

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

Penulis akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Sesuai dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini yaitu Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dalam kajian pustaka ini akan dikemukakan secara menyeluruh teori-teori yang relevan dengan variabel permasalahan yang terjadi. Teori-teori dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah dari para ahli, dari pengertian secara umum sampai pengertian secara khusus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang penulis akan teliti.

Penulis menggunakan berbagai sumber sebagai landasan teori dan juga dilakukan kajian mengenai teori yang akan digunakan, yang terdiri dari *grand theory*, *middle theory*, dan *applied theory*. *Grand theory* yang digunakan dalam penelitian ini adalah manajemen. Selanjutnya *middle theory* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori manajemen sumber daya manusia. Kemudian untuk *applied theory* yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu teori mengenai motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Selain landasan teori, dilakukan juga pengkajian hasil penelitian sebelumnya dari jurnal-jurnal yang mendukung sebagai acuan dan referensi peneliti.

2.1.1. Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan aktivitas yang berhubungan dengan aktivitas satu dengan aktivitas yang lain. Aktivitas tersebut tidak hanya mengelola orang-orang yang berbeda dalam suatu organisasi melainkan mencakup tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki. Rangkaian ini dinamakan proses manajemen. Sedangkan orang yang memimpin dan mengatur jalannya proses manajemen disebut manajer.

Prinsipnya manajemen dalam organisasi mengatur bagaimana kegiatan berjalan dengan baik dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Tujuan yang telah ditetapkan tersebut akan tercapai dengan baik bilamana keterbatasan sumber daya manusia dalam hal pengetahuan, teknologi, *skill* maupun waktu yang dimiliki dapat dikembangkan dengan mengatur dan membagi tugas, wewenang dan tanggung jawabnya kepada orang lain sehingga membentuk kerjasama secara sinergis dan berkelanjutan, karena manajemen adalah merupakan kegiatan dimana pencapaian suatu tujuan adalah melalui kerjasama antar manusia. Pengertian manajemen merupakan suatu ilmu yang sangat dibutuhkan oleh seorang manajer dalam mengelola perusahaan yang dikelolanya untuk mencapai tujuan. Manajemen merupakan ilmu yang memiliki peran dalam mengidentifikasi, menganalisis, menetapkan tujuan-tujuan yang bentuk dicapai, dan mengkoordinasi secara efektif dan efisien seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi atau perusahaan tersebut.

Menurut Stoner dan Wankell dalam Hayati et al (2019) menyatakan bahwa Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Robbin dan Coulter dalam Ratnasari (2019) juga menyatakan bahwa manajemen adalah aktivitas kerja yang melibatkan koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif. Sedangkan Bateman dan Snell dalam Ratnasari (2019) menyatakan bahwa manajemen adalah proses kerja dengan menggunakan orang dan sumber daya untuk mencapai tujuan Berdasarkan pengertian dari para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah kegiatan merencanakan, mengorganisasi, mengontrol, mengintegrasikan dan mengarahkan sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan.

2.1.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia sekarang ini sangat besar pengaruhnya bagi kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan, baik perusahaan yang berorientasi pada keuntungan seperti perusahaan bisnis perusahaan swasta maupun Perusahaan instansi pemerintah yang sebagian besar tidak berorientasi pada keuntungan. Peran sumber daya manusia adalah untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah di tetapkan sebelumnya secara efektif dan efisien, diantaranya adalah membuat sasaran strategi dan inovasi. Tujuan pokok sumber daya manusia adalah

mewujudkan pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Ruang lingkup sumber daya manusia itu sendiri meliputi pengadaan, pengembangan, dan pemeliharaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Kasmir (2019:6) manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan kerja menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder. Teori lain menurut Sihotang dalam Sinambela (2019) berpendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia ialah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan SDM untuk tercapainya berbagai tujuan individu, Masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan.

Sedangkan menurut Marwansyah dalam Cahyawening (2019) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perubahan secara terpadu. Dari definisi yang sudah diuraikan di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian dari manajemen sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk mengarahkan atau mengelola sumber daya manusia dalam proses perencanaan, pengorganisasian,

pengarahan, dan pengawasan guna untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan dari awal oleh organisasi.

2.1.2.1. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Tujuan umumnya bervariasi dan bergantung pada tahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

Menurut Herman Sofyan dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2019:11) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Organisasi

Ditujukan untuk dapat mengenal keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.

2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk merespon kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisir dampak negatif terhadap organisasi.

4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuan, setidaknya tujuan-tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individual terhadap organisasi.

2.1.2.2.Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang merasa puas dan memuaskan. Berikut fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Melayu S.P Hasibuan (2019:21):

1. Perencanaan (*Planning*)

Dilakukan melalui program ke karyawan meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pengembangan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja dan koordinasi dalam bagian perusahaan.

3. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan (*Development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Kegiatan memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan (*Discipline*)

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian hubungan kerja karyawan disebabkan oleh keinginan karyawan, putusan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia adalah tugas-tugas yang dilakukan manajemen sumber daya

manusia dalam rangka menunjang tugas manajemen perusahaan dalam menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.3. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa latin, “mavere” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi berperan penting untuk organisasi karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia. Agar mempunyai keinginan untuk bekerja lebih giat dan antusias mencapai hasil yang memuaskan, motivasi semakin penting karena atasan membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan tertegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Menurut Malayu (2019:23) pengertian motivasi adalah: “Mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan”. Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.

2.1.3.1. Teori Motivasi Kerja

Teori hierarki kebutuhan menyatakan bahwa motivasi seseorang berdasarkan pada dua anggapan yaitu : kebutuhan seseorang tergantung pada apa yang sudah dimilikinya dan dilihat dari pentingnya dan kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan dan pengalaman yang bersangkutan. Robbins dan Coulter dalam Faizah (2020:35) menjelaskan lima tingkat kebutuhan dalam hierarki Maslow tersebut di atas adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1. Hierarki Kebutuhan Maslow

Sumber: Data Diolah (2024)

1. Kebutuhan Fisiologikal

Berhubungan dengan kebutuhan-kebutuhan utama, dasar dan esensial yang harus dipenuhi setiap manusia untuk mempertahankan diri sebagai makhluk, hidup. Kebutuhan ini mencakup misalnya udara, makan, minum, pakaian, tempat tinggal atau penginapan, istirahat, pemenuhan seksual. Faktor-faktor khusus yang harus diperhatikan dalam dunia kerja, misalnya pengondisian udara

dan cahaya, gaji dan upah, (sama atau lebih besar dibanding upah regional), kafetaria (penyediaan makanan dan minuman).

Apabila kebutuhan-kebutuhan fisiologikal tidak terpenuhi mereka akan lebih terasa dibandingkan dengan kebutuhan lainnya. Maka lebih dikatakan seorang individu, yang tidak memiliki apa-apa dalam kehidupan mungkin sekali akan termotivasi oleh kebutuhan fisiologikal.

Kebutuhan-kebutuhan fisiologikal memiliki jumlah karakteristik sebagai berikut:

- a. Mereka relatif independen satu sama lainnya.
- b. Dalam banyak kasus mereka dapat diidentifikasi dengan sebuah lokasi khusus didalam tubuh.
- c. Pada sebuah kultur berkecukupan (*an affluent culture*), kebutuhan demikian bukan merupakan motivator-motivator yang tidak biasa.
- d. Akhirnya dapat dikaitkan bahwa mereka harus dipenuhi secara berulang-ulang dalam periode waktu yang relatif singkat, agar dapat terpenuhi.

2. Kebutuhan Keamanan

Apabila kebutuhan fisiologikal cukup dipenuhi, maka kebutuhan pada tingkatan berikut yang lebih tinggi yakni kebutuhan akan keamanan, mulai mendominasi kebutuhan manusia. Kebutuhan keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya dalam arti keamanan fisik akan tetapi keamanan fisiologi dan perlakuan adil dalam pekerjaan atau jabatan seseorang. Karena pemuasan kebutuhan ini terutama dikaitkan dengan kekayaan seseorang. Kebutuhan keamanan itu berkaitan dengan tugas pekerjaannya. Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan akan rasa aman dan proteksi diri, ancaman atau gangguan dari luar.

Kebutuhan ini mencakup misalnya keamanan, keselamatan, perlindungan, kompetensi, dan stabilitas. Faktor-faktor khusus yang harus diperhatikan dalam dunia kerja, misalnya keselamatan kerja, kesejahteraan, peningkatan gaji dan upah, dan kondisi kerja. Pentingnya memenuhi kebutuhan ini jelas terlihat pada organisasi modern tempat pimpinan organisasi mengutamakan keamanan dan keselamatan dengan mempergunakan alat-alat canggih atau pengawalan.

3. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan manusia untuk menjadi bagian dari kelompok, mencintai dan dicintai orang lain dan bersahabat. Manusia pada dasarnya selalu ingin hidup berkelompok dan tidak seorang pun manusia ingin hidup menyendiri di tempat terpencil. Karena manusia adalah mahluk sosial sudah jelas menginginkan kebutuhan-kebutuhan sosial yang terdiri dari empat kelompok yaitu:

- a. Kebutuhan sebagai anggota suatu kelompok atau rasa diterima di dalam kelompoknya.
- b. Kebutuhan perasaan ingin dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting.
- c. Kebutuhan akan perasaan kemajuan dan tidak seorang pun senang akan kegagalan.

4. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan ini berkaitan dengan keinginan manusia, untuk dihormati dan dihargai orang lain sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dan ingin punya status, pengakuan serta penghargaan prestise timbul karena adanya prestasi,

tetapi tidak selamanya demikian. Prestasi dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status. Kebutuhan ini artinya adalah respek diri dan respek orang lain, mencakup misalnya penghargaan, pengakuan, status, prestise, kekuasaan, dan perasaan dapat menyelesaikan sesuatu. Faktor-faktor khusus yang harus diperhatikan oleh organisasi, misalnya gelar (nama) tugas, kreativitas, kemajuan dalam organisasi, prestise dalam pekerjaan. Keinginan atau hasrat kompetitif untuk menonjol, untuk melampaui prestasi orang lain lebih dikatakan merupakan sebuah sifat universal manusia. Kebutuhan pokok akan penghargaan ini, apabila dimanfaatkan secara tepat dapat menyebabkan timbulnya kinerja keorganisasian yang luar biasa. Kebutuhan akan penghargaan ini jarang sekali terpenuhi secara sempurna bahkan kita dapat mengatakan bahwa mereka kiranya tidak pernah terpuaskan.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi adalah kebutuhan yang menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan yang sulit dicapai orang lain. Faktor-faktor khusus yang harus diperhatikan oleh organisasi, misalnya tugas yang menantang, kreativitas, kemajuan dalam organisasi, prestasi dalam pekerjaan.

Maslow mengatakan bahwa lima kebutuhan tersebut secara hierarki dari tingkat yang sangat dasar hingga tingkat yang tinggi. Artinya bila kebutuhan tingkat dasar telah terpenuhi barulah seorang dan memenuhi kebutuhan pada tingkat di atasnya yang lebih tinggi dan seterusnya yang mengarah pada kebutuhan tingkat tinggi. Jika suatu tingkatan kebutuhan belum terpenuhi maka motivasi bekerja

seseorang ditunjukkan untuk memenuhi tingkatan kebutuhan tersebut dan kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi belum menimbulkan motivasi.

Lima kebutuhan yang tersusun secara hierarki tersebut dibedakan menjadi dua kelompok tipe kebutuhan, yaitu kebutuhan tingkat rendah (*lower order needs*) yang terdiri atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman dan kebutuhan sosial dan kebutuhan tingkat tinggi (*higher order needs*) yang terdiri atas kebutuhan pengakuan dan aktualisasi diri. Perbedaan dari kedua tingkat ini adalah kebutuhan tingkat rendah merupakan kebutuhan yang dipuaskan secara eksternal sedangkan kebutuhan tingkat tinggi merupakan kebutuhan yang dipuaskan secara internal.

Dengan demikian ada beberapa hal untuk dicatat, pertama hierarki adalah didasarkan pada kebutuhan (*needs*) bukan keinginan (*wants*). Kedua, mengadakan pada skala menaik artinya jika kebutuhan yang lebih bawah terpenuhi maka individu menemukan kebutuhan pada level di atasnya yang belum terpuaskan. Ketiga, jika individu mengalami hambatan untuk memahami kebutuhan yang lebih tinggi maka ia akan kembali pada kebutuhan tingkat yang lebih rendah sebagai kompensasi.

Sedangkan menurut teori ERG (*Existence, Relatedness, and Growth*) dari Clayton Alferd menjelaskan bahwa orang cenderung meningkat kebutuhannya sejalan dengan terpaukannya kebutuhan di bawahnya. Tetapi teori ERG tidak berasumsi bahwa terdapat sebuah hierarki yang kaku dimana seorang harus memenuhi kebutuhan tingkat rendah terlebih dahulu sebelum naik ke tingkat selanjutnya. Menurut teori ini, ada 3 kelompok kebutuhan yang utama yaitu:

1. Kebutuhan akan keberadaan (*existence needs*), kebutuhan ini berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk juga kebutuhan fisiologis yang di dalamnya meliputi kebutuhan makan, minum, pakaian, perumahan, dan keamanan.
2. Kebutuhan akan afiliasi (*relatedness needs*) kebutuhan ini menekankan akan pentingnya hubungan antara individu dan juga hubungan bermasyarakat tempat kerja di perusahaan tersebut.
3. Kebutuhan akan pertumbuhan (*growth needs*) keinginan akan mengembangkan potensi dalam diri seorang untuk maju dan meningkatkan kemampuan pribadinya.

2.1.3.2. Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Motivasi kerja karyawan 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 Anda jalankan. Inilah poin terakhir yang diharapkan mampu membuat Anda, karyawan dan lingkungan perusahaan menjadi lebih baik. Motivasi bisa bertindak sebagai bahan bakar yang memberikan Anda kekuatan untuk mewujudkan impian. Motivasi dapat membuat orang biasa melakukan tugas-tugas yang luar biasa.

Menurut Hasibuan (2019:150), jenis-jenis motivasi terdiri dari:

1. Motivasi Positif (*Incentives Positive*), manajer perlu memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang bermotivasi dengan baik. Dengan motivasi positif ini semangat dan kinerja karyawan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima sesuatu yang baik.
2. Motivasi Negatif (*Incentives Negative*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat dan kinerja karyawan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi apabila dalam waktu yang panjang akan berakibat kurang baik bagi perusahaan.

2.1.3.3 Tujuan Motivasi Kerja

Secara umum dapat dikatakan bahwa tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu. Makin jelas tujuan yang diharapkan, makin jelas pula bagaimana tindakan motivasi itu dilakukan. Setiap orang harus benar-benar memahami apa yang menjadi pendorong dalam melakukan suatu kegiatan tertentu.

Menurut Veithzal Rivai dalam Faizah (2020:40) sesuai dengan pengertian di atas, pada dasarnya motivasi mempunyai tujuan sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

- c. Mempertahankan kestabilan karyawan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaaan karyawan.
- f. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan.
- g. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- h. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.
- i. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku dalam setiap pekerjaan.

2.1.3.4 Prinsip-Prinsip dalam Motivasi Kerja

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut Syaiful dan Aswan dalam Faizah (2020:41), diantaranya yaitu:

1. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah di motivasi kerjanya.

4. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip Pemberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahnya, dan akan memotivasi karyawan bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Berdasarkan beberapa pengertian menurut para ahli diatas penulis sampai pada pemahaman bahwa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan yaitu prinsip partisipasi, prinsip komunikasi, prinsip mengakui andil bawahan, prinsip pendelagasian wewenang dan prinsip pemberi perhatian.

2.1.3.5 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Dimensi dan Indikator motivasi dalam penelitian ini, menurut McClland dalam Faizah (2020:42) adalah sebagai berikut:

1. Dimensi Kebutuhan Prestasi (*Need Achievement*) yang terdiri dari empat indikator, yaitu:
 - a. Kebutuhan untuk mengembangkan kreativitas.
 - b. Kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan.
 - c. Kebutuhan mencapai prestasi tertinggi.

- d. Kebutuhan untuk bekerja secara efektif dan efisien.
2. Dimensi Kebutuhan Afiliasi (*Need Affiliation*) yang terdiri dari tiga indikator, yaitu:
- a. Kebutuhan untuk diterima.
 - b. Kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antar karyawan.
 - c. Kebutuhan untuk ikut serta dan bekerja sama.
3. Dimensi Kebutuhan Kekuasaan (*Need for Power*) terdiri dari tiga indikator, yaitu:
- a. Kebutuhan untuk memberikan pengaruh.
 - b. Kebutuhan untuk mengembangkan kekuasaan dan tanggung jawab.
 - c. Kebutuhan untuk memimpin dan bersaing.

Berdasarkan beberapa pengertian menurut para ahli di atas bahwa motivasi mempunyai tiga dimensi, yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kekuasaan dan memiliki 9 indikator.

2.1.4. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil dari kerja karyawan yang dilakukan dengan batas waktu tertentu. Kinerja inilah yang akan memberikan suatu hasil bagi perusahaan. Kinerja karyawan merupakan aspek penting bagi suatu perusahaan, karena akan menjadi penentu maju atau mundurnya suatu perusahaan. Kinerja karyawan ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut karyawan, upaya kerja (*work effort*) dengan dukungan organisasi. Kinerja dapat diukur melalui indikator-indikatornya

seperti pengetahuan, prakarsa dan dedikasi kerja, keterampilan, hubungan antar manusia dan kejujuran.

2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Berikut ini adalah beberapa pendapat para ahli mengenai kinerja: Menurut Sedarmayanti dalam Faizah (2020:44) menjelaskan “kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja karyawan tersebut harus dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan”.

Menurut Mangkunegara dalam Faizah (2020:44) mengungkapkan “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Sedangkan Menurut Wibowo dalam Faizah (2020:44) mengemukakan bahwa “kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang akan dicapai dari pekerjaan tersebut” Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas, dapat dijelaskan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

2.1.4.2. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi. Dalam penilaian kinerja tidak hanya menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal sesuai bidang dari tugasnya semua layak dinilai. Menurut Veitzhal Rivai dalam Faizah (2020:45), tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi:

- a. Meningkatkan etos kerja.
- b. Meningkatkan motivasi kerja.
- c. Untuk mengetahui tingkat kerja karyawan selama ini.
- d. Untuk mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
- e. Pemberian imbalan yang sesuai.
- f. Untuk pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lain.
- g. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalaman penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan, promosi kenaikan jabatan, dan pelatihan.
- h. Sebagai alat untuk membantu dan menolong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
- i. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
- j. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan dan lingkungan kerja mereka.

2.1.4.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Tinggi rendahnya seorang karyawan ditentukan oleh faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Mangkunegara dalam Faizah (2020:46) menyatakan bahwa “faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*)”. Mangkunegara menjelaskan lebih lanjut bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut.

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmani). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja, maka pimpinan mengharapkan mereka dapat bekerja produktif dalam mencapai tujuan organisasi. Konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi kemampuan potensi, yaitu kecerdasan pikiran atau *Intelegensi Quotient* (IQ) dan *Emotional Quotient* (EQ).

2. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor Lingkungan organisasi yang dimaksud antara

lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang. Pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang karir dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Sekali pun jika faktor lingkungan organisasi kurang menunjang maka bagi individu yang memiliki tingkat kecerdasan emosi baik, sebenarnya tetap dapat berprestasi dalam bekerja. Hal ini bagi individu tersebut, lingkungan organisasi itu dapat dirubah dan bahkan dapat diciptakan oleh dirinya serta pemacu motivasi.

2.1.4.4. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara dalam Faizah (2020:47) menjelaskan terdapat dimensi dan beberapa indikator dari kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, yang terdiri dari indikator sebagai berikut:
 - a. Keterampilan; dan
 - b. Hasil kerja.
2. Kuantitas kerja, yang terdiri dari indikator sebagai berikut:
 - a. Kecepatan; dan
 - b. Target.
3. Kerjasama, yang terdiri dari indikator sebagai berikut:
 - a. Jalinan Kerja Sama; dan
 - b. Kekompakan.
4. Tanggung Jawab yang terdiri dari indikator sebagai berikut:
 - a. Hasil Kerja; dan

- b. Pengambilan keputusan.
5. Inisiatif yang terdiri dari indikator sebagai berikut:
- a. Kemandirian.

2.2. Kajian Penelitian Terdahulu

Peneliti mencoba mengumpulkan beberapa jurnal penelitian sebagai referensi dan bahan kajian untuk melakukan penelitian, serta peneliti mengacu kepada penelitian terdahulu untuk mengetahui perbedaan dan persamaan serta seberapa besar pengaruh variabel terhadap satu sama lainnya dan membandingkan penelitian yang sedang dilaksanakan oleh peneliti untuk dapat memperoleh hasil penelitian yang searah dengan penelitian lainnya. Serta diharapkan dalam penelitian ini dapat diperhatikan mengenai kekurangan dan kelebihan hasil penelitian ini. Berikut ini beberapa judul peneliti yang penulis jadikan kajian terdahulu, yaitu sebagai berikut.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Wahyudi. 2019. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. <i>Scientific Journal of</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontribusi motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kontribusi motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan	Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif.	- Motivasi Kerja (X) - Kinerja Karyawan (Y)	Subjek Penelitian

No.	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>Reflection</i> , 2(3), 351-360	terhadap kinerja.	terhadap kinerja.			
2	Sadat, P.A., et al. 2020. Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. <i>Inovator: Jurnal Manajemen</i> , 9(1), 23-29.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan pada variabel disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.	Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif.	- Motivasi Kerja (X) - Kinerja Karyawan (Y)	Subjek Penelitian
3	Rivaldo, Y. & Ratnasari, S.L. 2020. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. <i>Dimensi</i> , 9(3), 505-515.	Hasil penelitian ini secara langsung kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan, motivasi dan	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.	Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif.	- Motivasi Kerja (X) - Kinerja Karyawan (Y)	Subjek Penelitian

No.	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan dan motivasi melalui kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.				
4	Herawati, H. & Ermawati, D. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. <i>KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis</i> , 2(2), 16-33.	Hasil uji pada penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dan terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.	Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif.	- Motivasi Kerja (X) - Kinerja Karyawan (Y)	Subjek Penelitian
5	Rosmaini & Tanjung, H. Pengaruh Kompetensi,	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui	Metode penelitian yang digunakan adalah	- Motivasi Kerja (X)	Subjek Penelitian

No.	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. <i>Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 1-15.</i>	kompetensi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	pengaruh kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.	metode kuantitatif.	- Kinerja Karyawan (Y)	
6	Marjaya, I. & Pasaribu, F. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan pelatihan terhadap	Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif.	- Motivasi Kerja (X) - Kinerja Karyawan (Y)	Subjek Penelitian

No.	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 129-147.</i>	karyawan. Lain halnya dengan variabel motivasi yang berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kepemimpinan, motivasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	kinerja karyawan.			
7	Farisi, S., et al. 2020. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. <i>Jurnal Humaniora, 4(1), 15-33.</i>	Hasil penelitian menunjukan secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT.	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.	Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif.	- Motivasi Kerja (X) - Kinerja Karyawan (Y)	Subjek Penelitian

No.	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		<p>Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Berdasarkan uji parsial diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.</p> <p>Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT.</p> <p>Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau.</p>				
8	Hindardjo, A. & Utami, R.A. 2019. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi	Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif.	- Motivasi Kerja (X) - Kinerja Karyawan (Y)	Subjek Penelitian

No.	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Karyawan. <i>MALIA: Jurnal Ekonomi Islam</i> , 11(1), 151-168.	terhadap konstruk kinerja karyawan secara langsung. Dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap konstruk kinerja karyawan secara langsung.	terhadap kinerja karyawan.			
9	Andayani, I. & Tirtayasa, S. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. <i>Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen</i> , 2(1), 45-54.	Hasil penelitian menunjukkan Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Motivasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.	Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif.	- Motivasi Kerja (X) - Kinerja Karyawan (Y)	Subjek Penelitian
10	Hidayat, R. 2021. Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. <i>Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan</i>	Berdasarkan dari hasil perhitungan Hipotesis pertama Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap	Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif.	- Motivasi Kerja (X) - Kinerja Karyawan (Y)	Subjek Penelitian

No.	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>Manajemen, 5(1), 16-23.</i>	Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Berdasarkan dari hasil perhitungan Hipotesis kedua Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia.	kinerja karyawan.			
11	Sutanjar, T. & Saryono, O. 2019. Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. <i>Journal of Management Review, 3(2), 321-325.</i>	Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin karyawan Terhadap Kinerja karyawan pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar. Maka dapat disimpulkan bahwa 1) Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan disiplin karyawan terhadap kinerja karyawan.	Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif.	- Motivasi Kerja (X) - Kinerja Karyawan (Y)	Subjek Penelitian

No.	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		<p>artinya bahwa semakin tinggi motivasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, 2) Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan artinya semakin baik kepemimpinan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, 3) Terdapat pengaruh disiplin karyawan terhadap kinerja karyawan artinya semakin tinggi disiplin karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, 4) Terdapat pengaruh motivasi, kepemimpinan dan disiplin</p>				

No.	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		karyawan terhadap kinerja karyawan artinya semakin baik motivasi, kepemimpinan dan disiplin karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.				
12	Dwiyanti, N.K.A., et al. 2019. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. <i>Bisma: Jurnal Manajemen</i> , 5(2), 121-130.	Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan. (2) Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (3) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (4) Kompetensi berpengaruh positif terhadap	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.	Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif.	- Motivasi Kerja (X) - Kinerja Karyawan (Y)	Subjek Penelitian

No.	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		motivasi kerja karyawan pada PD. BPR Bank Buleleng 45.				
13	Bukhari & Pasaribu, S.E. 2019. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. <i>Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen</i> , 2(1), 89-103.	Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, sedangkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian secara serempak menunjukkan bahwa motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.	Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif.	- Motivasi Kerja (X) - Kinerja Karyawan (Y)	Subjek Penelitian
14	Afandi, A. & Bahri, S. 2020. Pengaruh Kepemimpinan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa secara parsial,	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui	Metode penelitian yang digunakan adalah	- Motivasi Kerja (X)	Subjek Penelitian

No.	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. <i>Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 235-246.</i></p>	<p>kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta diperoleh hasil bahwa kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara.</p>	<p>pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>metode kuantitatif.</p>	<p>- Kinerja Karyawan (Y)</p>	
15	<p>Siahaan, S. & Bahri, S. 2019. Pengaruh Penempatan Karyawan,</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel penempatan</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh</p>	<p>Metode penelitian yang digunakan adalah</p>	<p>- Motivasi Kerja (X) - Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Subjek Penelitian</p>

No.	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. <i>Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 16-30.</i>	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan penempatan karyawan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	penempatan karyawan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.	metode kuantitatif.		

Sumber: Data Diolah (2024)

2.3. Kerangka Pemikiran

Menurut Uma Sekaran dalam Sugiyono (2021:88), kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting jadi dengan demikian maka kerangka pemikiran adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan penelitian yang akan dilakukan.

Kriteria utama agar suatu kerangka pemikiran bisa meyakinkan sesama ilmuwan, adalah alur-alur pikiran yang logis dalam membangun suatu kerangka berpikir yang membuahkan kesimpulan yang berupa hipotesis. Jadi kerangka berpikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang telah dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti. Sintesa tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis (Sugiyono, 2021:60).

2.3.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang. Dalam kehidupan kita sehari-hari motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses

pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja sama dengan rela dan tanpa paksa. Sedangkan yang dikemukakan oleh Malayu dalam Faizah (2020:53) pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Motivasi merupakan suatu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan, penelitian yang dilakukan Wahyudi (2019) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena motivasi kerja erat hubungannya dengan kinerja atau performansi seseorang. Pada dasarnya motivasi seseorang itu berbeda-beda. Ada motivasi kerjanya tinggi dan ada motivasi kerjanya rendah, bila motivasi kerjanya tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya jika motivasinya rendah maka akan menyebabkan kinerja yang dimiliki seseorang tersebut rendah. Kinerja kerja seorang pegawai akan mudah mencapai tingkat yang diharapkan apabila didukung oleh motivasi yang tinggi. Motivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik akan muncul apabila pekerjaan yang dikerjakannya mempunyai nilai atau berarti bagi pegawai yang bersangkutan.

2.3.2. Paradigma Penelitian

Berdasarkan teori-teori dan penelitian terdahulu yang dapat dijadikan sebagai landasan penelitian untuk suatu penelitian, maka dapat digambarkan secara

sistematis hubungan antara variabel, yaitu motivasi kerja, dan kinerja karyawan karyawan dalam paradigma penelitian berikut ini:



Gambar 2.1.
Paradigma Penelitian

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan pada kerangka pemikiran di atas, dapat dikemukakan bahwa variabel independen dalam penelitian ini yaitu Motivasi Kerja yang mempengaruhi variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

2.4. Hipotesis Penelitian

Salah satu tujuan penelitian adalah untuk menguji hipotesis yang merupakan jawaban sementara, dengan hubungan atau pengaruhnya antara variabel independen terhadap variabel dependen yang masih perlu dibuktikan kebenarannya dan dapat diuji. Menurut Sugiyono (2021:93), hipotesis merupakan jawaban sementara

terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berikut ini adalah hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Kebutuhan Prestasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaminan Kredit Indonesia Kantor Wilayah Bandung.
- H2 : Kebutuhan Afiliasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaminan Kredit Indonesia Kantor Wilayah Bandung.
- H3 : Kebutuhan Kekuasaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaminan Kredit Indonesia Kantor Wilayah Bandung.
- H4 : Kebutuhan Prestasi, Kebutuhan Afiliasi, dan Kebutuhan Kekuasaan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaminan Kredit Indonesia Kantor Wilayah Bandung.