

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA BERPIKIR**

#### **2.1 Tinjauan Penelitian**

##### **2.1.1 Administrasi Bisnis**

Administrasi adalah usaha dan kegiatan yang berkenaan dengan penyelenggaraan kebijaksanaan untuk mencapai tujuan. Administrasi dalam arti sempit adalah kegiatan yang meliputi catat-mencatat, surat menyurat, pembukuanringan, ketik mengetik, agenda dan sebagainya yang bersifat teknis ketatausahaan. Administrasi dalam arti luas adalah seluruh proses kerjasama antara dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan tertentu. Adapun Menurut Alemian Henuk (2020) Menyatakan Alemian Henuk (2020), secara etimologis administrasi berasal dari bahasa Yunani 'administrare' yang artinya melayani dan membantu.

Secara umum, sistem administrasi memiliki peran penting untuk membantu sebuah perusahaan dalam memberikan data serta informasi yang diperlukan. Selanjutnya Menurut Stephen. P. Robbins. (2018:19) “Mengemukakan definisi Administrasi adalah keseluruhan proses dari aktivitas-aktivitas pencapaian tujuan secara efisien melalui orang lain”. Sedangkan Menurut Wempy Banga (2018:16) “Bahwa memberi rangkuman tentang Administrasi dalam arti sempit, yaitu mencakup kegiatan tata usaha berupa pengelolaan data dan informasi yang keluar dan masuk keorganisasi dimana keseluruhan rangkaian kegiatan tersebut terdiri atas penerimaan, pencatatan, pengolahan, penyimpanan, pengetikan, pengiriman informasi, dan data secara tertulis yang perlukan oleh organisasi.”

Berdasarkan pendapat tersebut dapat diartikan administrasi dalam arti sempit mencakup aktivitas yang bersifat ketatausahaan dalam rangka penentuan kebijakan dan pengambilan keputusan di dalam organisasi. Administrasi dibagi menjadi 2 yaitu Administrasi Publik mengacu pada pengelolaan organisasi, program, dan kebijakan pemerintah. Tujuannya adalah untuk memastikan layanan publik yang efisien dan efektif bagi masyarakat. Di sisi lain, Administrasi Bisnis berkaitan dengan pengelolaan perusahaan dan organisasi swasta untuk mencapai tujuan bisnis dan profitabilitas.

### **2.1.2 Ilmu Administrasi Bisnis**

Pengertian Secara umum tentang Administrasi bisnis adalah seluruh kegiatan yang berhubungan didalam suatu perusahaan dengan tujuan untuk mencapai laba yang di targetkan oleh perusahaan tersebut.

Ada beberapa pendapat para ahli tentang pengertian administrasi bisnis yaitu menurut Poerwanto (2006:25) mengemukakan bahwa administrasi bisnis adalah keseluruhan kerjasama dalam memproduksi barang atau kerjasama dalam memproduksi barang atau jasa yang dibutuhkan dan diinginkan pelanggan hingga pada pertemuan barang atau jasa tersebut kepada pelanggan dengan memperoleh pelanggan dan Pendapat lain disampaikan oleh Y. Wayong (2004:12) menyatakan bahawa administrasi binis adalah keseluruhan kegiatan mulai dari produksi barang dan jasa sampai tibanya barang dan jasa tersebut ditangan konsumen.

Berdasarkan definisi dan uraian di halaman sebelumnya, maka dapat dipahami bahwa administrasi bisnis adalah suatu progress pengelolaan, perencanaan, pengaturan,

pengorganisasian, pengawasan, dan pelaksanaan tugas-tugas atau kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi atau lembaga dengan tujuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## **2.2 Sumber Daya Manusia**

Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini sering disebut manajemen kepegawaian atau manajemen personalia yang diterapkan pada suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Berikut ini beberapa pengertian mengenai Sumber Daya Manusia menurut beberapa ahli, diantaranya:

Menurut (Hasibuan, 2016) sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Senada dengan itu, (Badriyah, 2015) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi. Menurut (Desseler, 2015), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

### 2.2.1 Tujuan Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Cushway dalam (Sutrisno, 2015), tujuan MSDM meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai manajemen SDM.

### 2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut (M. S. . Hasibuan, 2016) meliputi:

1. **Perencanaan**  
Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. **Pengorganisasian**  
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).
3. **Pengarahan**  
Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
4. **Pengendalian**  
Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. **Pengadaan**  
Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. **Pengembangan**  
Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

**7. Kompensasi**

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

**8. Pengintegrasian**

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja samayang serasi dan saling menguntungkan.

**2.3 Motivasi kerja****2.3.1 Pengertian Motivasi kerja**

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari Bahasa Latin, yakni *movere* yang berarti “bergerak” (*to move*). Motivasi (Reksohadiprodjo, 1986) adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. (Hasibuan, 2001) Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2006) motivasi merupakan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi pada tujuan yang diinginkan. Sedangkan menurut (Rivai, 2009) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai – nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya.

### **2. 3. 2 Tujuan Motivasi kerja**

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang maksimal. Tujuan pemberian motivasi kepada karyawan menurut Hasibuan (2006) adalah:

- 1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.**
- 2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.**
- 3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.**
- 4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.**
- 5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.**
- 6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.**
- 7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.**
- 8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.**
- 9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.**
- 10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.**

### 2.3.3 Indikator Motivasi

Menurut Hasibuan (2007:141) Motivasi kerja adalah cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mereka mau bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

**Menurut Hasibuan (2007:141) menjelaskan bahwa :**

1. **Kepuasan Kerja**  
Bahwa sikap emosional yang mencintai dan menyenangkan pekerjaannya. Hal ini tercermin dalam moral kerja, disiplin kerja, dan prestasi kerja.
2. **Perasaan Memiliki**  
Mencerminkan bahwa rasa ingin memiliki pekerjaan yang baik dan menyenangkan pekerjaannya itu sendiri.
3. **Tantangan**  
Bahwa hal yang membangun tekad untuk meningkatkan kemampuan mengatasi masalah.
4. **Pembelajaran**  
Dapat terjadi proses perolehan ilmu dan pengetahuan baru, untuk pembentukan sikap dan kepercayaan diri sendiri.

Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, et all (2013:5) sebagai berikut :

1. **Tanggung Jawab**  
Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
2. **Prestasi Kerja**  
Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
3. **Peluang Untuk Maju**  
Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.
4. **Pengakuan Atas Kinerja**  
Keinginan mendapatkan upah ataupun jabatan lebih tinggi dari biasanya.
5. **Pekerjaan yang menantang**  
Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

### 2.3.4 Hambatan Motivasi

Motivasi yang diberikan kepada karyawan tidak selalu berhasil karena banyak hal yang dapat menghambat motivasi. Adapun kendala-kendala menurut Hasibuan (1996) adalah:

1. Untuk menentukan alat motivasi yang paling tepat, sulit karena keinginan setiap individu karyawan tidak sama.
2. Kemampuan perusahaan terbatas dalam menyediakan fasilitas dan insentif
3. Manajer sulit mengetahui motivasi kerja setiap individu karyawan.

#### 4. Manajer sulit memberikan insentif yang adil dan layak.

### 2.3.5 Konsep Motivasi

Dari banyaknya teori motivasi dapat di kelompokkan menjadi dua yaitu teori kepuasan dimana pengikutnya diantaranya adalah :

#### 1. Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Teori kepuasan ini mendasarkan pada pendekatan-pendekatan atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan orang berperilaku dan bertindak dengan cara tertentu. Penganut teori ini adalah:

##### a. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Maslow mengemukakan dalam Mangkunegara (2002) ia membuat hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan, yaitu fisiologis (rasa lapar, haus, seksual, dan kebutuhan fisik lainnya), rasa aman (rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional), sosial (rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan), penghargaan (faktor penghargaan internal dan eksternal), dan aktualisasi diri (pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri)

##### b. Teori Dua Factor Herzberg

Herzberg dalam Hasibuan (2007) mengemukakan bahwa ada dua macam kebutuhan yaitu kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan yang bisa diterjemahkan dengan hal yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman dan kesehatan badaniah. Sedangkan teori yang kedua ia menjelaskan bahwa kebutuhan selanjutnya adalah kebutuhan pemeliharaan secara psikologis seseorang.

### c. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Maslow mengemukakan dalam Mangkunegara (2002) ia membuat hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan, yaitu fisiologis (rasa lapar, haus, seksual, dan kebutuhan fisik lainnya), rasa aman (rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional), sosial (rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan), penghargaan (faktor penghargaan internal dan eksternal), dan aktualisasi diri (pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri).

### d. Teori Dua Factor Herzberg

Herzberg dalam Hasibuan (2007) mengemukakan bahwa ada dua macam kebutuhan yaitu kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan yang bisa diterjemahkan dengan hal yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman dan kesehatan badaniah. Sedangkan teori yang kedua ia menjelaskan bahwa kebutuhan selanjutnya adalah kebutuhan pemeliharaan secara psikologis seseorang.

### e. Teori kebutuhan Mc. Clelland

Mc. Clelland mengemukakan bahwa para usahawan mempunyai tingkat motivasi prestasi di atas rata-rata. Motivasi prestasi kerja seseorang usahawan tidak semata-mata ingin mencapai keuntungan. Keuntungan hanyalah suatu ukuran sederhana yang menunjukkan seberapa pekerjaan yang telah dilakukan. Mc Clelland juga menemukan bahwa kebutuhan prestasi tersebut dapat dikembangkan pada orang dewasa.

Orang-orang berorientasi prestasi mempunyai karakteristik-karakteristik tertentu yang dapat dikembangkan seperti:

1. Menyukai pengambilan resiko yang layak (moderat) sebagai fungsi ketrampilan, bukan kesempatan, menyukai suatu tantangan dan menginginkan tanggungjawab pribadi bagi hasil-hasil yang dicapai.
2. Mempunyai kecenderungan untuk menetapkan tujuan prestasi

- yang layak dan menghadapi resiko yang sudah diperhitungkan.
3. Mempunyai kebutuhan yang kuat akan umpan balik tentang apa yang dikerjakannya.
  4. Mempunyai ketrampilan dalam perencanaan jangka panjang dan memiliki kemampuan-kemampuan organisasional.

Teori Mc. Clelland dalam Mangkunegara (2002) Mengutarakan bahwa motivasi terdiri atas tiga hal yang secara lebih lanjut beserta pendekatan variabel penelitian secara sederhana akan dikemukakan sebagai berikut :

**1. *Need for Achievement***

*Need for Achievement* yaitu untuk melakukan pekerjaan lebih baik dari pada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.

**2. *Need for Affiliation***

*Need for Affiliation* ialah faktor-faktor atau situasi sumber dimana motif untuk berada bersama orang lain, berinteraksi dengan orang lain, tidak mau merugikan orang lain, merupakan faktor yang lebih dominan dalam mempengaruhi prestasi kerjanya.

**3. *Need for Power***

*Need for Power* ialah faktor-faktor dimana ini merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

Dari beberapa teori kepuasan diatas dapat kita rangkum bahwasannya kepuasan fisik dan rohani merupakan sebuah alat yang bisa menggerakkan dan mempengaruhi motivasi seseorang.

## **2. Teori Motivasi Proses (*Process Theory*)**

Pada teori ini pada dasarnya berusaha untuk menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan individu agar individu tersebut dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh manajer. Penganut teori ini adalah:

### **a. Teori Pengharapan Vroom**

Vroom dalam Hasibuan (2007) menyebutkan bahwa, teori ini beragumen tentang kekuatan dari suatu kecenderungan untuk

bertindak dengan suatu cara tertentu bergantung pada tiga konsep kekuatan yaitu dari suatu pengharapan (*expectancy*) bahwa tindakan itu akan diikuti oleh suatu keluaran tertentu dan pada daya tarik dari keluaran tersebut bagi individu tersebut. Teori pengharapan mengatakan seorang karyawan dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya yang tinggi bila ia meyakini upaya akan menghantar kesuatu penilaian kinerja yang baik, suatu penilaian yang baik akan mendorong ganjaran-ganjaran organisasional, seperti bonus, kenaikan gaji, atau promosi dan ganjaran itu akan memuaskan tujuan pribadi karyawan tersebut. Kemudian nilai (*valence*) adalah sebuah akibat dari perilaku tertentu mempunyai nilai/martabat tertentu (daya atau nilai memotivasi) bagi setiap individu tertentu. Dan pertautan (*instrumentality*) adalah sebuah persepsi dari individu bahwa hasil tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.

#### **b. Teori Keadilan.**

Teori keadilan menurut *Hasibuan (2007)* dalam bukunya mengutarakan bahwa orang akan selalu cenderung membandingkan antara:

- a) Masukan-masukan yang mereka berikan kepada pekerja dalam bentuk pendidikan, pengalaman, latihan dan usaha.
- b) Hasil-hasil (pengalaman-pengalaman) yang mereka terima seperti juga membandingkan balas jasa yang diterima karyawan lain dengan yang diterima dirinya untuk pekerjaan yang sama.

Keyakinan atas dasar pertimbangan tentang adanya ketidakadilan dirasakan dan bukan apakah ketidakadilan secara nyata ada. Ketidak

adilan ini akan ditanggapi dengan bermacam-macam perilaku yang berbeda, misalkan menurunnya prestasi, mogok, minta berhenti dan sebagainya. Motivasi diharapkan memacu kinerja karyawan sehingga para karyawan menjadi lebih optimal dalam melakukan pekerjaannya.

## **2.4 Kinerja Karyawan**

Setiap perusahaan selalu mempunyai keinginan memiliki kinerja karyawan yang baik, karena dengan kinerja yang baik keberadaan perusahaan dapat dipertahankan. Menurut *A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67)*, mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari pengertian diatas dapat dipahami bahwa hasil kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari kualitas yang merupakan mutu seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang meliputi kerapian, kesesuaian dan kelengkapan yang diberikan, sedangkan kuantitas merupakan jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang karyawan dalam periode tertentu.

Sedangkan menurut *Harsuko (2011:50)* mendefinisikan kinerja merupakan unsur pencatatan hasil kerja SDM dari waktu ke waktu sehingga diketahui sejauh mana hasil kerja SDM dan perbaikan apa yang harus dilakukan agar di masa mendatang lebih baik. Dari definisi ini dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja sumber daya manusia yang perlu dicatat dan diperhatikan dari waktu ke waktu untuk diperbaiki agar dimasa mendatang lebih baik menuju tujuan perusahaan.

### 2.4.1 Indikator Kinerja

Menurut (**Kasmir, 2017**) Mengatakan bahwa, “Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi secara garis besar, Kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi sesuai dengan moral dan etika.” Menurut (**Kasmir, 2017**) indikator kinerja karyawan diantaranya:

1. **Kualitas (mutu)**  
Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.
2. **Kuantitaas (jumlah)**  
Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.
3. **Waktu (jangka waktu)**  
Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. **Kerja sama antar karyawan.**  
Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.
5. **Penekanan biaya.**  
Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.
6. **Pengawasan**  
Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

### 2.4.2 Faktor - faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, baik yang berhubungan dengan organisasi maupun kinerja individu. Menurut *Kasmir (2017:189)* adapun faktor– faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja

adalah sebagai berikut :

1. **Kemampuan dan Keahlian**  
Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang ditetapkan.
2. **Pengetahuan**  
Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
3. **Rancangan Kerja**  
Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan.
4. **Kepribadian**  
Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh–sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik, demikian pula sebaliknya.
5. **Motivasi kerja**  
Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong melakukan sesuatu dengan baik.
6. **Kepemimpinan**  
Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. **Gaya kepemimpinan**  
Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. **Budaya organisasi**  
Merupakan kebiasaan–kebiasaan atau norma–norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan–kebiasaan atau norma–norma ini mengatur hal–hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.
9. **Kepuasan kerja**  
Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil dengan baik, demikian pula sebaliknya.
10. **Lingkungan kerja**  
Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana.
11. **Loyalitas**  
Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh–sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

### 2.4.3 Pengukuran Kinerja

Berbagai cara dilakukan perusahaan untuk mengetahui faktor–faktor apa saja yang mempengaruhi karyawan akan bekerja dengan baik terhadap kerjanya, karyawan akan bekerja dengan baik apabila karyawan merasa senang terhadap pekerjaannya. Timbulnya perasaan senang seseorang dalam bekerja, maka akan timbul suatu kegairahan kerja. Dalam hal ini, ada beberapa pengukuran kinerja karyawan menurut *Dharma (2003:355)* mengemukakan bahwa hampir seluruh cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal–hal sebagai berikut :

1. **Kuantitas yaitu jumlah yang diselesaikan atau dicapai.**
2. **Kualitas yaitu mutu yang harus diselesaikan atau dicapai.**
3. **Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.**

Dari pengertian diatas dapat dipahami bahwa pengukuran kinerja karyawan terdapat 3 (tiga) pengukuran yang dapat dijadikan sebagai ukuran kinerja karyawan yaitu : kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Dengan demikian, seorang karyawan harus mempunyai kemampuan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan petunjuk atau arahan yang diberikan dan harus sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaannya.

### 2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan salah satu acuan penelitian dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang akan dilakukan. Berdasarkan dari penelitian terdahulu ini, peneliti dapat mengangkat sebagai salah satu referensi untuk memperkaya bahan kajian pada penelitian peneliti. Berikut ini beberapa penelitian terdahulu baik dalam bentuk skripsi maupun jurnal.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Dody Chrisnanda (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Mas Sumbiri	1. Penelitian ini mempunyai persamaan pada penggunaan variable Motivasi Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y) 2. menggunakan Metode Kuantitatif	1. penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu di PT. Mas Sumbiri menggunakan teori Afandi sedangkan peneliti menggunakan teori Kasmir
2	Rido Sanjaya (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam	1. Penelitian ini mempunyai persamaan pada penggunaan variable Motivasi Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y) 2. menggunakan Metode Kuantitatif	1. penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu menggunakan teori Afandi sedangkan peneliti menggunakan teori Kasmir 2. menggunakan perspektif islam sedangkan peneliti menggunakan perspektif umum
3	Sarah Nur Fadila (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirta Intan Cabang Garut Kota	1. Penelitian ini mempunyai persamaan pada penggunaan variable Motivasi Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y)  2. menggunakan Metode Kuantitatif	1. penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu di PDAM Tirta Intan Cabang Garut Kota menggunakan teori Robins sedangkan peneliti menggunakan teori Kasmir
4	Hilda Alawiyah (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bengkel Toyo Teknik Di	1. Penelitian ini mempunyai persamaan pada penggunaan variable Motivasi Kerja (X) dan Kinerja	1. penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu di CV. Bengkel Toyo Teknik Di Bandung menggunakan teori kinerja menurut Robins sedangkan

		Bandung	Karyawan (Y) 2.menggunakan Metode Kuantitatif	peneliti menggunakan teori menurut Kasmir 2. Perbedaan pada objek dan judul
5	Arnold Jassen Wijaya dan Heru Susilo (Jurnal 2018)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	1.Penelitian ini mempunyai persamaan pada penggunaan variable Motivasi Keja (X) dan Kinerja Karyawan (Y) 2.menggunakan Metode Kuantitatif	1. penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu di PT. Ika Jaya Sahara Karya Malang menggunakan teori motivasi menurut harzberg sedangkan peneliti menggunakan teori Hasibuan

Sumber : diolah oleh peneliti 2024

## 2.6 Kerangka Berfikir

Faktor yang paling strategis bagi suatu perusahaan adalah sumber daya manusianya, karena karyawan merupakan sumber daya manusia yang keberadaannya sangat penting bagi berjalannya suatu perusahaan. Kedudukan karyawan adalah sebagai pelaksana kegiatan perusahaan dalam mencapai visi, misi dan tujuannya. Tujuan perusahaan akan tercapai apabila dapat menggerakkan dan mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan maksimal, artinya melakukan pekerjaannya secara efisien dan efektif disertai dengan motivasi kerja yang optimal dari pimpinan perusahaan itu sendiri.

Pada dasarnya motivasi adalah suatu proses mendorong dan menggerakkan seseorang untuk melakukan kegiatan guna menjamin bahwa apa yang telah direncanakan berjalan sebagaimana mestinya. Motivasi dimaksudkan untuk

membangkitkan semangat pegawai agar tidak terjadi penyimpangan, kesalahan, penyelewengan dan ketidak konsistenan yang tidak sesuai dengan tugas yang telah diberikan. Kebutuhan dasar manusia bukan sekedar pemenuhan kebutuhan primer seperti sandang, pangan, keamanan, dan perumahan, yang bertujuan untuk menjaga dan memelihara kelangsungan hidup. Namun Anda juga mempunyai keinginan untuk memiliki atau mendapatkan sesuatu yang Anda harapkan.

Menurut **Hasibuan (2007:141)** Motivasi kerja adalah cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mereka mau bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan definisi pendapat tersebut dapat dipahami bahwa motivasi kerja memiliki dua tujuan utama dalam diri individu yaitu kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi.

Menurut **Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93)** menjelaskan bahwa :

1. **Tanggung Jawab**  
Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
2. **Prestasi Kerja**  
Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
3. **Peluang Untuk Maju**  
Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.
4. **Pengakuan Atas Kinerja**  
Keinginan mendapatkan upah ataupun jabatan lebih tinggi dari biasanya.
5. **Pekerjaan yang Menantang**  
Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

Sedangkan Kasmir menjelaskan tentang kinerja adalah Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi secara garis besar.” Menurut (**Kasmir, 2017**) menjelaskan bahwa:

1. **Kualitas (mutu)**  
Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.
2. **Kuantitaas (jumlah)**  
Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.
3. **Waktu (jangka waktu)**  
Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. **Kerja sama antar karyawan.**  
Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.
5. **Penekanan biaya.**  
Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.
6. **Pengawasan**  
Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

Dari Uraian tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir**

## 2.7 Hipotesis

Hipotesis diartikan sebagai pernyataan dan jawaban yang bersifat sementara, diharapkan teruji kebenarannya dan dapat memberikan pola terbaik

dalam menyelesaikan pokok masalah seperti yang telah dirumuskan sebelumnya. Dengan memperhatikan teori yang ada sebagai hasil penelitian maka didalam penelitian ini dirumuskan hipotesis konseptual yang terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja pegawai CV. JSG Collection Kota Cimahi. Untuk lebih jelasnya peneliti membuat definisi operasional sebagai berikut:

1. Pengaruh positif adalah adanya pengaruh yang ditimbulkan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. JSG Collection Kota Cimahi.
2. Motivasi kerja merupakan program pengembangan karyawan yang dilakukan perusahaan untuk memberikan arahan-arahan sebagai upaya pengembangan karyawan.
3. Kinerja merupakan hasil kerja yang didapatkan oleh karyawan dalam tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.
4. CV. JSG Collection Kota Cimahi merupakan konveksi yang melayani berskala besar.

Dalam melengkapi hipotesis, maka peneliti mengemukakan hipotesis statistik sebagai berikut:

1.  $H_0: \beta < 0$ : Motivasi Kerja (X): Kinerja Karyawan (Y)  $< 0$ , artinya tidak ada pengaruh yang positif antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. JSG Collection Kota Cimahi.
2.  $H_1: \beta > 0$ : Motivasi Kerja (X): Kinerja Karyawan (Y)  $< 0$ , artinya terdapat pengaruh yang positif, antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. JSG Collection Kota Cimahi.

3.  $r_s$ : korelasi, merupakan simbol untuk mengukur keeratan hubungan antara dua variabel penelitian yaitu antara Motivasi Kerja (X): Kinerja Karyawan (Y).
4. Titik kritis, merupakan titik yang digunakan untuk menentukan batas antara nilai signifikan dan tidak signifikan di sekitar nilai yang dihitung.
5. Alpha ( $\alpha$ ) yaitu derajat kebebasan validitas dengan tingkat kesalahan sebesar 5% atau  $\alpha = 0,05$ .