

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teoritis

2.1.1. Motivasi

2.1.1.1. Pengertian Motivasi

Menurut Yulanda (2017:78) Motivasi didefinisikan sebagai kondisi pribadi seseorang yang mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Menurut Hamali (2016:131) Motivasi datang dari dalam diri manusia, oleh karena itu pemimpin organisasi perlu menciptakan kondisi di mana karyawan dapat memotivasi dirinya sendiri. Pemimpin perlu memberikan alasan kepada karyawan untuk percaya pada diri sendiri dan organisasi tempat karyawan bekerja. Semua organisasi dibangun di atas landasan pengikut yang termotivasi untuk melayani organisasi.

Menurut Setiawan (2015:48) Motivasi didefinisikan sebagai proses psikologis yang menyebabkan tindakan, yang memiliki arah dan terus mencapai tujuannya. Karyawan yang termotivasi di tempat kerja adalah mereka yang melihat pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan penting mereka. Karena itu, motivasi sering disebut sebagai pemacu semangat.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi berasal dari energi internal yang menghasilkan, mengarahkan, dan memberikan kemampuan untuk mempertahankan arah ke arah individu sambil mencapai tujuan.

2.1.1.2. Komponen-Komponen Motivasi

Menurut Setiawan (2015:49) Motivasi adalah hasil dari tiga komponen, yaitu :

1. *Valence* ini berarti bahwa preferensi unggul untuk imbalan adalah respon terhadap tingkat keinginan untuk mencapai tujuan. Jika seseorang tidak suka menerima hasil penerimaan, kapasitas hasilnya negatif.
2. *Expectancy* (harapan) adalah Tingkat keyakinan kuat bahwa upaya kerja akan menghasilkan pekerjaan yang lengkap. Ekspektasi dinyatakan sebagai probabilitas karyawan tentang tingkat pencapaian yang ditentukan oleh upaya tersebut, karena harapan adalah hubungan antara upaya dan kesuksesan. Nilainya dapat diubah dari nol menjadi satu, Jika karyawan tidak melihat kemungkinan mencoba untuk menghasilkan pekerjaan yang diinginkan, harapan itu akan menjadi nol. Sementara karyawan yang sangat percaya diri bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan mereka, harapannya adalah satu.
3. *Instrumentality* menunjukkan keyakinan karyawan bahwa ia akan menerima imbalan jika pekerjaan dapat diselesaikan. Nilai penggunaan alat diubah dari nol menjadi satu. Jika karyawan memandang bahwa promosi tergantung pada data pencapaian, alat tersebut akan bernilai tinggi. Namun, jika dasar keputusannya tidak jelas, ia akan mengevaluasi kemungkinan itu.

2.1.1.3. Teori-Teori Motivasi

Menurut Siagian (2016:287-294) Teori-teori motivasi yang paling dikenal, yaitu:

1. Teori Abraham H. Maslow.

Teori motivasi yang dikembangkannya pada tahun empat puluhan itu pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis seperti pakaian, makanan dan tempat tinggal,
- b. Kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental, pikiran dan kecerdasan,
- c. Kebutuhan sosial,
- d. Kebutuhan martabat, yang umumnya tercermin dalam berbagai simbol status,
- e. Kesadaran diri dalam hal memperbesar peluang bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang ada di dalam dirinya agar menjadi bakat yang sebenarnya.

2. Teori Clayton Alderfer.

Teori Alderfer dikenal dengan akronim "ERG". "ERG" akronim dalam teori Alderfer adalah *Existence* (keberadaan), *Relatedness* (relevansi) dan *Growth* (pertumbuhan). Jika mencakup arti ketiga kata, mereka akan terlihat dua hal penting. Pertama, konsep kesamaan antara teori atau model yang dikembangkan oleh Maslow dan Alderfer karena *Existence* (keberadaan) dapat dikatakan identik dengan hierarki pertama, dan kedua

dalam teori Maslow *Relatedness* (relevansi) didasarkan pada hierarki ketiga dan keempat sesuai dengan konsep Maslow, dan ketiga *Growth* (pertumbuhan) memiliki makna yang sama dengan Kedua, teori Alderfer menekankan bahwa sebagai jenis kebutuhan manusia.

3. Teori Herzberg.

Ilmuwan sejati, yang menghargai bagian penting dalam memahami motivasi karyawan, adalah Herzberg. Teori yang ia kembangkan dikenal sebagai "Model dua faktor" pada motivasi adalah faktor motivasi dan faktor kebersihan.

Menurut teori ini, apa yang dimaksud dengan faktor inspirasi adalah apa yang mendorong keberhasilan internal, yang berarti mendukung dari dalam diri seseorang, sedangkan apa yang dibahas dengan faktor kebersihan atau pemeliharaan adalah faktor eksternal, yang merujuk pada perilaku dua orang dalam kehidupan kerjanya.

Faktor *motivasional* antara lain yang menginspirasi termasuk pekerjaan seseorang, kesuksesan yang berhasil, kesempatan untuk tumbuh, kemajuan karir dan penerimaan orang lain. Sedangkan faktor kebersihan atau pemeliharaan meliputi status orang dalam organisasi, hubungan karyawan dengan atasannya, hubungan dengan rekan-rekannya, teknik pengawasan yang digunakan oleh penyelia, kebijaksanaan organisasi, sistem administrasi dalam kondisi kerja organisasi dan sistem penghargaan yang digunakan.

4. Teori Keadilan.

Dalam menumbuhkan persepsi tertentu, seorang karyawan biasanya menggunakan empat hal sebagai perbandingan, yaitu:

- a. Harapan tentang jumlah penghargaan yang ia anggap berharga tergantung pada keterampilan, gaya kerja, dan pengalamannya,
- b. Penghargaan yang diterima dari orang lain dalam organisasi dengan kualifikasi dan fitur yang sama dengan yang terlibat.
- c. Penghargaan yang diterima karyawan lain di organisasi lain di area yang sama dan melakukan kegiatan serupa;
- d. Hukum dan peraturan yang berlaku untuk jumlah dan jenis tunjangan yang merupakan hak karyawan.

5. Teori Harapan.

Ungkapan sederhana dari teori harapan, mengatakan bahwa jika seseorang menginginkan sesuatu dan berharap untuk sesuatu yang cukup besar, orang yang bersangkutan akan sangat didorong untuk mendapatkan apa yang diinginkannya. Sebaliknya, jika harapan mendapatkan apa yang diinginkannya adalah kecil, maka motivasinya akan berubah menjadi rendah.

Di antara para ilmuwan dan praktisi tentang manajemen sumber daya manusia, teori harapan ini memiliki daya tarik tersendiri, karena menekankan pentingnya kepegawaian, membantu karyawan menentukan apa yang mereka inginkan dan menunjukkan bagaimana paling cocok untuk memenuhi kebutuhan. Pentingnya ini karena pengalaman menunjukkan

bahwa karyawan tidak selalu tahu apa yang mereka inginkan, terutama cara mendapatkannya.

6. Teori Penguatan dan Modifikasi Perilaku.

Berbagai teori atau model motivasi yang dibahas sebelumnya dapat diklasifikasikan sebagai model yang merangsang pemikiran karena mereka bergantung pada kebutuhan orang-orang berdasarkan kesadaran. Dari orang-orang terkait contoh sederhana adalah juru ketik yang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu singkat. Guru menerima pujian dari bosnya. Pujian menghasilkan kenaikan gaji dengan cepat. Karena juru ketik ditafsirkan menikmati konsekuensi dari perilakunya, sehingga ia tidak hanya didukung tetapi akan bekerja lebih rajin dan rajin tetapi juga berusaha meningkatkan keterampilannya, seperti dengan berbagi "*World Processor*" untuk meningkatkan kemampuannya hingga saat ini.

7. Teori Kaitan Imbang dengan Prestasi.

Menurut model ini, motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal.

Termasuk pada faktor-faktor internal adalah:

- a. Harapan pribadi,
- b. Harga diri,
- c. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri,
- d. Keinginan,
- e. Kebutuhan,
- f. Kepuasan kerja, dan

g. Prestasi kerja yang dihasilkan

Sedangkan faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang adalah:

- a. Organisasi tempat bekerja
- b. Situasi lingkungan pada umumnya,
- c. Jenis dan sifat pekerjaan
- d. Kelompok kerja di mana seseorang bergabung,
- e. Sistem penghargaan yang berlaku dan cara penerapannya.

2.1.1.4. Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi Kerja Karyawan

Menurut Hamali (2016:140-144) Motivasi pada prinsipnya adalah proses aktif yang didorong oleh serangkaian tindakan yang dapat dibagi menjadi tiga prinsip, yaitu:

1. *Energize* (memberi daya)

Energize yaitu semua yang dilakukan pemimpin ketika memberikan contoh kepada bawahan mereka untuk berkomunikasi dengan jelas dan tepat. Prinsip *energize* dibagi menjadi:

- a. *Exemplity*.

Intinya adalah bahwa motivasi dimulai dengan contoh yang baik. Pemimpin yang berharap untuk memotivasi harus mencerminkan visi, misi, dan budaya organisasi tempat mereka menjadi pemimpin. Segala sesuatu yang dibuat pemimpin menambah, siapa yang lebih pemimpin daripada apa yang dikatakan pemimpin. Kata-kata dan tindakan para

pemimpin disalin oleh bawahan. Misalnya, jika pemimpin organisasi berbicara tentang kejujuran dan etika di tempat-tempat umum, tetapi merupakan penipuan pribadi dalam laporan pengeluarannya. Contoh yang diberikan adalah ketidakjujuran.

b. *Communicate* (Komunikasi).

Komunikasi adalah masalah penting bagi kepemimpinan, termasuk cara berbicara, mendengarkan, dan belajar. Pemimpin yang mendukung untuk mendorong komunikasi, visi, misi, dan tindak lanjut untuk terhubung satu sama lain. Setiap orang dalam organisasi. Motivasi hanya dapat berupa komunikasi dua arah.

c. *Challenge* (Tantangan).

Karyawan umumnya suka ditantang. Pemimpin yang terbuka terhadap kebutuhan ini dapat mencapai tujuan yang kuat karena berhubungan dengan memenuhi harapan. Bagian tersulit dalam menentukan tantangan adalah karena mereka harus fokus pada penggunaan imajinasi dan kreativitas orang lain.

2. *Encourage* (mendorong).

Dukungan berarti sesuatu yang dilakukan pemimpin untuk mendukung proses memotivasi melalui pemberdayaan, pembinaan, dan mengingat. Prinsip dorongan dibagi menjadi:

a. *Empower* (memberdayakan).

Pemimpin segera menyadari bahwa kekuatannya berasal dari orang lain. Dapat dicapai dengan melepaskan bakat dan keterampilan pribadi

orang lain sehingga orang lain dapat mencapai hasil. Pembebasan dari energi kolektif hanya dapat terjadi ketika para pemimpin membantu orang-orang dengan tanggung jawab dan kekuatan untuk beroperasi.

Pemberdayaan adalah proses ketika seseorang menerima tanggung jawab dan kekuatan dari pekerjaannya. Pemberdayaan adalah alat motivasi yang kuat karena memungkinkan orang untuk mengendalikan nasib mereka sendiri. Pemberdayaan harus dipromosikan dalam rangka tujuan organisasi. Oleh karena itu, ada orang yang bertindak atas nama organisasi dan untuk organisasi.

b. *Coach* (membimbing).

Pelatih adalah tanggung jawab pemimpin untuk memberikan dukungan yang tepat kepada orang-orang di tempat kerja. Dasar dari dukungan ini adalah hubungan antara manajer dan bawahannya. *Coaching* memberikan kesempatan bagi para pemimpin untuk mengetahui karyawan secara individu dan bagaimana manajer membantu karyawan mencapai tujuan pribadi dan organisasi. Pelatihan juga merupakan awal dari proses pembangunan pemimpin masa depan.

c. *Recognize* (mengakui).

Persepsi adalah satu-satunya alasan terkuat bagi karyawan untuk bekerja, selain menghasilkan uang. Pemimpin yang tahu bahwa bawahan mereka menunjukkan minat pemimpin terhadap pekerjaan bawahan dan menciptakan budaya pengakuan.

3. *Exhort* (mendesak).

Exhort adalah cara bagi para pemimpin untuk menciptakan pengalaman berdasarkan pengorbanan dan inspirasi yang memberikan dasar bagi motivasi untuk tumbuh. Prinsip peringatan dibagi menjadi:

a. *Sacrifice* (pengorbanan).

Ukuran layanan yang paling akurat adalah mengorbankan kebutuhan orang lain terlebih dahulu sesuai dengan kebutuhan mereka sendiri. Karyawan yang melihat pemimpin mereka pertama-tama melihat orang lain dengan menghilangkan ambisi mereka. Karyawan akan belajar untuk mempercayai pemimpin mereka.

Pengorbanan adalah bentuk komitmen kepada orang lain dan merupakan ukuran kepemimpinan, karena dalam pengorbanan beberapa orang menemukan karakter dan kepercayaan yang keduanya penting untuk menciptakan kondisi yang memotivasi.

b. *Inspire* (memberi inspirasi)

Motivasi dapat berkembang sebagai inspirasi karena motivasi berasal dari dalam bentuknya, menjadi inspirasi untuk diri sendiri. Proses ini diurus dengan menyaksikan orang lain mencapai tujuan mereka. Inspirasi sering dikembangkan dengan mengikuti teladan para pemimpin yang melakukan hal yang benar untuk orang lain. Selalu berkomunikasi dengan penuh semangat, bernavigasi secara konsisten, dan berkorban untuk orang lain.

2.1.1.5. Indikator-Indikator Dalam Motivasi

Menurut Yulanda (2017:78) ada tiga indikator-indikator motivasi, yaitu:

1. Kebutuhan akan prestasi

Gaya penggerak yang mendorong semangat bekerja seseorang untuk menciptakan kreativitas dan membimbing semua kemampuan dan energi mereka untuk mencapai kinerja kerja yang maksimal.

2. Kebutuhan akan afiliasi

Kebutuhan untuk menjadi kekuatan pendorong akan memotivasi semangat kerja pada karyawan.

3. Kebutuhan akan kekuasaan

Kebutuhan perlu merangsang dan memotivasi karyawan untuk bekerja dan membimbing mereka semua untuk mencapai kekuatan atau reputasi yang baik.

2.1.2. Kepuasan Kerja

2.1.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Sahlan (2015:54) Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat pribadi. Setiap orang memiliki kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku baginya. Menurut keinginan individu, semakin tinggi penilaian kegiatan, semakin tinggi kepuasan dalam kegiatan tersebut. Oleh karena itu, kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hal yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan yang memandang pada pekerjaannya.

Menurut Noor (2012:477) Kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan perlu berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan dalam organisasi, memenuhi standar pada kinerja, hidup dalam kondisi kerja yang kurang ideal, dan hal serupa lainnya. Ini berarti bahwa penilaian karyawan yang puas atau tidak puas dengan pekerjaan mereka merupakan peningkatan kompleks dalam jumlah pekerjaan diskrit (terpisah dan terpisah satu sama lain). Dalam beberapa teori dan kenyataan, telah terungkap bahwa kepuasan kerja akan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Hamali (2016:201-202) Kepuasan kerja adalah masalah yang sangat menarik dan penting karena telah terbukti bermanfaat besar bagi kepentingan pribadi, industri dan sosial. Pentingnya kepuasan kerja bagi individu terletak pada mempelajari penyebab dan sumber kepuasan kerja, dan dengan demikian berusaha meningkatkan kebahagiaan hidup seseorang. Pentingnya kepuasan industri adalah untuk meningkatkan pekerjaan dan mengurangi biaya dengan meningkatkan sikap dan perilaku karyawan untuk mencapai kepuasan kerja. Pentingnya kepuasan kerja bagi masyarakat adalah bahwa masyarakat akan menghasilkan hasil kapasitas terbesar industri dan meningkatnya nilai-nilai manusia di lingkungan kerja.

2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Hamali (2016:205) Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Faktor psikologis meliputi faktor yang berkaitan dengan psikologi karyawan, termasuk minat, kedamaian kerja, sikap kerja, kemampuan dan keterampilan.
2. Faktor sosial meliputi faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan dan karyawan dengan penyelia.
3. Faktor fisik meliputi faktor yang berkaitan dengan kondisi fisik karyawan, termasuk jenis pekerjaan, waktu dan waktu istirahat, peralatan kerja, status kamar, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, usia dan lainnya.
4. Faktor keuangan meliputi faktor yang terkait dengan keamanan dan kesejahteraan karyawan, termasuk sistem dan jumlah gaji, jaminan sosial, berbagai manfaat, pengadaan tempat kerja dan promosi.

2.1.2.3. Teori-Teori Kepuasan Kerja

Menurut Sinambela (2017:304-306) Teori-teori yang membahas kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Teori Nilai (*Value Theory*)

Konsep ini terjadi pada tingkat di mana orang tersebut menerima hasil yang diharapkan. Banyak orang mendapatkan hasil yang memuaskan dan sebaliknya. Berfokus pada hasil apa pun yang menghargai orang, terlepas

dari siapa mereka, teori nilai ini berfokus pada hasil apa pun yang menghargai orang, terlepas dari siapa mereka. Teori ini menekankan bahwa Apa yang mereka inginkan dan jika mungkin berikan.

2. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini menunjukkan bahwa organisasi harus seimbang. Komponen dari teori ini adalah *input*, *outcome* dan *comparison person*, bahwa:

- a. *“Input is a valuable thing that employees recognize that they are involved in their work”*. (*Input* adalah hal yang berharga yang diakui karyawan bahwa mereka terlibat dalam pekerjaan mereka). Misalnya, pendidikan, pengalaman, keahlian, dan usaha.
- b. *“Outcome is something valuable that employees recognize that they have received from work.”*. (*Outcome* adalah sesuatu yang berharga yang karyawan akui bahwa mereka telah menerima dari pekerjaan). Misalnya, upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali dan lain-lain.
- c. *“Comparison People who compare maybe people in the same organization, people in different organizations, or even those who worked before”*. (*Comparison person* adalah Orang yang membandingkan mungkin orang dalam organisasi yang sama, orang di organisasi yang berbeda, atau bahkan mereka yang bekerja sebelumnya).

3. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini menyatakan bahwa mengukur kepuasan dapat dicapai dengan menghitung perbedaan antara apa yang seharusnya dan perasaan

yang dirasakan karyawan benar. Pekerjaan staf tergantung pada perbedaan antara apa yang diterima dan apa yang diharapkan karyawan. Jika karyawan menerima sesuatu di luar harapan, jika mereka puas Di sisi lain, jika apa yang diterima karyawan lebih rendah dari yang diharapkan, itu akan menyebabkan ketidakpuasan.

4. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan karyawan tergantung pada apakah atau tidak untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas jika mereka menerima apa yang mereka inginkan. Kebutuhan lebih banyak karyawan akan membuat mereka lebih puas.

5. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan karyawan tidak tergantung pada kebutuhan rapat saja. Tetapi juga tergantung pada pendapatan kelompok yang dianggap karyawan sebagai kelompok referensi. Staf referensi digunakan sebagai patokan untuk penilaian diri dan lingkungan. Oleh karena itu, karyawan akan merasa puas jika pekerjaannya sesuai dengan minat dan kebutuhan kelompok referensi yang diharapkan.

6. Teori Dua Faktor

Menurut teori ini, kepuasan karyawan tidak tergantung pada menanggapi kebutuhan saja. Tetapi juga tergantung pada persepsi pekerja tentang kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja melalui dimensi yang terpisah. Oleh karena itu, karyawan dalam pekerjaan mereka dapat bergabung dengan berbagai hasil positif yang akan menaungi kepuasan

kerja yang tinggi atau ketidakpuasan yang rendah. Kepuasan hidup berasal dari faktor kerja termasuk faktor non-kerja seperti penghargaan dan kepuasan keluarga. Kedua kepuasan ini akan mengarah pada kepuasan hidup yang akan mempengaruhi kesehatan fisik, kesehatan mental dan lain-lain.

2.1.2.4. Indikator-Indikator Dalam Kepuasan Kerja

Menurut Komara (2014:78-79) Adapun indikator dalam kepuasan kerja adalah:

1. Pembayaran, seperti Insentif/ Tunjangan

Karyawan membutuhkan sistem kompensasi dan kebijakan promosi yang dianggap adil, dan kebijakan ini tidak diragukan lagi konsisten dengan harapan mereka. Jika insentif dianggap adil menurut persyaratan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar upah masyarakat, maka kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

2. Pekerjaan itu sendiri

Karyawan lebih sering menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk mengambil keuntungan dari kemampuan mereka, keterampilan, kebebasan, dan umpan balik pada kemajuan pekerjaan mereka. Fitur-fitur ini membuat pekerjaan lebih menantang. Pekerjaan yang kurang menantang bisa terjadi membosankan, tetapi terlalu banyak tantangan juga bisa membuat karyawan menjadi frustrasi.

3. Rekan Kerja

Bagi sebagian besar karyawan, pekerjaan itu juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidak mengherankan bahwa rekan kerja yang ramah dan suportif dapat meningkatkan kepuasan kerja.

4. Promosi Pekerjaan

Promosi terjadi ketika karyawan pindah dari tempat kerja ke tempat yang lebih tinggi, dengan tanggung jawab dan tingkat organisasi. Pada saat ini, karyawan dipromosikan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan dan tanggung jawab mereka. Sebagian besar karyawan aktif karena merupakan promosi yang memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian karyawannya sebanyak mungkin.

5. Kepenyelaaan (*Supervisi*)

Supervisi memainkan peran penting dalam manajemen. *Supervisi* berhubungan langsung dengan karyawan dan mempengaruhi pekerjaan karyawan. Secara umum, karyawan lebih mau menerima secara adil, terbuka dan mau bekerja sama dengan bawahan mereka.

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Pengertian Kinerja

Menurut Ghozali (2017:133) Kinerja adalah suatu kondisi yang harus dipahami dan dikomunikasikan dalam aspek-aspek tertentu untuk memahami sejauh mana hasil organisasi relevan dengan visi organisasi dan untuk memahami dampak positif dan negatif dari kebijakan operasional yang diadopsi. Persyaratan

utama dari kantor pada karyawan adalah bahwa kinerja mereka memenuhi standar yang ditetapkan oleh kantor. Namun, karyawan tidak dapat diperlakukan sewenang-wenang karena mereka menggunakan faktor-faktor produksi lain (mekanik, modal, dan bahan baku). Karyawan juga harus berpartisipasi dalam setiap kegiatan dan berpartisipasi aktif dalam penggunaan alat yang tersedia. Tanpa peran aktif karyawan, alat kompleks yang mereka miliki tidak ada artinya bagi organisasi untuk mencapai tujuan mereka.

Menurut Respatiningsih (2015:54) Evaluasi kinerja karyawan sangat bermanfaat bagi pengembangan organisasi. Penilaian seorang individu pada dasarnya adalah hasil dari pekerjaan yang diharapkan dalam bentuk hasil pekerjaan terbaik. Kinerja mencakup kolaborasi, kepemimpinan, kualitas kerja, inisiatif, dan moral. Pemimpin dapat menggunakan informasi penilaian kinerja untuk mengelola kinerja karyawan dan mengungkapkan kinerja bawahan mereka, sehingga para pemimpin dapat menetapkan tujuan dan target yang harus diperbaiki. Penilaian kinerja digunakan untuk memahami kinerja karyawan itu sendiri. Yang merupakan indikator penilaian kinerja adalah deskripsi pekerjaan. Jika pekerjaan cocok atau melebihi deskripsi pekerjaan, maka dapat dikatakan berhasil dan sebaliknya, jika pekerjaan dilakukan di bawah deskripsi pekerjaan yang ditentukan.

Menurut Respatiningsih (2015:55) Menilai kinerja karyawan dalam dua kategori, yaitu :

1. Termasuk kemampuan teknis, kemampuan untuk memenuhi kebutuhan mereka sendiri, hubungan dengan orang lain, kemampuan untuk berkomunikasi, inisiatif, kemampuan untuk mengelola kinerja karyawan secara keseluruhan.
2. Evaluasi manajemen, yang meliputi kreativitas, pekerjaan yang diberikan dan pekerjaan secara keseluruhan.

2.1.3.2. Konsep Dasar Acuan Kinerja Karyawan

Menurut Indrasari (2017:75) Konsep yang dapat digunakan sebagai referensi untuk kinerja karyawan, termasuk:

1. Faktor kualitas kerja yang dapat dilihat dari segi akurasi dan kelengkapan pekerjaan, kecepatan pekerjaan yang diselesaikan, keterampilan dan keterampilan kerja.
2. Kuantitas kerja diukur oleh kemampuan untuk mencapai tujuan kuantitatif atau hasil kerja dalam pekerjaan baru.
3. Faktor Pengetahuan Tinjau kemampuan karyawan untuk memahami apa yang relevan dengan pekerjaan yang mereka lakukan.
4. Keandalan, faktor pengukuran, kemampuan dan keandalan dalam menjalankan tugasnya baik dalam implementasi regulasi dan inisiatif serta disiplin. Faktor kehadiran, yaitu melihat aktivitas karyawan di dalam kegiatan-kegiatan rutin di kantor.

5. Faktor kerja sama lihat bagaimana staf hotel bekerja dengan orang lain untuk bekerja dengan sukses.

2.1.3.3. Aspek Kinerja Karyawan

Menurut Indrasari (2017:77) penilaian prestasi kerja yang mencakup dengan ketiga aspek termasuk: *identification*, *measurement*, dan *management* mengenai prestasi kerja di dalam organisasi.

1. *Identification*, yaitu tentukan semua ketentuan yang merupakan area kerja orang manajer untuk melakukan tes evaluasi kinerja. Identifikasi alasan dan hukum membutuhkan sistem pengukuran berdasarkan analisis pekerjaan. Sistem penilaian berfokus pada kinerja yang mempengaruhi keberhasilan organisasi daripada karakteristik yang tidak terkait dengan kinerja, seperti ras, usia dan jenis kelamin.
2. *Measurement*, adalah bagian tengah dari sistem penilaian untuk menciptakan kinerja keputusan manajemen yang membedakan hasil yang baik dan yang buruk. Pengukuran kinerja yang baik harus konsisten di seluruh organisasi. Semua manajer di dalamnya harus mempertahankan tingkat perbandingan standar. Pengukuran kinerja melibatkan sejumlah persyaratan untuk mencerminkan perilaku penerapan berbagai karakteristik dan ukuran secara teknis. Beberapa ketentuan dapat digunakan, seperti kata kerja yang sangat baik, baik, sedang dan buruk dapat digunakan dengan memberikan angka dari satu hingga empat untuk tingkat kinerja karyawan.

3. *Management*, yaitu evaluasi kinerja untuk karyawan dan menyediakan mekanisme penting bagi manajemen untuk menjelaskan tujuan dan standar kerja serta menciptakan insentif bagi karyawan masa depan. Ini dapat dipahami sebagai platform yang dirancang untuk meningkatkan efisiensi perusahaan secara keseluruhan melalui peningkatan kinerja karyawan oleh manajer lini.

2.1.3.4. Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Menurut Setiawan (2015:49-50) Untuk mengukur pada kinerja karyawan dapat digunakan dalam beberapa dimensi kinerja, yaitu:

1. Kuantitas (*Quantity*)

Produk yang dihasilkan dapat ditampilkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

2. Kualitas (*Quality*)

Proses menyelesaikan aktivitas atau hasil penyelesaiannya mendekati level sempurna.

3. Ketepatan Waktu (*Timeliness*)

Suatu kegiatan yang dapat menyelesaikan kegiatannya atau hasil produksi yang dapat diselesaikan pada waktu yang sudah ditentukan, sambil mengoordinasikan hasil dari produk lain, dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lainnya.

4. Efektivitas Biaya (*Cost effectiveness*)

Tingkatan sumber daya organisasi seperti keuangan, tenaga kerja, teknologi dan bahan baku yang dapat dimaksimalkan dalam arti mencapai laba tertinggi atau mengurangi kerugian yang ditimbulkan oleh setiap unit atau contoh penggunaan sumber daya yang ada.

5. Hubungan Antar Perseorangan (*Interpersonal Impact*)

Tingkatan seorang karyawan dapat membangun rasa saling menghormati, niat baik, dan kerja sama antara satu karyawan dan karyawan lainnya.

2.2. Penelitian Terdahulu

Dalam meninjau penelitian sebelumnya, jurnal lengkap yang akan mendukungnya akan dibahas sebagai dasar untuk diskusi penelitian sebelumnya. Penjelasan dan penjelasan dari penelitian sebelumnya dapat dibagi menjadi beberapa bagian: motivasi kerja dan kepuasan karyawan. Berikut ini akan dinyatakan dalam hasil penelitian sebelumnya yang akan digunakan sebagai dasar dan pertimbangan dalam penelitian ini. Menurut topik, dengan studi sebelumnya, peneliti menjadikannya referensi.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya. Akbar (2014)	Kemampuan, Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai	1. Terdapat bukti signifikan adanya pengaruh positif kemampuan pegawai negeri sipil berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai negeri sipil di Kecamatan Tambaksari Surabaya.

			<p>2. Analisis dan pengujian hipotesis menyimpulkan bahwa motivasi pegawai negeri sipil tidak terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai negeri sipil di Kecamatan Tambaksari Surabaya.</p> <p>3. Terdapat bukti signifikan adanya pengaruh positif kepuasan kerja pegawai negeri sipil terhadap peningkatan kinerja pegawai negeri sipil di Kecamatan Tambaksari Surabaya.</p>
2	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Airmadidi. Sahlan (2015)</p>	<p>Lingkungan kerja, kepuasan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan</p>	<p>1. Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulut cabang Airmadidi.</p> <p>2. Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulut cabang Airmadidi.</p> <p>3. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulut cabang Airmadidi.</p> <p>4. Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulut cabang Airmadidi</p>
3	<p><i>Impact of Employee's Job Satisfaction on Organizational Performance</i> Latif (2013)</p>	<p><i>Job Satisfaction, Organizational Performance.</i></p>	<p><i>This research study is about compensation and productivity. The total compensation solution is based on a reconsidering of employee compensation and</i></p>

			<i>investment systems into an employee-driven system for enhancing staff satisfaction and organizational performance.</i>
4	<i>The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan</i> Zameer (2014)	<i>Motivation, Employee's Performance</i>	<i>study is used to examine the relationship between motivation and employees performance in beverage industry. Results from present study suggest that if beverage industry (Coke, Pepsi and Gorment etc.) motivate their employee's by using these tools such as job enrichment, job security, reasonable salary and other additional incentives then the employee's performance automatically increased and industry achieve their goals easily.</i>
5	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar Riana (2015)	Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar 2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar 3. Motivasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar

Sumber: Jurnal Penelitian Terdahulu

2.3. Kerangka Pemikiran

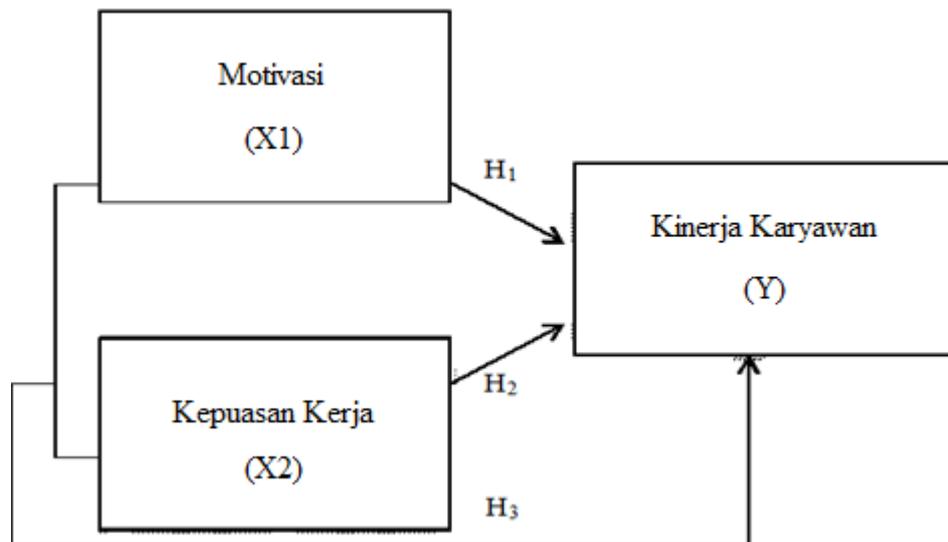
2.3.1. Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Winsen Kencana Perkasa di Kota Batam

Menurut Akbar (2014:4-5) Motivasi untuk bekerja akan terjadi, menghasilkan kinerja positif yang terkait dengan faktor internal dan eksternal. Ketika kondisi eksternal menyebabkan ketidakpuasan di antara karyawan tidak puas atau disebut faktor *hygiene*, pada saat yang sama ketika kondisi internal yang benar dapat menciptakan motivasi yang kuat untuk dapat menciptakan hasil yang baik, puas atau disebut motivasi. Oleh karena itu, kepuasan adalah respon terhadap kondisi nyata dan esensi pekerjaan apakah memenuhi harapannya atau tidak. Karena itu, ketika diikuti akan ada lebih banyak motivasi dan efisiensi yang berarti kepuasan yang tinggi bisa sangat terkait dengan pekerjaan mereka.

2.3.2. Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Winsen Kencana Perkasa di Kota Batam

Menurut Akbar (2014:4) bahwa ketidakpuasan adalah meningkatkan sirkulasi, absensi dan tingkat pekerjaan. Yang berarti bahwa kepuasan kerja akan mengurangi ketidakstabilan karyawan dalam bekerja, meningkatkan jumlah partisipasi dan kinerja, kepuasan kemampuan karyawan untuk menciptakan perilaku yang mempengaruhi pekerjaan perusahaan. Perbedaan dalam kepuasan kerja antar departemen, organisasi dapat digunakan untuk menentukan penyebab masalah, seperti penyebab yang mengurangi produktivitas.

Adapun kerangka pemikiran penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

- H1: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Winsen Kencana Perkasa di Kota Batam.
- H2: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Winsen Kencana Perkasa di Kota Batam.
- H3: Motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Winsen Kencana Perkasa di Kota Batam.