatan baik atau mencapai suatu prestasi tertentu akan diberikan penghargaan (*reward*) yang menarik sebagai imbalan. Dengan demikian, pegawai akan melakukan perbuatan atau mencapai suatu prestasi agar memperoleh penghargaan (*reward*) tersebut.

### 3. Standarisasi

Standarisasi adalah upaya bersama membuat patokan atau ukuran. Penerapan standar dapat bersifat wajib, memberi batasan spesifikasi dan penggunaan sebuah objek atau karakteristik sebuah proses dan/atau karakteristik sebuah metode. Sehingga dengan adanya standarisasi, mencapai tujuan yang diinginkan yaitu peningkatan produktivitas.

### 4. Kemampuan Manajerial Pimpinan

Kemampuan manajerial adalah kemampuan untuk mengatur, mengoordinasikan dan menggerakkan para bawahan ke arah pencapaian tujuan yang telah ditentukan organisasi. Dalam organisasi yang berukuran besar, kesempatan manajer untuk mengadakan kontrak dengan seluruh bawahan relatif sangat kecil. Lebih-lebih dalam organisasi yang besar yaitu organisasi yang ruang lingkup operasinya nasional atau internasional. Dengan demikian, kegiatan mengintegrasikan, mengoordinasikan dan menggerakkan para bawahan oleh

manajer puncak dilakukan melalui pendelegasian wewenang kepada manajer dan manajer pengawas.

#### 5. Tingkat Pendapatan

Pendapatan adalah jumlah penghasilan yang diterima oleh penduduk atas prestasi kerjanya selama satu periode tertentu, baik harian, mingguan, bulanan ataupun tahunan. Beberapa klasifikasi pendapatan antara lain: 1) Pendapatan pribadi, yaitu; semua jenis pendapatan yang diperoleh tanpa memberikan suatu kegiatan apapun yang diterima penduduk suatu Negara. 2) Pendapatan disposibel, yaitu; pendapatan pribadi dikurangi pajak yang harus dibayarkan oleh para penerima pendapatan, sisa pendapatan yang siap dibelanjakan inilah yang dinamakan pendapatan disposibel. 3) Pendapatan nasional, yaitu; nilai seluruh barang-barang jadi dan jasa-jasa yang diproduksi oleh suatu Negara dalam satu tahun. Pendapatan ini disebut pendapatan faktor, sebab ditambahkan pada faktor-faktor produksi, dan pembayaran transfer (*transfer payment*) tidak dimasukkan dalam perhitungan, seperti tunjangan sakit, tunjangan pengangguran dimana tidak ada barang atau jasa yang diterima sebagai imbalannya (Sukirno, 2006)

#### 6. Jaminan Sosial

Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial yang diselenggarakan oleh negara guna menjamin warga negaranya untuk memenuhi kebutuhan hidup dasar yang layak, sebagaimana dalam deklarasi PBB tentang HAM tahun 1948 dan konvensi ILO No. 102 tahun 1952. Utamanya adalah sebuah bidang dari kesejahteraan sosial yang memperhatikan perlindungan sosial,



atau perlindungan terhadap kondisi yang diketahui sosial, termasuk kemiskinan, usia lanjut, kecacatan, pengangguran, keluarga dan anak-anak, dan lain-lain.

## **B. Hasil Penelitian Terdahulu**

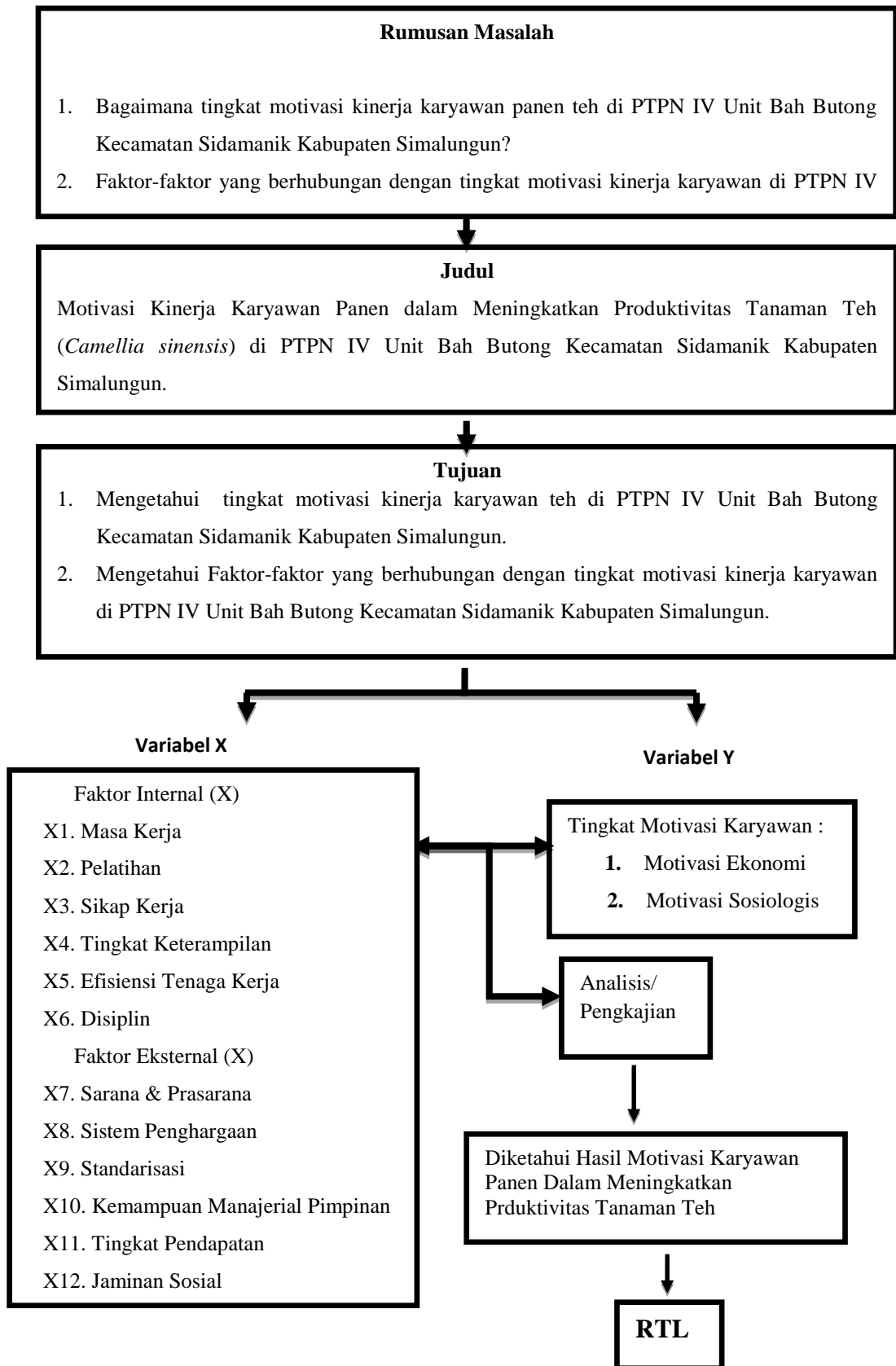
Penelitian terkait motivasi kinerja dilakukan oleh Zainal Arifin, Ir. Cepriadi. M.Si, Didi Muwardi. SE.AK pada tahun 2015 mengenai Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Petani Dalam Meningkatkan Produksi Padi Di Desa Bungaraya Kecamatan Bungaraya Kabupaten Siak. Penelitian ini juga menghasilkan berdasarkan karakteristik internal variabel yang paling dominan mempengaruhi motivasi petani padi yaitu lama pengalaman usahatani dan lama menjadi anggota kelompok tani.

Penelitian yang dilakukan Nasron Tri Bodro Astuti mengenai Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT Mazuvo Indo). Penelitian tersebut menghasilkan sejumlah informasi mengenai sikap kerja, tingkat keterampilan, efisiensi tenaga kerja, masa kerja, pelatihan, disiplin, sarana dan prasarana, sistem penghargaan, standarisasi, kemampuan manajerial pimpinan, tingkat penghasilan, jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti bahwa apabila sikap kerja lebih ditingkatkan maka produktivitas kerja juga akan mengalami peningkatan.

Penelitian dilakukan oleh Maria Devita pada 2017 mengenai Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Resturant Alpha Hotel Pekanbaru. Penelitian ini menghasilkan dari keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di restaurant alpha hotel pekanbaru, adapun faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan dari faktor motivasi/dorongan akan

kebutuhan memperoleh kompensasi, sedangkan dari faktor dukungan organisasi faktor yang dominan mempengaruhi adalah faktor gaji dan upah. Dapat disimpulkan faktor yang dominan adalah faktor ekonomi karyawan.

### C. Kerangka Fikir



Gambar 1. Kerangka Fikir

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis adalah pendapat yang masih diragukan kebenarannya. Untuk bisa memastikan kebenaran dari pendapat tersebut, maka suatu hipotesis harus diuji atau dibuktikan kebenarannya. Jika sebuah hipotesis telah teruji kebenarannya, maka hipotesis akan disebut teori. Hipotesis dari pengkajian ini adalah :

1. Diduga tingkat motivasi (motivasi ekonomi dan motivasi sosiologis) terhadap kinerja karyawan teh di PTPN IV Unit Bah Butong Kecamatan Sidamanik Kabupaten Simalungun masih rendah.
2. Diduga adanya hubungan faktor-faktor dengan tingkat motivasi kinerja karyawan di PTPN IV Unit Bah Butong Kecamatan Sidamanik Kabupaten Simalungun.