

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari Bahasa Latin "*movere*" yang berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Motivasi dalam manajemen ditunjukkan pada sumber daya manusia dan bawahan khususnya. Motivasi mempersonalkan bagaimana mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Motivasi adalah proses yang dimulai dengan defenisi psikologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. **(Luthans, 2006)**

Pendapat lain mengatakan motivasi dapat didefenisikan sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu, **(Sopiah, 2008)**

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuannya. **(Rivai, 2006)**.

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. **(Wibowo, 2010)**

Maslow (1984) menyatakan keberhasilan kerja seseorang dipengaruhi oleh motivasi yang ada di diri seseorang. Motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku.

Robbins seperti dikutip (Rivai, 2004) mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Dan Robbins menyimpulkan sebagai berikut:

- a. Suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.
- b. Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.
- c. Sebagai insiasi dan pengarahan tingkah laku.
- d. Sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.
- e. Sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Pengertian lain mengenai motivasi diungkapkan Siagian (2004) yang dimaksud dengan motivasi adalah pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawab dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

2.1.1 Jenis-Jenis Motivasi

Motivasi merupakan daya pendorong dari karyawan untuk melakukan sesuatu, dimana motivasi ini berada diantara satu orang dengan yang lainnya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan motif, tujuan dan kebutuhan dari masing-masing karyawan untuk bekerja.

Oleh karena itu pimpinan harus mengetahui dan perlu mengadakan penyelidikan tentang motivasi mana yang terbaik yang akan diberikan kepada bawahannya agar mereka bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan, Pada garis besar motivasi dapat dibagi atas tiga golongan yaitu:

1. *Material insentive*

Material Insentif yang bersifat insentif adalah segala daya perangsang yang meningkatkan loyalitas dan efisiensi karyawan terhadap perusahaan. Yang terpenting diantaranya adalah gaji dan upah. Gaji dan upah harus diberikan sedemikian rupa sehingga masing-masing karyawan menerima balas jasa yang sesuai, setimpal serta adil dan dapat meningkatkan karyawan hidup dengan sepantasnya.

2. *Semi material insentive*

Semi material insentive dalam golongan ini adalah penempatan yang tepat, pelatihan dan pendidikan sistimatis, promosi yang objektif, kelangsungan pekerjaan yang terjamin, turut serta wakil-wakil bawahan dalam pengambilan keputusan, pemberian informasi mengenai tujuan perusahaan, kondisi pekerjaan yang menyenangkan, penyediaan fasilitas rekreasi, penjagaan kesehatan, keamanan bekerja, perumahan dan lain sebagainya.

3. *Non Material Insentive*

Non Material Incentive dalam jenis ini mengenai sikap seorang pemimpin terhadap bawahannya. Seorang pemimpin adalah yang memberikan perhatian yang cukup kepada bawahannya dan dapat menunjukkan sikap yang ramah tetapi tegas, sehingga karyawan memperoleh kepercayaan dan kesan yang baik mengenai kepribadian atau sikapnya. (Manulang, **2004: 150**)

Menurut Hasibuan, (2010) ada 2 (dua) jenis motivasi yang sering dilakukan oleh manajemen suatu perusahaan yaitu:

1. Motivasi positif

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang yang baik-baik dan positif saja.

2. Motivasi negatif

Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah).

Dalam praktek keduanya motivasi tersebut sering digunakan oleh manajer suatu perusahaan. Penggunaannya harus tetap dan seimbang agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Motivasi efektif untuk merangsang gairah kerja karyawan untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif untuk merangsang gairah kerja karyawan untuk jangka pendek.

2.1.2 Teori Motivasi

Teori-teori motivasi yang akan dikemukakan berikut ini merupakan hal penting, karena teori motivasi ini dapat memudahkan bagi manajemen perusahaan untuk dapat menggerakkan, mendorong dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada para karyawan. Berikut teori motivasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli, diantaranya sebagai berikut:

a. Teori hierarki kebutuhan maslow

Teori ini dikembangkan oleh *Maslow* pada tahun 1954, kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara satu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukan perilaku kecewa. Sebaliknya jika kebutuhan terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya. Kebutuhan merupakan pondamen yang mendasari perilaku pegawai. Karena tidak mungkin memahami perilaku tanpa mengerti kebutuhannya.

Maslow dalam (**Mangkunegara, 2005**) mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan psikologis (*physiological needs*)

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan akan makan, minum dan sebagainya.

Keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisik ini merangsang seseorang berperilaku bekerja dengan giat.

2. (*safety needs*)

Yaitu kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.

3. Kebutuhan untuk rasa memiliki (*social needs*) dan kasih sayang

Yaitu kebutuhan sosial dibutuhkan karena merupakan alat untuk berinteraksi sosial, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak akan hidup menyendiri seorang diri ditempat terpencil, ia selalu membutuhkan hidup berkelompok.

4. Kebutuhan akan harga diri.

Yaitu kebutuhan manusia untuk dihormati, dihargai, diakui, keberadaannya, dan penghargaan dari orang lain.

5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri (*safety actualization*)

Yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi.

Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, gagasan, keahlian, dan potensi dirinya secara maksimal.

b. Teori Kebutuhan Mc Clelland

Mc Clelland mengemukakan adanya tiga macam kebutuhan manusia, yaitu sebagai berikut: (**Mangkunegara, 2005**)

1. *Need for Achivement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah.
2. *Need for Affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan oranglain, berada

bersama orang lain, tidak mau merugikan sesuatu yang merugikan orang lain.

3. *Need for power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

c. Teori X Dan Y

McGregor mengajukan dua pandangan yang berbeda tentang manusia negatif dengan tanda lebel X dan positif dengan lebel Y. setelah melakukan penyelidikan tentang perjanjian seorang manajer dan karyawan, *McGregor* merumuskan asumsi-asumsi dan perilaku manusia dalam organisasi sebagai berikut (**Rivai, 2004**):

Teori X (negatif) merumuskan asumsi seperti:

- a. Karyawan sebenarnya tidak suka bekerja dan jika ada kesempatan dia akan menghindari atau bermalasan dalam bekerja.
- b. Karyawan tidak suka atau tidak menyukai pekerjaannya, mereka harus diatur bahkan dikontrol bahkan ditakuti untuk menerima sanksi hukum jika tidak bekerja dengan sungguh-sungguh.
- c. Karyawan akan menghindari tanggungjawabnya dan mencari tujuan formal sebisa mungkin.
- d. Kebanyakan karyawan menempatkan keamanan di atas faktor lainnya yang berhubungan erat dengan pekerjaan dan akan menggambarkan dengan sedikit ambisi.

Teori Y (positif) memiliki asumsi sebagai berikut:

- a. Karyawan dapat memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang wajar, lumrah dan alamiah baik teman bermain atau istirahat, dalam artian berdiskusi atau teman bicara.
- b. Manusia akan melatih tujuan pribadi dan pengontrolan diri sendiri jika mereka melakukan komitmen yang sangat objektif.
- c. Kemampuan untuk melakukan keputusan yang cerdas dan inovatif adalah secara meluas di berbagai kalangan tidak hanya dari kalangan *top management* atau dewan direksi.

Teori McGregor ini lebih memihak kepada asumsi-asumsi Y atau positifesida dari perilaku sumber daya manusia didalam organisasi. Boleh jadi, ide-ide partisipasi dalam mengambil keputusan dan tanggungjawab atau grup relasi sebagai pendekatan untuk memotivasi karyawan dalam kepuasan kerjanya.

d. Teori ERG

Teori ini menyebutkan ada tiga kategori kebutuhan individu yaitu, eksistensi (*Existence needs*), keterhubungan (*relatedness needs*), dan pertumbuhan (*Growth needs*), karna itu disebut teori ERG yang diuraikan sebagai berikut: (Mangkunegara, 2009)

1. Eksistensi (*Exsistence needs*)

Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai seperti makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan kondisi kerja.

2. Keterhubungan (*Relatedness needs*)

Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.

3. Pertumbuhan (*Growth needs*)

Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi, hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai

e. Teori Motivasi Klasik

Frederik Winslow Taylor mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini berpendapat manusia bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik atau biologisnya, berbentuk uang atau barang, dari hasil pekerjaan. Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja giat, bila mana ia mendapatkan imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya. (Manulang, 2004)

f. Teori Motivasi Claude S. George

Teori ini mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan berhubungan dengan tempat dan suasana dilingkungan dia bekerja, yaitu: (Manulang, 2004)

1. Upah yang adil dan layak
2. Kesempatan untuk maju atau promosi
3. Pengakuan sebagai individu
4. Keamanan kerja
5. Tempat kerja yang baik
6. Penerimaan oleh kelompok

7. Perlakuan yang wajar
8. Pengakuan atas prestasi

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Memberikan motivasi kepada pegawai oleh pimpinan merupakan proses kegiatan pemberian motivasi kerja, sehingga pegawai tersebut berkemampuan untuk pelaksanaan pekerjaan dengan penuh tanggungjawab. Tanggung jawab adalah kewajiban bawahan untuk melaksanakan tugas sebaik mungkin yang diberikan oleh atasan.

Menurut *Siagian, (2001)* faktor ini datang dari dalam diri karyawan yang menjadi pendorong seseorang untuk berprestasi dan lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaan lebih baik dan pekerjaan berkualitas, adapun faktor-faktor tersebut adalah:

1. Tanggung jawab

Tanggung jawab akan mampu memberikan memberikan motivasi kepada karyawan untuk turut serta dalam pencapaian perusahaan. Dengan pemberian tanggung jawab atas tugasnya, maka karyawan akan merasa tertantang dan terpacu untuk melakukan tugasnya dan akan merasa senang jika hasil kerjanya sesuai dengan yang diharapkan atau diminta oleh atasannya.

2. Pencapaian prestasi

Pencapaian prestasi merupakan hal yang diharapkan oleh karyawan maupun organisasi. Jika seseorang memiliki kemampuan yang lebih dari harapan organisasi maka perusahaan atau organisasi harus

memberikan sesuatu pencapaian prestasi tersebut, misalnya dalam bentuk promosi.

3. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan yang sifatnya rutinitas dan sangat teknis tidak lagi menuntut adanya kreativitas, imajinasi, inovasi dan peleksanaannya. Hal ini merupakan salah satu sumber kejenuhan dan kebosanan, kondisi ini akan menimbulkan kelelahan tersendiri bagi karyawan akibatnya karyawan tidak memiliki semangat dan motivasi dalam bekerja.

4. Setiap individu memiliki keinginan untuk dihargai, bekerja bagi karyawan pada saat ini lebih dari sekedar mendapat gaji. Mereka ingin diperlakukan dan dihargai sebagai manusia dan kadang dan kadang hal ini sering belum disadari oleh para manajer, penghargaan yang diperlukan akan memberi tenaga dan motivasi baru bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

5. Perkembangan karir

Perkembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir, semakin besar kesempatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas perkembangan karir maka semakin besar motivasi karyawan bersangkutan untuk bekerja dengan baik.

Sementara itu faktor pendorong yang datang dari luar diri karyawan itu sendiri adalah berupa faktor:

1. Kebijakan
2. Administrasi perusahaan

- 3. Pengawasan
- 4. Hubungan interpersonal
- 5. Kondisi kerja
- 6. Kompensasi
- 7. Status
- 8. Rasa aman

Faktor-faktor diatas merupakan kebutuhan utama, oleh karna itu jika dapat terpenuhi akan dapat menjadi pendorong yang kuat bagi seseorang untuk bekerja lebih baik dan optimal.

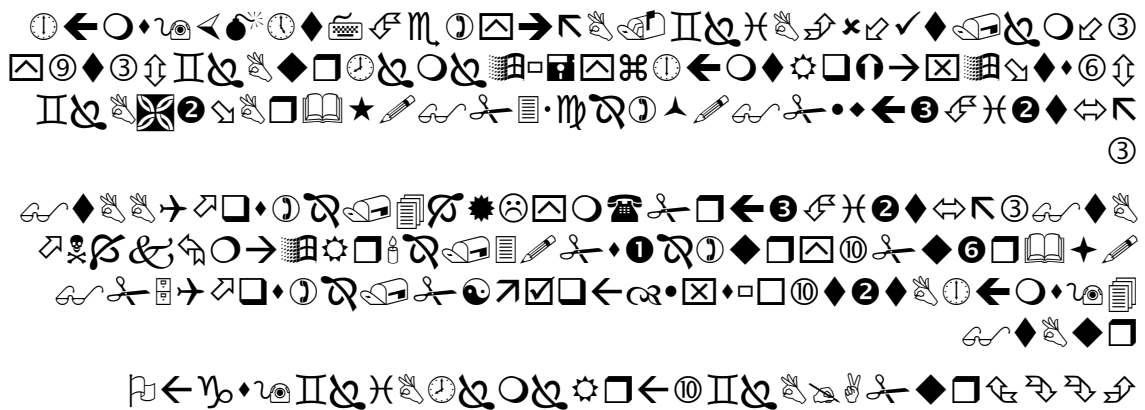
2.1.4 Pandangan Islam Terhadap Motivasi

Adapun Islam menganjurkan kepada setiap manusia untuk berusaha dalam hal apapun Motivasi sangat pentingbagi suatu perusahaan karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja dengan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Dan islam sangat menganjurkan umatnya senantiasa berusaha dan berfikir dalam mengisi kehidupannyademi mencapai tujuan, baik tujuan akhirat maupun untuk kehidupan duniawi, dalam Al-Qur'an Surat Al-Jum'ah Allah SAW berfirman:



Artinya: Apabila kamu mendirikan sholat maka bertebaranlah di muka bumi, dan carilah dari sebagian rezkim Allah, dan banyaklah kamu bersyukur, mudah-mudahan kamu menjadi orang yang beruntung. (Qs.Al-Jum'ah: 10)

Dari ayat di atas Allah SAW menganjurkan kepada manusia untuk berusaha setelah melaksanakan ibadah kepadaNya (Sholat), artinya untuk mendapatkan dan memenuhi kebutuhan yang kita inginkan kita dianjurkan untuk bekerja bukan hanya cukup beribadah kepada Allah tanpa ada usaha, karna Allah SWT tidak akan memberikan rizki tanpamelakukan usaha, hal ini juga sesuai dengan firman Allah dalam Al-Qur'an, yaitu:



Artinya : Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah[767]. Sesungguhnya Allah tidak merubah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan[768] yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak

ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia. (Qs. Ar-rad: 11)

Dengan dasar inilah islam telah memberikan motivasi kepada setiap manusia untuk bekerja lebih giat dalam memenuhi kebutuhan manusia itu sendiri, agar apa yang menjadi tujuan kita dapat tercapai.

2.2 Pengertian kinerja

Kinerja berasal dari kata *jobperformance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan.

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan.

Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh akan dilakukan dan tidak

dilakukan dengan karakteristik kinerja individu. Pendapat di atas didukung oleh pernyataan dari *Sunarto, (2003)*

Kinerja adalah merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. **(Amstrong dan Baron dalam Wibowo, 2010)**

Pendapat lain kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. **(Mangkunegara, 2005)**

Menurut Mangkunegara, **(2004:67)** Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sulistiani dan Rosida, **(2003:223)** mengatakan kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Dengan memandang organisasi sebagai sistem yang mempunyai tujuan, maka manajemen kinerja merupakan kebutuhan mutlak bagi organisasi untuk mencapai tujuan tersebut dengan mengatur kerjasama secara harmonis dan terintegrasi antara pimpinan dan bawahannya. Manajemen kinerja diawali dengan perumusan dan penetapan tujuan yang hendak dicapai, tujuan organisasi dicapai melalui serangkaian kegiatan dengan menyerahkan semua sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. **(Wibowo, 2007)**

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. (Wirawan, 2009)

Kinerja merupakan fungsi motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya. (Rivai, 2003:309)

2.2.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja memiliki faktor-faktor tertentu yang harus terpenuhi. Menurut Mangkunegara (2008:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah:

a. Faktor Kemampuan

Secara Psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge+Skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata 110-120 dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situattion*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal.

2.2.2 Pengukuran Kinerja Karyawan

Secara teoritikal berbagai metode dan teknik mempunyai sasaran yang sama, yaitu menilai prestasi kerja parakaryawan secara obyektif untuk suatu kurun waktu tertentu dimasa lalu yang hasilnya bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan, seperti untuk kepentingan mutasi pegawai maupun bagi pegawai yang bersangkutan sendiri dalam rangka pengembangan karirnya. Untuk mencapai kedua sasaran tersebut maka digunakanlah berbagai metode pengukuran kinerja karyawan (**Husnan, 2002**) yang ini dikenal dan digunakan adalah:

1. *Ranking*, adalah dengan cara membandingkan karyawan yang satu dengan karyawan yang lain untuk menentukan siapa yang lebih baik.
2. Perbandingan karyawan dengan karyawan, adalah suatu cara untuk memisahkan penelitian seseorang kedalam berbagai faktor.
3. *Grading*, adalah suatu cara pengukuran karyawan dari tiap karyawan yang kemudian diperbandingkan dengan definisi masing-masing kategori untuk dimasukkan kedalam salah satu kategori yang telah ditentukan.
4. *Skala garfis*, adalah metode yang menilai baik tidaknya pekerjaan seorang karyawan berdasarkan faktor-faktor yang dianggap penting bagi pelaksanaan pekerjaan tersebut. Masing-masing faktor tersebut, seperti misalnya kualitas dan kuantitas kerja, tanggung jawab kerja, kerja sama, dan sebagainya.
5. *Checklists*, adalah metode penilaian yang bukan sebagai penilai karyawan tetapi hanya sekedar melaporkan tingkah laku karyawan.

Menurut Rachmawati, (2008) ada beberapa metode yang dapat dipertimbangkan organisasi untuk melakukan evaluasi prestasi bagi karyawan adalah sebagai berikut:

1. *Rating Scale*, adalah metode didasarkan pada suatu skala dari sangat baik, baik, cukup, kurang baik, dan buruk.
2. *Checklist*, adalah suatu penilaian yang didasarkan pada suatu dideskripsikan terlebih dahulu, kemudian penilai memeriksa apakah karyawan sudah mengerjakannya.
3. *Critical Incident Technique*, adalah suatu penilaian yang didasarkan pada perilaku khusus yang dilakukan di tempat kerja, baik perilaku yang baik maupun perilaku yang tidak baik.
4. *Skala Penilaian Barjankarkan Perilaku*, adalah metode yang dilakukan dengan membuat spesifikasi untuk kerja dalam elemen-elemen tertentu.
5. *Pengamatan Dan Tes Untuk Kerja*, adalah metode yang dilakukan melalui tes dilapangan.
6. *Metode Perbandingan Kelompok*, metode ini dilakukan dengan membandingkan seorang pegawai dengan rekan sekerjanya, yang dilakukan oleh atasan.
7. *Penilaian Diri Sendiri*, adalah penilaian karyawan untuk diri sendiri dengan harapan pegawai tersebut dapat mengidentifikasi aspek-aspek perilaku kerja yang perlu diperbaiki pada masa yang akan datang.
8. *Management By Objective*, adalah sebuah manajemen yang mengikut sertakan karyawan dalam proses pengambilan keputusan untuk menentukan tujuan-tujuan yang dicapai.

9. *Penilaian Secara Psikologis*, adalah proses penilaian yang dilakukan oleh para ahli, psikologi untuk mengetahui potensi seseorang yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan seperti kemampuan intelektual, motivasi dan lain-lain yang bersifat psikologis.
10. *Assessment Center*, adalah metode yang dilakukan melalui serangkaian teknik penilaian dan dilakukan oleh sejumlah penilai untuk mengetahui potensi seseorang dalam melakukan tanggungjawab yang lebih besar.

2.3 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi seseorang berawal dari kebutuhan, keinginan, dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan usaha, identitas dan kesediaannya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi maka akan semakin tinggi pula peningkatan kinerjanya.

Kinerja karyawan memiliki peran yang besar terhadap usaha perusahaan untuk mencapai tujuannya. Tenaga kerja juga merupakan aset utama perusahaan yang harus dipelihara dengan baik dan dikembangkan. Oleh sebab itu penting bagi perusahaan untuk menempatkan tenaga kerjanya atau karyawannya pada posisi-posisi yang penting dan utama yang tentunya sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Menurut pendapat Mc Clelland yang dikutip oleh **(Malayu S.P Hasibuan 2009;162)** yang menyatakan bahwa : “Motivasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal”.

Pendapat lain mengatakan ada hubungan positif antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian prestasi, artinya menejer yang mempunyai motivasi prestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja yang tinggi sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja yang rendah dimungkinkan karena motivasi yang rendah. (Munandar, 2003)

Dalam penelitian di Amerika Serikat motivasi ekstrinsik pada karyawan memiliki dampak positif pada kinerja karyawan. (Luthans, 2006)

Melihat hasil penelitian yang dilakukan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai bahwa didalamnya terdapat pengaruh yang erat dan tidak dapat dipisahkan antara satu dan yang lainnya.

2.4 Penelitian Terdahulu

Berikut ini beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh pemberian motivasi terhadap peningkatan kinerja yang telah dilakukan:

- 1. Siti Aisyah, (2009) “Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Badan Administrasi Dan Pendidikan Latihan (BADP) Provinsi Riau”.** Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap peningkatan kinerja.
- 2. Herlina Susanti, (2009) “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Batu Utama Perkasa Pekanbaru”.**

Dari pembahasan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja akan meningkat seiring dengan peningkatan motivasi karyawan itu sendiri.

3. **Indrayadi Mardalani, (2008) “Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gelora Melayu Pers Pekanbaru”.**

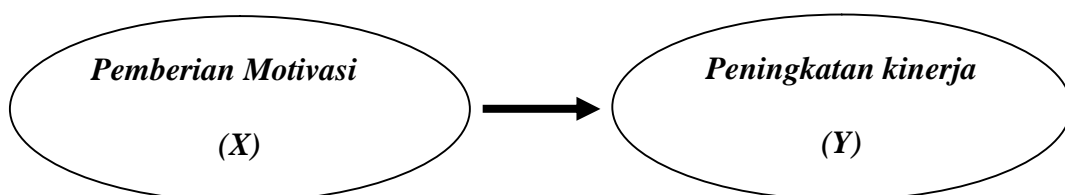
Dari hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan berdasarkan pada fenomena yang terjadi dari beberapa penelitian sebelumnya. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada pokok permasalahan yang sama yaitu pengaruh motivasi terhadap kinerja.

Sedangkan perbedaannya terletak pada jumlah sampel, tempat penelitian, variabel independen yang menggabungkan variabel yang pernah diteliti oleh peneliti sebelumnya. Berdasarkan latar belakang diatas dapat diketahui bahwa penelitian yang penulis lakukan belum pernah diteliti oleh peneliti sebelumnya.

2.5 Kerangka Berfikir

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli mengenai teori pengaruh pemberian motivasi terhadap peningkatan kinerja, maka penulis membuat model kerangka berfikir, maka dapat dilihat pada gambar 2.1 yaitu sebagai berikut:



Gambar 1: Kerangka Berfikir
Pemberian Motivasi (X), Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: (Malayu S.P Hasibuan 2009)

Variabel (X) adalah Motivasi, yaitu merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan (**wibowo, 2010**), dan variable (Y) adalah kinerja, yaitu *aut come* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama priode tertentu. (**Gomes, 2003**)

2.6 Hipotesis

Bertitik tolak dari latar belakang permasalahan yang dihadapi oleh PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru yang didukung teori-teori yang berkaitan dengan permasalahan tersebut, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis sebagai kesimpulan, yaitu: **“Diduga Pemberian Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT.Metro Abadi Sempurna Pekanbaru”**.

2.7 Variabel Penelitian

Variabel penelitian yaitu suatu atribut atau sifat atau nilai dari seseorang, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.

Adapun variabel penelitian ini adalah :

1. Peningkatan Kinerja (Y)
2. Pemberian Motivasi (X)

2.8 Operasional Variabel

Untuk memberikan kesamaan pandangan dan memudahkan analisa dan mengatasi ruang lingkup penelitian, perlu konsep operasional dan indikator variabel sebagai berikut:

Tabel 2.1: Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Skala
<p>Pemberian Motivasi (X)</p> <p>Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.</p> <p>(Wibowo, 2010)</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Gaji dan upah b. promosi c. kondisi kerja d. Penjagaan kesehatan e. Keamanan bekerja f. Sikap pimpinan g. Melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan 	Likert
<p>Kinerja (Y)</p> <p>Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.(Wirawan, 2009)</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Pencapaian tugas b. Prestasi karyawan c. kemampuan d. Kualitas kerja e. Kuantitas kerja f. Tanggung jawab 	Likert