

BAB II

TINJUAN PUSTAKA DAN KERANGKA BERPIKIR

2.1 Konsep Administrasi Bisnis

2.1.1 Pengertian Administrasi

Administrasi berasal dari bahasa latin yaitu “Ad” dan “*ministrate*” yang artinya pemberian jasa atau bantuan, yang dalam bahasa Inggris disebut “*Administration*” artinya “*To Serve*”. Administrasi menurut **Chandler** dan **Plano (1988)** dalam bukunya *The Public Administration Dictionary* berpendapat bahwa administrasi sebatas kegiatan ketatausahaan dengan mendefinisikannya sebagai proses dimana keputusan dan kebijakan diimplementasikan. Sedangkan **Sondang Paian Siagian (2004)** berpendapat administrasi sebagai keseluruhan proses kerjasama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut The Liang Gie (1980:9) Administrasi merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam suatu kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Liang gie juga menambahkan administrasi mengandung memiliki 3 cabang yang meliputi :

- 1) Administrasi negara
- 2) Administrasi perusahaan/ bisnis
- 3) Administrasi kemasyarakatan / social

Jika dilihat dari besar kecilnya ruang lingkup administrasi, maka dari berbagai penjelasan yang diberikan oleh pakar administrasi, arti administrasi dapat dilihat dari arti sempit dan arti luas, seperti disampaikan di bawah ini.

1. Dalam pengertian sempit administrasi

Menurut **Soewarno Handyaningrat (1988) Administrasi secara sempit berasal dari kata Administratie (bahasa Belanda) yaitu meliputi kegiatan catat-mencatat, surat-menyurat, pembukuan ringan, ketik-mengetik, agenda dan sebagainya yang bersifat teknis ketatausahaan.** Dari teori tersebut dapat disimpulkan administrasi dalam arti sempit merupakan kegiatan sebatas ketatausahaan yang meliputi kegiatan cata-mencatat, surat-menyurat, pembukuan dan pengarsipan surat serta hal-hal lainnya yang dimaksudkan untuk menyediakan informasi serta mempermudah memperoleh informasi kembali jika dibutuhkan.

2. Dalam pengertian luas administrasi

Terdapat 2 pakar yang mengartikan teori administrasi dalam arti luas yaitu:

- a. **Herbert A. Simon (1992)** mengartikan **administrasi sebagai kegiatan-kegiatan kelompok kerjasama untuk mencapai tujuan Bersama**
- b. **Hardi Warsono 2019** mencakup semua kegiatan yang dilakukan melalui **kerjasama dalam suatu organisasi berdasarkan rencana yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan.**

Dari kedua pakar tersebut dapat disimpulkan bahwa administrasi secara luas merupakan bentuk kerja sama antara kedua organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang kedua belah pihak inginkan.

2.1.2 Pengertian Administrasi Bisnis

Seperti yang diketahui konsep umum dari administrasi bisnis bagian dari ilmu-ilmu sosial yang mempelajari proses kerjasama antar dua orang atau lebih dalam upaya mencapai suatu tujuan. Peneliti menambah 3 teori menurut para ahli yaitu:

Menurut **Y. Wayong (2004)** mengatakan **Administrasi Bisnis adalah keseluruhan kegiatan mulai dari produksi barang dan jasa sampai tibanya barang dan jasa tersebut ditangan konsumen.**

Menurut **(Siagian, 1983)**. **Secara umum administrasi bisnis juga mencakup kegiatan industri yang menghasilkan barang, dan industri yang menghasilkan jasa-jasa. Pertimbangan utama sektor bisnis adalah untung rugi. Kegiatan administrasi bisnis sangat ditentukan oleh hukum pasar permintaan dan penawaran.**

Sedangkan menurut **Lenda Surepi, dll (2021)** bahwa:

Administrasi bisnis merupakan mengembangkan konsep-konsep dan dasar keilmuan tersebut, sedemikian rupa sehingga tidak saja aktivitas operasional perusahaan berjalan lancar dan efisien, namun sekaligus pula mendapat arah dan strategi yang tepat serta dipicu oleh semangat kepemimpinan bisnis yang berani mengambil resiko, mampu membaca peluang, dan terus melahirkan ide ide kreatif dan segar.

Kesimpulan yang diambil dari ketiga teori tersebut ialah administrasi bisnis kegiatan perusahaan yang menyediakan permintaan atau penawaran kepada konsumen dan konsep dasar keilmuan bagi pemimpin perusahaan dalam mengambil strategi membaca peluang yang diinginkan konsumen supaya perusahaan yang ditangani berjalan dengan lancar dan efisien

2.2 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan perusahaan yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut yaitu sumber daya manusia. Maka perusahaan perlu melakukan yang namanya pengelolaan atau pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan sumber daya manusia yang produktif. Dengan pengembangan atau pengelolaan SDM yang baik maka dengan mudah seorang karyawan dapat menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas baik di masa sekarang atau masa yang akan datang.

Untuk meningkatkan sumber daya yang maksimal disuatu perusahaan sebaiknya mempelajari konsep dasar dari manajemen sumber daya manusia. Penting bagi setiap perusahaan untuk mengembangkan dan mengelola tenaga kerja secara efektif. Seperti yang yang dikutip **Eri Susan(2019)** yang mengatakan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu hal yang berkaitan dengan pemanfaatan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat

Manajemen sumber daya manusia bukan hanya tentang produksi, modal kerja dan sebagainya, tetapi masalah yang akan dihadapi sebuah perusahaan yaitu tenaga kerja atau sumber daya manusianya itu sendiri. Karena sumber daya manusia merupakan faktor penting yang menjalan produksi dan keberlangsungan sebuah perusahaan. Seperti yang dikutip dari (**Anthony, Kackmar, & Perrew, 2002**).

Manajemen sumber daya manusia menjadi bidang kajian sentral dalam organisasi karena permasalahan yang dihadapi organisasi (dimaksudkan perusahaan) bukan hanya persoalan bahan mentah, alat kerja dan produksi, atau modal kerja saja, tetapi juga masalah tenaga kerja atau sumber daya manusia yang notabene adalah pihak yang menjalankan dan mengelola faktor produksi sekaligus merupakan tujuan dari kegiatan produksi itu sendiri

2.2.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **George R Terry (2009)** dalam **Luthfiyyah (2018)** terdapat 5 penggabungan fungsi mendasar manajemen dalam rangka mencapai tujuan yaitu

Penggabungan A terdiri dari perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), memberi dorongan (*actuating*) dan pengawasan (*controlling*).

Penggabungan B terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, memberi motivasi (*motivating*) dan pengawasan.

Penggabungan C terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, member pengarahan (*directing*) dan pengawasan.

Penggabungan D terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, memberi pengarahan, pengawasan, inovasi dan memberi peranan.

Penggabungan E terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, memberi motivasi, pengawasan dan koordinas

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut ditentukan oleh berpengalaman bagian sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan yang sepenuhnya dapat dilakukan untuk membantu pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Untuk meningkatkan Sumber daya manusia yang bagus atau sesuai

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan (pegawai) sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Dengan demikian bahwa pemberian motivasi merupakan hal yang sangat penting terhadap sumber daya manusia, agar mereka .

tetap dan mau melaksanakan pekerjaan dengan semaksimal mungkin atau sekuat tenaga yang mereka miliki dan ikhlas dan sepenuh hati. Seperti yang di ungkapkan **Thamrin Noor dan Bambang siswanto.**

Thamrin Noor (2021:4) Motivasi kerja yang tepat kepada karyawan tentunya akan mendorong karyawan tersebut untuk bisa melaksanakan pekerjaannya secara ikhlas, maksimal dan bersungguh-sungguh.

Bambang siswanto (2019) Motivasi kerja juga merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektifitas kerja, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya.

Motivasi kerja seseorang terkadang muncul tanpa pengaruh apa pun dari luar. Biasanya orang yang termotivasi untuk semangat dalam berkeja. Bahkan, mereka bisa termotivasi dari orang-orang sekitar, semua ini terjadi karena ada prinsip tertentu yang mempengaruhi mereka. Seperti yang diungkapkan oleh **Iendy Zelviean (2021:41)** mengemukakan **motivasi kerja merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan setiap individu untuk mencapai target atau hal yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dimana motivasi kerja ini membuat setiap individu menjadi semangat atau mempunyai dorongan untuk mempengaruhi setiap individu dalam bekerja.**

menurut **Sukma dan Ermita (2019:1)** menambahkan bahwa:

Motivasi kerja adalah sebuah bentuk dorongan positif yang ditujukan kepada karyawan agar mereka terdorong dan memiliki semangat lagi dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini sangat berkaitan erat dengan kinerja karyawan dan hasil pekerjaan mereka. Bila mereka memiliki motivasi yang cukup kuat untuk terus melakukan pekerjaan di perusahaan dengan baik, maka hasil yang diperoleh juga

akan baik. Pasti hal ini juga berdampak pada keberhasilan usaha yang sedang di jalankan

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan, motivasi kerja yang datangnnya dari dalam diri seseorang bisa timbul karena adanya dukungan positif dan nyata dari seorang pemimpin dan teman kerja. Adanya bentuk dukungan positif dan partisipasi yang kuat dari lingkungan kerja, maka berdampak baik bagi kinerja dan hasil pekerjaan mereka karyawan. Tujuan ini akan berpengaruh positif untuk perusahaan kedepannya.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi merupakan elemen terpenting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan adanya motivasi kerja membuat karyawan menjadi semangat dan tanggung jawab dalam bekerja, sehingga akan berdampak baik bagi perusahaan. Faktor-faktor motivasi kerja sumber daya manusia menurut **novita (2011)** dalam buku **Thamrin Noor (2021:8)** menyebutkan faktor-faktor motivasi kerja yaitu:

a) **Karakteristik biografi yang meliputi:**

1. **Usia**, hal ini penting karena usia mempunyai kaitan yang erat dengan berbagai segi kehidupan organisasional. Misalnya kaitan usia dan tingkat kedewasaan teknis yaitu keterampilan tugas.
2. **Jenis kelamin**, karena jelas bahwa implikasi jenis kelamin para merupakan hal yang perlu mendapat perhatian secara wajar dengan demikian perlakuan terhadap mereka pun dapat disesuaikan sedemikian rupa sehingga mereka menjadi organisasi yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
3. **Status perkawinan**, dengan status ini secara tidak langsung dapat memberikan petunjuk cara, dan teknik motivasi yang cocok digunakan bagi para karyawan yang telah menikah dibandingkan dengan karyawan yang belum menikah.
4. **Jumlah tanggungan**, dalam hal ini jumlah tanggungan seorang pencari nafkah utama keluarga adalah semua orang yang biaya hidupnya tergantung pada pencari nafkah utama tersebut, tidak terbatas hanya pada istri atau suami dan anak-anaknya.
5. **Masa kerja**, dalam organisasi perlu diketahui masa kerja seseorang karena masa kerja seseorang merupakan satu indikator kecenderungan para pekerja dalam berbagai segi organisasional seperti: produktivitas kerja dan daftar kehadiran. Karena semakin lama seseorang bekerja ada

kemungkinan untuk mereka mangkir atau tidak masuk kerja disebabkan karena kejenuhan.

- b) **Kepribadian**
Kepribadian seseorang juga dapat dipengaruhi motivasi kerja seseorang karena kepribadian sebagai keseluruhan cara yang digunakan oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.
- c) **Persepsi**
Interpretasi seseorang tentang kesan sensorinya mengenai lingkungan sekitarnya akan sangat berpengaruh pada perilaku yang pada gilirannya menentukan faktor-faktor yang dipandangnya sebagai faktor organisasional yang kuat.
- d) **Kemampuan belajar**
Belajar adalah proses yang berlangsung seumur hidup dan tidak terbatas pada pendidikan formal yang ditempuh seseorang diberbagai tingkat lembaga pendidikan. Salah satu bentuk nyata dari telah belajarnya seseorang adalah perubahan dalam persepsi, perubahan dalam kemauan, dan perubahan dalam tindakan.

Dapat dikatakan bahwa faktor-faktor motivasi kerja karyawan bisa dilihat dari biografinya. Karena dari disitu bisa menentukan apakah motivasi dalam setiap karyawan seperti apa. Contohnya seperti karyawan yang termotivasi karena adanya tanggung jawab kepada keluarganya jadi mereka harus bekerja totalitas dan semangat diperusahaan.

2.3.3 Indikator-indikator Motivasi Kerja

Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah karyawan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. terdapat beberapa indikator pendorong agar karyawan mampu bekerja secara optimal bagi karyawan.

Menurut **lendy Zelvian (2021:104)** adapun yang menjadi indikator motivasi kerja adalah sebagai beriku:

1. Penghargaan

Meningkatan pemberian imbalan berupa penghargaan atau bonus atau kepada karyawannya yang berprestasi dalam bekerja. dan lisan atau tulisan sebagai bentuk apresiasi terhadap presatsi kerja karyawan.

2. Adil

Memperlakukan semua karyawan dengan adil tanpa membeda-bedakan agar tidak adanya kecemburuan sosial antar karyawan di perusahaan.

3. Dukungan

Pimpinan perusahaan harus dapat mendukung setiap karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan memberikan arahan yang jelas mengenai pekerjaan, serta membantu karyawan ketika menghadapi masalah dalam pekerjaan.

4. Adanya promosi jabatan (jenjang karir)

Menjanjikan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja sehingga dapat memacu karyawan untuk berlomba dalam meningkatkan kinerjanya.

5. Peraturan

Perusahaan dalam membuat peraturan dapat mempertimbangan kondisi karyawan, sehingga setiap peraturan yang dibuat dapat diterima dan dilaksanakan dengan baik oleh karyawan

Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya 5 indikator tersebut seperti penghargaan, adil, dukungan, jenjang karir, peraturan dari atasan atau perusahaan membuat karyawan menjadi semangat dan totalitas dalam bekerja.

Sedangkan menurut **Zameer (2014)** yang dikutip **Thamrin Noor (2021:10)** motivasi merupakan keinginan karyawan untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab. Lalu ia menambahkan indikator motivasi yang terdiri dari :

- a) Gaji, adalah suatu bentuk pembayaran periodik dari seorang majikan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja.
- b) penghargaan, adalah kompensasi atau bonus tambahan yang diberikan kepada seorang karyawan yang nilainya diatas gaji normalnya.
- c) Jaminan kesejahteraan karyawan, adalah balas jasa yang diterima oleh pekerja dalam bentuk selain upah atau gaji langsung.
- d) Perasaan aman memiliki pekerjaan, adalah perasaan aman karena memiliki penghasilan tetap untuk bertahan hidup.
- e) Promosi, adalah jenjang karir dengan kenaikan jabatan dalam suatu organisasi ataupun instansi baik dalam pemerintahan maupun non pemerintah (swasta).

Dengan adanya gaji, penghargaan, jaminan kesejahteraan, dan promosi menjadi aspek yang sangat penting untuk menggerakkan semangat dan tanggung jawab dalam melakukan. Para karyawan mampu melakukan pekerjaan dan ingin

mencapai hasil maksimal dalam pekerjaannya, sehingga berdampak positif bagi perusahaan kedepannya

2.3.4 Tujuan Motivasi Kerja

Setiap perusahaan yang memberikan motivasi kerja kepada memiliki tujuan yang diharap dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan. Pentingnya motivasi kerja karena motivasi ini hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal sesuai yang diharapkan sebuah perusahaan.

Menurut **Mangkunegara, (2009)** yang dikutip **Umi Farida (2016:26)** Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan. Sedangkan menurut **Rivai dan Sagala (2009)** **Umi Farida (2016:26)** motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk bekerja. dari kedua pakar tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap individu mampu memotivasi atau mengarahkan atau membangkitkan individu lainnya agar mampu bekerja sesuai di harapkan

Motivasi kerja didefinisikan sebagai suatu sifat dorongan atau rangsangan untuk melakukan sesuatu guna mencapai suatu tujuan tertentu. tujuan motivasi kerja menurut **Umi Farida (2016:26)** yaitu:

- a) **Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan**
- b) **Meningkatkan produktivitas kerja karyawan**
- c) **Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan**
- d) **Meningkatkan kedisiplinan karyawan**
- e) **Mengefektifkan pengadaan karyawan**
- f) **Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik**
- g) **Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan**
- h) **Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan**
- i) **Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya**

j) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Dari seluruh penjelasan motivasi kerja diatas dapat disimpulannya bahwa Para karyawan mampu melakukan pekerjaan dan ingin mencapai hasil maksimal dalam pekerjaannya atau kinerja yang maksimal, dibutuhkan suatu motivasi kerja dari setiap perusahaan. Motivasi kerja ini berfungsi untuk merangsang kemampuan karyawan maka akan tercipta hasil kinerja karyawan yang maksimal atau yang diharapkan sebuah perusahaan.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah suatu hal sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah perusahaan. Kinerja karyawan atau performa karyawan yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan bisnis perusahaan.

Pengertian kinerja karyawan menurut **Novia Ruth dll (2015:92)** mengemukakan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya

Sedangkan Pengertian Kinerja menurut **Hasan Basri dan Rusdiana (2015:92)**

Kinerja atau performance merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan. Ada hubungan yang erat antara kinerja individu dengan kinerja organisasi Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik ditunjukkan dengan keahlian, yang tinggi, dan kesediaan karyawan untuk bekerja sesuai gaji atau upah yang terdapat dengan perjanjian serta mempunyai harapan dan masa depan yang lebih baik.

Berdasarkan 2 teori para ahli yang sudah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan bisa dilihat dari kinerja karyawannya. Kinerja karyawan yang dimaksud ialah hasil kerja seorang karyawan dapat bekerja dengan apa yang dibebankan kepadanya. Hasil kerja yang

dimaksud dilihat dari keahliannya atau kesediaan karyawan untuk bekerja sehingga menghasilkan target kerja yang diinginkan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan yang diberikan perusahaan apakah sesuai kriteria dan tujuan yang diinginkan perusahaan. semakin baik pekerjaannya maka perusahaan dapat menghasilkan profit yang diharapkan, atau sebaliknya kinerja yang buruk menghasilkan profit yang rendah bagi perusahaan. seperti dikutip dari **Mahmudah Enny (2020:9)**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja nyata yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria dan tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Semakin baik dan tinggi kinerja seorang karyawan, maka akan memberikan keberhasilan pada tujuan perusahaan yang nantinya akan menghasilkan profit yang tinggi. Sebaliknya, semakin buruk dan rendah kinerja seorang karyawan maka akan mengurangi keberhasilan yang nantinya akan mempengaruhi hasil profit yang rendah.

Pengertian kinerja karyawan menurut **Ma'ruf Abdullah (2014:3)** kinerja kerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.

Setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral serta etika, yang tertuang dalam perumusan strategi perencanaan (strategic planning) organisasi bersangkutan. **Eko Budiyanto dan Mochamad Mochklas (2020:10)**

2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Banyak faktor yang bisa memberikan motivasi pada kinerja karyawan. Tetapi setiap karyawan memperoleh kinerja yang berbeda-beda. Memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan tidak bisa sembarangan karena pendidikan, motivasi, pengalaman, kecerdasan, dan serta minat karyawan itu berbeda tiap individunya, sebagaimana yang disebutkan **Handoko (2002)** yang dikutip dari **Waluyo (2020:6)**

kinerja karyawan yang diperoleh tiap karyawan tidak sama, sebab setiap karyawan juga memiliki perbedaan individual contohnya pendidikan, motivasi, pengalaman, kecerdasan, serta minat. Artinya melalui pengamatan pada pemberian motivasi sangatlah menentukan bagi kinerja karyawannya, manajemen perusahaannya diharuskan bisa memberi berbagai program sebagai cara penyelenggaraan motivasi secara tepat ke sasarannya.

Berbagai faktor yang berpengaruh terhadap pencapaian kinerja karyawan menurut **Mangkunegara (2009)** yang dikutip dari **Waluyo (2020:15)** diantaranya:

1. **Pengetahuan**
Pengetahuan merupakan kemampuan karyawan yang diorientasikan terhadap kecerdasan serta daya pikir dan pemahaman ilmu yang luas oleh karyawannya. Banyaknya pengetahuan seseorang bisa dipengaruhi dari tingkat pendidikannya, media serta informasi yang diterimanya.
2. **Keterampilan**
Merupakan penguasaan dan kemampuan teknis pelaksanaan di suatu bidang tertentu oleh karyawannya misalnya keterampilan konseptual, keterampilan manusia dan keterampilan teknik.
3. **Kemampuan**
Kemampuan terbentuk dari beberapa keahlian karyawannya yang meliputi tanggung jawab, loyalitas, kerjasama serta kedisiplinan.
4. **Motivasi**
Merupakan sikap karyawan dan pimpinannya terhadap kondisi kerja di lingkup perusahaannya. Sifat karyawan yang positif atas kondisi kerjanya akan menciptakan motivasi kerja yang tinggi serta apabila sifatnya negatif maka akan berimbas pada motivasi kerja yang rendah.

Menurut teori tersebut faktor faktor kinerja karyawan dilihat dari pengetahuan dari seorang karyawan. Pengetahuan yang dimaksud ialah pemaahan ilmu yang luas oleh seorang karyawan. Keterampilan yang dimaksud penguasaan

seorang karyawan dalam bekerja dibidangnya. Lalu adanya kemampuan dari seorang karyawan agar mereka mau loyalitas dan tanggung jawab dari pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Selanjutnya yang terakhir motivasi yang positif supaya terhindar dari adanya kinerja yang menurun.

2.4.3. Indikator Kinerja Karyawan

kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Seperti yang diungkapkan dari **Novia Ruth (2021:46)** kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk:

1. **Kuantitas Kerja**
Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.
2. **Kualitas Kerja**
Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja. Kualitas kerja ini meliputi akurasi, ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan, mempergunakan dan memelihara alat-alat, memiliki ketrampilan dan kecakapan dalam bekerja.
3. **Pemanfaatan**
Waktu Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.
4. **Tingkat Kehadiran**
Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran karyawan di bawah standar kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.
5. **Kerja sama**
Penilaian berdasar keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi.

Dari indikator yang sudah dijelaskan kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya indikator diharapkan kinerja karyawan akan terlaksana secara efisien dan efektif.

2.4.4. Tujuan kinerja karyawan

Tujuan dengan adanya kinerja karyawan untuk menyesuaikan harapan kinerja karyawan dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan

individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik Wibowo (2007) yang dikutip dari **Eko Budiyanto dan Mochamad Mochklas (2020:13)**.

Menurut **Sedermayanti (2007)** yang dikutip dari **Eko Budiyanto dan Mochamad Mochklas (2020:17)** Tujuan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang, karier kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
4. Mendorong terjadinya hubungan timbal balik antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
6. Secara pribadi karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahannya, sehingga dapat memotivasi bawahannya.
7. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

Dari kedua penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan adanya kinerja karyawan diharapkan berupa hasil kesesuaian antara upaya untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan dengan tujuan yang diharapkan sebuah perusahaan.

2.5 Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Motivasi kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dalam hal ini untuk menimbulkan dampak yang baik maka semakin banyaknya motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan maka semakin tinggi pula semangat kinerja karyawan disuatu perusahaan. pada dasarnya motivasi akan mempengaruhi kinerja seseorang karena dengan adanya motivasi dapat memberikan dampak salah satunya semangat dalam bekerja

Menurut **Rahma Yudi dan Mohammad Hafcar dll** (2021:107) hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan ialah:

“Motivasi kerja karyawan muncul karena merasakan adanya dorongan dari seseorang. Oleh karena itu, motivasi kerja dapat dikembangkan apabila timbul kebutuhan maupun tujuan baru. Apabila karyawan sudah mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan maka ada peningkatan terhadap kinerjanya. Dengan meningkatnya kinerja karyawan juga akan meningkatkan kinerja organisasinya/perusahaan, dengan demikian meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya terlebih dahulu memberikan motivasi kerja kepada karyawan tersebut.”

Dapat diartikan bahwa motivasi kerja adanya pengaruh dorongan dari perusahaan. maka dari itu motivasi kerja perlu di kembangkan atau lakukan lebih baik lagi supaya menghasilkan tujuan kinerja dari seorang karyawan yang diharapkan oleh perusahaan. apabila karyawan sudah mempunyai motivasi tersebut maka akan meningkatkan kinerja dari sebuah perusahaan tersebut.

Sedangkan menurut **Umi Farida dan Sri Hartono (2016:33)** mengungkapkan bahwa:

“Seorang karyawan sudah yang sudah diberikan motivasi akan mempunyai dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dan tidak selalu para karyawan memandang pekerjaan sebagai sesuatu hal yang tidak menyenangkan. Bahkan pada umumnya para karyawan akan memperoleh kinerja yang tinggi karena adanya motivasi tersebut. Jadi para karyawan bisa diberikan tanggung jawab yang lebih luas untuk mengambil keputusan dan melaksanakan tugas – tugas mereka, karena karyawan sudah punya dorongan untuk bekerja dengan baik dan kemungkinan besar mencapai tujuan organisasi dengan cara mereka sendiri”

Menurut teori tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan yang sudah diberikan motivasi kerja diperusahaannya akan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan adanya motivasi kerja tersebut kemungkinan besar sebuah perusahaan akan mencapai tujuan yang diinginkan.

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Julian Asharian di	Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Pada Departemen Perencanaan Metrial Dan Pergudangan PT. Pusri Palembang	a. Meneliti Mengenai Motivasi dan kinerja karyawan b. menggunakan sampel jenuh	a. metode asosiatif sedangkan peneliti menggunakan deskriptif b. analisis linier berganda sedangkan peneliti menggunakan linier sederhana c. menggunakan 3 variabel, peneliti menggunakan 2 variabel d. objek PT. Pusri Palembang	Berdasarkan hasil pengujian variabel kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja . variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja .
2	Aan Purnomo	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Hyup Sung Indonesia Purbalingga	a. meneliti mengenai motivasi kerja b. menggunakan koefisien Determinasi	a. menggunakan 3 variabel sedangkan peneliti menggunakan 2 variabel b. objek penelitian PT. Hyup Sung Indonesia Purbalingga c. menggunakan analisis regresi liner berganda peneliti menggunakan linier sederhana d. jenis penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

				asosiatif kausal sedangkan peneliti menggunakan deskriptif	
3	Heri Supriyanto	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	a. meneliti mengenai motivasi kerja serta kinerja karyawan b. sama sama menggunakan kategori non probability sampling	a. objek penelitian karyawan BUMN sedangkan peneliti karyawan swasta b. menggunakan 3 variabel sedangkan peneliti menggunakan 2 variabel c. menggunakan analisis linear berganda sedangkan menggunakan linier sederhana	Berdasarkan hasil penelitian motivasi kerja dan lingkungan kerja pada LPP RRI Stasiun Malang memiliki pengaruh secara simultan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial motivasi kerja dan lingkungan kerja juga signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan
4	Faisal Fajri	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kota Jambi	a. meneliti mengenai motivasi kerja serta kinerja karyawan b. jenis penelitian kuantitatif	a. objek penelitian karyawan pemerintah atau pns sedangkan peneliti karyawan perusahaan swasta b. menggunakan total sampling sedangkan peneliti menggunakan sampel jenuh	Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa motivasi yang dilakukan di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kota Jambi sudah masuk dalam kategori baik dengan hasil rata- rata persentase skor sebesar 69,61%. Dalam uji koefisien korelasi antara Motivasi dan Kinerja Pegawai di Dinas

					Kearsipan dan perpustakaan daerah Kota Jambi
5	Devi Muzdalifah Novitasari	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	a. meneliti mengenai motivasi kerja serta kinerja karyawan b. jenis penelitian kuantitatif c. teknik analisis koefisien determinasi	a. objek penelitian PT. Bina Busana Internusa b. menggunakan Purposive sampling sedangkan peneliti menggunakan sampel jenuh c. menggunakan 4 variabel sedangkan peneliti menggunakan 2 variabel	Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi pada PT. Bina Busana Internusa.

Sumber: Hasil Studi Kepustakaan, 2023

2.7 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

2.7.1 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan hasil pada telaah teoritis seperti yang telah diuraikan sebelumnya. Kerangka pemikiran, akan lebih memudahkan pemahaman dalam mencermati arah pembahasan dalam penelitian ini, yang disertai dengan model penelitian untuk memberikan gambaran secara lebih rinci dan jelas mengenai keterkaitan antar variabel penelitian yang digunakan. Kerangka pemikiran ini pun disusun berdasarkan hasil pada kajian teoritis dan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh para peneliti lainnya.

Peneliti memasukkan beberapa penjelasan tentang pengertian motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja dalam suatu perusahaan, dapat diketahui melalui motivasi kerja setiap pegawai.

Iendy Zelviean (2021:41) Motivasi kerja merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan setiap individu untuk mencapai target atau hal yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dimana motivasi kerja ini membuat setiap individu menjadi semangat atau mempunyai dorongan untuk mempengaruhi setiap individu dalam bekerja. adapun yang menjadi indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Penghargaan

Meningkatkan pemberian imbalan berupa penghargaan atau bonus atau kepada karyawannya yang berprestasi dalam bekerja. dan lisan atau tulisan sebagai bentuk apresiasi terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Adil

Memperlakukan semua karyawan dengan adil tanpa membeda-bedakan agar tidak adanya kecemburuan sosial antar karyawan di perusahaan.

3. Dukungan

Pimpinan perusahaan harus dapat mendukung setiap karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan memberikan arahan yang jelas mengenai pekerjaan, serta membantu karyawan ketika menghadapi masalah dalam pekerjaan.

4. Adanya promosi jabatan (jenjang karir)

Menjanjikan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja sehingga dapat memicu karyawan untuk berlomba dalam meningkatkan kinerjanya.

5. Peraturan

Perusahaan dalam membuat peraturan dapat mempertimbangan kondisi karyawan, sehingga setiap peraturan yang dibuat dapat diterima dan dilaksanakan dengan baik oleh karyawan

Karyawan yang termotivasi dapat meningkatkan semangat dalam bekerja di perusahaan. Salah satu tujuan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan, faktor kinerja sangat dominan dalam menentukan baik buruknya suatu pekerjaan yang ada di perusahaan

Novia Ruth dll (2015:92) mengemukakan bahwa kinerja karyawan sebagai berikut:

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Adapun indikator menurut Novia Ruth adalah

1. Kuantitas Kerja

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.

2. Kualitas Kerja

Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja. Kualitas kerja ini meliputi akurasi, ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan, mempergunakan dan memelihara alat-alat, memiliki ketrampilan dan kecakapan dalam bekerja.

3. Pemanfaatan Waktu

Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

4. Tingkat Absensi

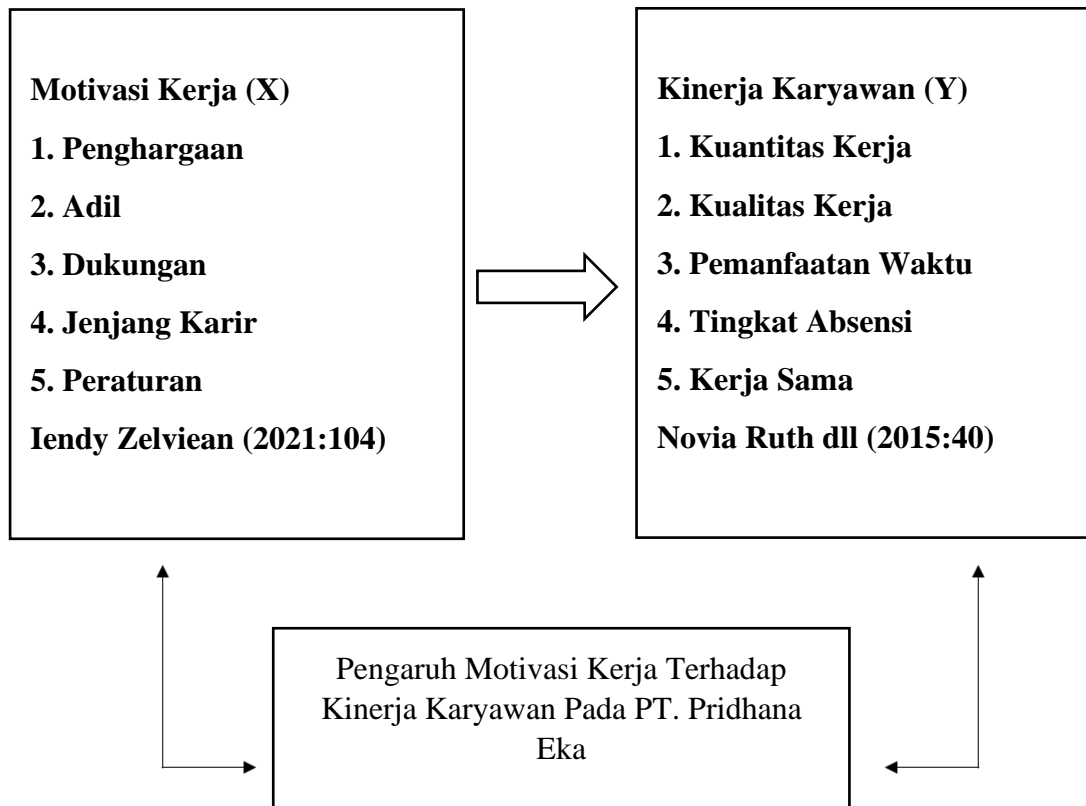
Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran karyawan di bawah standar kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

5. Kerja sama

Penilaian berdasar keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi.

Kinerja yang dihasilkan karyawan yaitu tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya harus menghasilkan kerja yang baik. Dengan adanya 5 indikator yaitu kuantitas, kualitas, pemanfaatan waktu, tingkat absensi, kerja sama yang ada baik diperusahaan, diharapkan bagi perusahaan dapat berkembang dengan tujuan yang diharapkan suatu perusahaan

Gambar 2.1
Hubungan indikator X dan Y



2.7.2 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas tujuan dalam penelitian ini, maka hipotesis yang dapat diambil terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pridhana Eka.

Ho : $r_s < 0$: Motivasi Kerja (X) Kinerja Karyawan(Y) < 0 , artinya tidak ada pengaruh yang positif antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pridhana Eka.

Hi : $r_s \geq 0$: Motivasi Kerja (X) : Kinerja Karyawan(Y) > 0 , artinya terdapat pengaruh, antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pridhana Eka.