

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN

2.1 Teori Motivasi

Teori motivasi yang dikembangkan oleh beberapa para ahli mendasarkan pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga mereka mau melakukan aktivitasnya, jadi mengacu pada diri seseorang. Teori ini mencoba mencari tahu tentang kebutuhan apa yang dapat memuaskan dan yang dapat mendorong semangat kerja seseorang.

2.1.1 Teori Abraham Maslow

Teori Abraham Maslow dalam Fomenky (2015) mengatakan bahwa ada lima kebutuhan dalam memotivasi seseorang, yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis (*physiological*)

Meliputi kebutuhan fisik dan upaya untuk bertahan hidup, seperti makan, minum, dan lain-lain.

2. Kebutuhan Rasa Aman (*safety*)

Kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan dari bahaya fisik dan emosional.

3. Kebutuhan Sosial (*affiliation*)

Kebutuhan untuk hidup bersama orang lain seperti kasih sayang, penerimaan, dan lain-lain.

4. Kebutuhan Penghargaan (*esteem*)

Kebutuhan akan adanya penghargaan diri dan penghargaan dari lingkungan, baik faktor internal yaitu otonom dan prestasi, faktor

eksternal yaitu pengakuan dan perhatian.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*self-actualization*)

Tingkat kebutuhan yang paling tinggi karena seseorang akan bertindak bukan karena dorongan orang lain, tetapi atas kesadaran dan keinginan diri sendiri.

Teori hierarki kebutuhan Maslow ini merupakan salah satu teori motivasi yang berhasil menjabarkan lima tingkatan kebutuhan, dimana setiap tingkatan akan diperoleh jika tingkatan sebelumnya telah terlewati secara bertahap. Dari teori ini dapat menjadi sebagai pendukung dari variabel motivasi motif material, bahwa kebutuhan itu terdiri dari dua yaitu, kebutuhan primer dan kebutuhan sekunder. Apabila kebutuhan primer (pokok) sudah terpenuhi maka munculah keinginan untuk memenuhi kebutuhan lain yang lebih tinggi yang biasa disebut dengan kebutuhan sekunder.

Kesimpulan teori Maslow dalam Zaozo dan Mokhtar (2014) bahwa memberi imbalan berupa *financial* yang dapat diambil dari teori Maslow adalah pemenuhan kebutuhan terjadi secara bertahap, mulai dari tingkat terendah yaitu fisiologis sampai ke tingkat atas yaitu aktualisasi diri. Semakin tinggi tahap yang ingin dilewati maka akan semakin sulit tantangan yang dilalui tetapi semakin banyak hasil yang akan didapatkan.

2.1.2 Teori Dua Faktor Frederick Herzberg

Frederick Herzberg dalam Tannady (2017) mencetuskan teori mengenai dua faktor yang berpengaruh pada motivasi karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kedua faktor tersebut yaitu :

1. Faktor Motivator, yang meliputi : pencapaian, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab, serta pengembangan.
2. Faktor Hygiene, yang meliputi : kebijakan dan administrasi perusahaan, supervisi teknis, supervisi interpersonal, kondisi kerja, dan kompensasi.

Dari teori ini dapat menjadi sebagai pendukung dari variabel motivasi motif layanan sosial yang diberikan kepada semua karyawan dan didistribusikan secara adil. Teori dua faktor Herzberg pada penelitian ini menjelaskan bahwa kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting untuk dapat mengetahui apakah motivasi motif moral, motivasi motif material, dan motivasi motif layanan sosial yang diterapkan telah memenuhi kinerja karyawan yang nantinya diharapkan dapat berimplikasi pada meningkatnya kinerja karyawan Divisi Operasional di PT. Indomarco Prismatama cabang Yogyakarta.

2.1.3 Teori Kebutuhan McClelland

Teori motivasi McClelland dalam Rivai (2013) mengemukakan adanya tiga macam kebutuhan, yaitu sebagai berikut:

1. *Need for Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dan dorongan akan tanggung jawab untuk menemukan pemecahan masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil resiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, dan selalu berkeinginan mencapai prestasi yang

lebih tinggi.

2. *Need for Affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
3. *Need for Power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dan dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

Dapat disimpulkan bahwa orang tidak cukup memenuhi kebutuhan makan dan minum saja, akan tetapi orang juga mengharapkan pemuasan kebutuhan biologis dan psikologis orang tidak dapat hidup bahagia. Dari teori ini dapat menjadi sebagai pendukung dari variabel motivasi motif moral, bahwa kebutuhan psikologisnya meningkatkan loyalitas mereka untuk bekerja. Semakin tinggi status seseorang dalam perusahaan, maka motivasi mereka semakin tinggi dan hanya pemenuhan jasmaniah saja. Semakin ada kesempatan untuk bekerja dengan mengerahkan kemampuan yang dimilikinya.

2.1.4 Teori X dan Y

Teori X dan Teori Y dari McGregor (1960) menjelaskan bahwa untuk memotivasi pegawai harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mau bekerja sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan cenderung motivasi negatif yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas. Sedangkan menurut teori Y, untuk memotivasi pegawai dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi, kerjasama, dan keterikatan

pada keputusan.

2.2 Definisi Motivasi

Menurut Robbins dan Judge (2013), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Terdapat tiga kunci utama, yakni: intensitas, arah dan ketekunan. Intensitas menerangkan seberapa kerasnya seseorang berusaha. Intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali jika upaya itu diarahkan ke suatu tujuan yang menguntungkan organisasi. Bisa dikatakan, motivasi harus memiliki dimensi arah. Usaha untuk tekun maju ke arah tujuan organisasi adalah usaha yang harus dipupuk. Akhirnya, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Ini adalah ukuran tentang berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi akan tetap bertahan pada pekerjaan untuk mencapai tujuan mereka (Indahyati dan Hendarti, 2020). Apabila seseorang memiliki motivasi yang tinggi maka dia akan melakukan pekerjaan tersebut dengan maksimal dan juga sebaliknya, apabila seseorang tidak memiliki motivasi dalam bekerja maka tidak akan ada hal-hal baru yang bisa dia lakukan demi tercapainya target perusahaan tersebut. Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Sunnyoto, 2015).

2.3 Tujuan Motivasi

Menurut Purwanto (2012) menyatakan bahwa secara umum dapat dikatakan tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu.

Menurut Hasibuan (2017) tujuan dari motivasi adalah sebagai berikut:

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.

2.4. Motivasi Motif Moral

Zaozo dan Mokhtar (2014) mengemukakan bahwa motif moral membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhan psikologisnya meningkatkan loyalitas mereka untuk bekerja. Lebih lanjut Al-Nsour (2012) menyatakan bahwa memberikan kesempatan kepada karyawan berpartisipasi dalam pengambilan

keputusan meningkatkan kinerja mereka dalam pekerjaan. Oleh karena itu motif moral (surat terima kasih atas kerjasama, membuat daftar kehormatan, penambahan hari libur, dan kepercayaan diri) memiliki pengaruh yang signifikan kinerja karyawan (AbuSharkh, 2012). Moral konsep yang digunakan untuk menggambarkan bagaimana sebuah karyawan di perusahaan berperilaku. Moral karyawan adalah perilaku karyawan yang digunakan dalam perusahaan untuk menggambarkan bagaimana pemahaman moral terkait dengan aktivitas pekerjaan. Beberapa penjelasan teoritis di bawah ini memberikan beberapa wawasan tentang moral kerja. Moral karyawan, menurut Drafke & Kossen (2012), mengacu pada sikap karyawan terhadap atasan mereka serta faktor tempat kerja umum seperti pengawasan, rekan kerja, dan keuangan. Ini dapat dikaitkan dengan individu atau kelompok di mana karyawan tersebut menjadi anggota.

Ketika berbicara tentang moral karyawan, selalu mendefinisikan moral sebagai sikap individu dan kelompok terhadap lingkungan kerja mereka, serta sikap terhadap bekerja seefisien mungkin dengan mengerahkan kemampuan mereka secara sukarela (Keith Davis, 2012). Dalam hal ini, penekanannya adalah mendorong orang untuk bekerja sekeras mungkin daripada hanya bersenang-senang.

Moral karyawan dapat dilihat sebagai predisposisi yang mempengaruhi kemauan, perasaan, dan pikiran untuk bekerja dan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan sebaik-baiknya, berdasarkan sejumlah pengertian yang dikemukakan di atas. Moral karyawan dapat dilihat dari segi moral individu

dan kelompok. Moral individu mengacu pada kesediaan individu untuk menyumbangkan energi dan pikirannya untuk pencapaian tujuan perusahaan.

2.4.1 Proses Terbentuknya Moral Karyawan.

Moral karyawan mempengaruhi bagaimana karyawan berinteraksi dengan lingkungan kerja mereka di perusahaan dan bisnis. Meskipun proses pengembangan moral karyawan tidak mekanistik atau linier pada kenyataannya, berikut merupakan deskripsi teoritis tentang moral karyawan. Persepsi karyawan terhadap situasi dalam organisasi secara keseluruhan merupakan titik awal pembentukan moral. Dalam hal perilaku individu dalam organisasi, Gibson dan Donnely (2014) menyebut situasi sebagai stimulus. Sedangkan persepsi pada hakikatnya adalah suatu metode pengamatan secara selektif, pengorganisasian, penyampaian, dan penilaian terhadap objek atau situasi tertentu. Hasil dari persepsi, pembelajaran, dan pengalaman kerja lingkungan organisasi akan menjadi bagian dari mekanisme penyesuaian yang berkesinambungan antara keyakinan (*beliefs*) dan perasaan (*feelings*) yang membentuk atau mengubah sikap individu. Dinyatakan bahwa sikap sebenarnya adalah kesiapan mental, yang berdampak pada persepsi dan tanggapan individu terhadap situasi.

2.4.2 Indikator Moral Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Benge (2016), ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam pembentukan moral karyawan:

1. Aspek Sikap Terhadap Pekerjaan

Sikap umum pekerja terhadap aspek-aspek seperti jenis pekerjaan,

kemampuan melakukan pekerjaan, suasana lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan sikap terhadap imbalan yang diterima.

2. Aspek Sikap Terhadap Atasan

Bagaimana atasan memperlakukan karyawan, bagaimana mereka menangani keluhan pekerja, bagaimana mereka menyampaikan informasi, desain tugas, tindakan, disiplin karyawan, dan bagaimana pekerja melihat kemampuan atasan mereka dalam melaksanakan tugasnya semua dapat mempengaruhi sikap karyawan terhadap atasan.

3. Aspek Sikap Terhadap Perusahaan

Sikap terhadap perusahaan atau organisasi dipengaruhi oleh kebijakan yang berlaku, pemenuhan kebutuhan karyawan, membandingkan perusahaan dengan orang lain, citra perusahaan, dan semangat kelompok dengan atasan.

2.5 Motivasi Motif Material

Menurut Zaozo dan Mokhtar (2014) mengungkapkan bahwa Motif material diartikan sebagai imbalan finansial yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaannya yang luar biasa. Selain itu, Yousif (2010) mengemukakan bahwa motif keuangan (hadiah, bonus, uang muka, dan sistem penghargaan) mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dalam pekerjaan mereka. Sedangkan motivasi material Menurut Sarwoto (2010), adalah imbalan berupa uang yang diberikan kepada karyawan atau orang lain. Bentuk

motivasi motif material sebagai berikut :

- a) Bonus, atau uang yang diberikan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah diselesaikan, biasanya diberikan secara selektif dan khusus kepada pekerja yang berhak dan diberikan hanya sekali tanpa kewajiban di masa depan. Perusahaan yang menggunakan sistem insentif ini biasanya memasukkan beberapa persen keuntungan di atas jumlah tertentu ke dalam dana bonus, yang kemudian dibagi di antara pihak-pihak yang menerima bonus.
- b) Komisi adalah jenis bonus yang diberikan kepada mereka yang melakukan penjualan yang baik. Komisi biasanya dikirim ke departemen penjualan dan diterima oleh tenaga penjualan.
- c) Bagi Hasil, Ini adalah salah satu bentuk insentif yang paling tradisional. Pembayaran dapat dilakukan dalam berbagai bentuk, tetapi biasanya terdiri dari sebagian besar laba bersih yang disetorkan ke dalam dana dan kemudian dimasukkan ke dalam daftar pendapatan setiap peserta.
- d) Kompensasi, program remunerasi yang mencakup pembayaran di kemudian hari, seperti pensiun, memiliki nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan paling dasar manusia, yaitu memberikan jaminan ekonomi bagi karyawan setelah mereka berhenti bekerja. Pembayaran kontraktual adalah pelaksanaan perjanjian supervisor-karyawan di mana karyawan dibayar sejumlah uang untuk jangka waktu tertentu setelah masa kerja berakhir.

2.5.1 Tujuan Pemberian Motivasi Motif Material

Menurut Yani (2012) menyatakan bahwa tujuan diberikannya motivasi motif material adalah sebagai berikut:

1. Untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah berprestasi.
2. Untuk memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada karyawan.
3. Untuk menjamin bahwa karyawan akan mengerahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.
4. Untuk mengukur usaha karyawan melalui kinerjanya.
5. Untuk meningkatkan kinerja karyawan baik secara individu maupun kelompok.

2.5.2 Indikator Material Terhadap Kinerja Karyawan

Perusahaan bermaksud memberikan material untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi ini akan diberikan dalam bentuk uang dan tunjangan lainnya yang disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing karyawan. Menurut Sarwoto (2010), indikator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Uang bonus yang diberikan sebagai kompensasi atas pekerjaan yang telah diselesaikan biasanya diberikan secara selektif dan khusus kepada pekerja yang berhak, dan diberikan hanya sekali tanpa tanggal yang akan datang. Perusahaan yang menggunakan sistem bonus ini biasanya memasukkan beberapa persen keuntungan di atas jumlah tertentu ke dalam dana bonus, yang kemudian dibagikan kepada

karyawan.

2. Komisi adalah jenis bonus yang dapat diberikan kepada mereka yang melakukan penjualan yang baik, melakukan kontak dengan penjualan, dan menerima komisi dari tenaga penjualan.
3. *Profit share*, salah satu jenis insentif yang paling tradisional. Pembayaran dapat mengambil berbagai bentuk tetapi biasanya terdiri dari sebagian dari laba bersih yang disimpan dalam dana dan kemudian dimasukkan ke dalam laporan pendapatan setiap peserta.

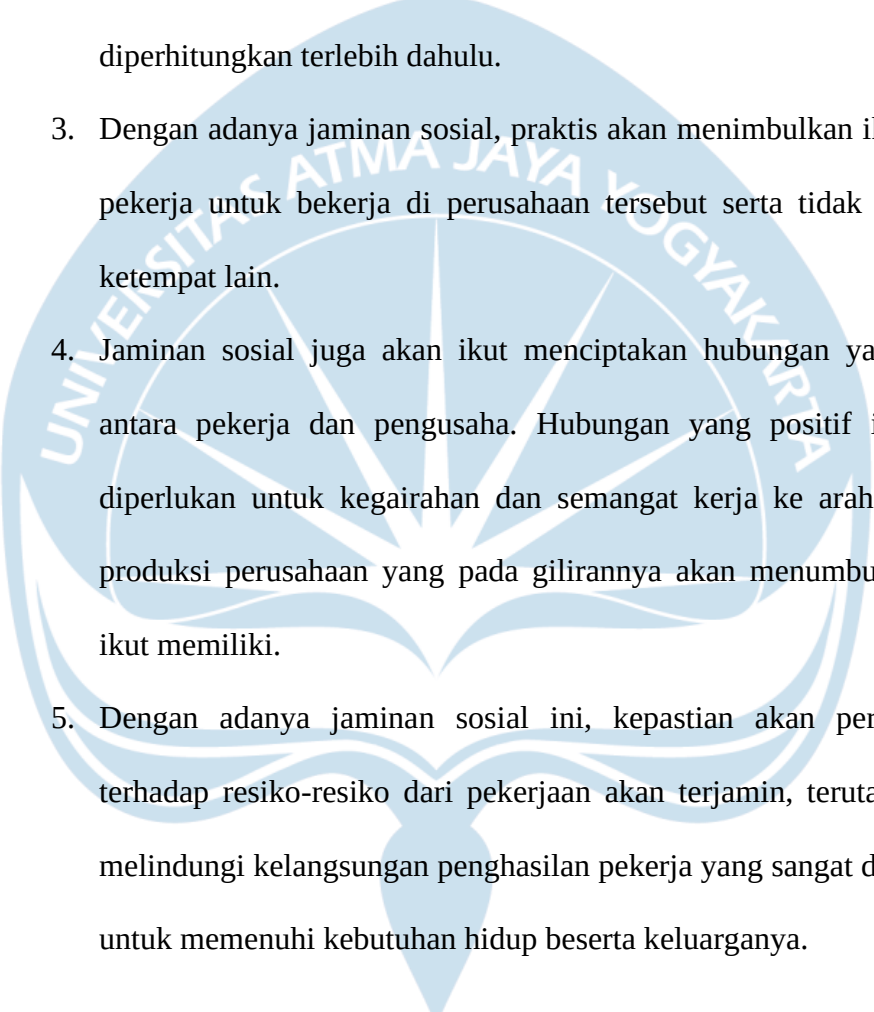
2.6 Motivasi Motif Layanan Sosial

Menurut AbuSharkh (2012) bahwa motivasi motif layanan sosial yang diberikan kepada semua karyawan dan didistribusikan secara adil di antara mereka seperti bantuan sosial dan asuransi kesehatan. Selanjutnya motivasi layanan sosial bertujuan untuk meningkatkan kemampuan wirausaha karyawan untuk melakukan upaya terbaiknya (Abdelhameed, 2011). Bahwa motif layanan sosial dapat berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.6.1 Tujuan Pemberian Motivasi Layanan Sosial

Menurut Zaeni (2008) tujuan layanan sosial terhadap kinerja ada beberapa tujuan yang diperoleh dengan dilaksanakannya layanan sosial bagi karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Jaminan sosial menciptakan ketenangan kerja bagi pekerja dan ketenangan berusaha bagi pengusaha sehingga mendorong terciptanya produktivitas kerja.

- 
2. Dengan adanya program jaminan sosial yang permanen berarti pengusaha dapat melakukan perencanaan yang pasti untuk kesejahteraan pekerja, dimana biasanya pengeluaran-pengeluaran untuk jaminan sosial ini bersifat mendadak sehingga tidak bisa diperhitungkan terlebih dahulu.
 3. Dengan adanya jaminan sosial, praktis akan menimbulkan ikatan bagi pekerja untuk bekerja di perusahaan tersebut serta tidak berpindah ketempat lain.
 4. Jaminan sosial juga akan ikut menciptakan hubungan yang positif antara pekerja dan pengusaha. Hubungan yang positif ini sangat diperlukan untuk kegairahan dan semangat kerja ke arah kenaikan produksi perusahaan yang pada gilirannya akan menumbuhkan rasa ikut memiliki.
 5. Dengan adanya jaminan sosial ini, kepastian akan perlindungan terhadap resiko-resiko dari pekerjaan akan terjamin, terutama untuk melindungi kelangsungan penghasilan pekerja yang sangat dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan hidup beserta keluarganya.

2.7 Definisi Kinerja

Menurut Torang (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang

berlaku dalam organisasi.

Mendukung pendapat tersebut, menurut Uno dan Lamatenggo (2014) kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, atau kriteria yang telah ditentukan lebih dulu dan telah disepakati bersama.

2.7.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Torang (2016) mengungkapkan enam variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu pengetahuan, motivasi, keterampilan, kecakapan, perilaku, dan masa kerja. Sedangkan, menurut Mangkunegara (2012), kinerja (performance) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

1. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi.
2. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, dan motivasi.
3. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan desain pekerjaan.

Berdasarkan beberapa uraian di atas menyebutkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor internal yaitu yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri, dan faktor eksternal yang berasal dari lingkungan kerja dalam suatu organisasi. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor - faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah faktor individu, psikologis, dan organisasi.

2.7.2 Hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja

Kinerja merupakan variabel tidak bebas (dependent variable) yang dipengaruhi oleh banyak faktor yang mempunyai arti dalam penyampaian tujuan organisasional. Artinya, kesalahan dalam pengelolaan pada variabel bebas (independent variable) akan berakibat pada kinerja, baik secara negatif dan positif. Bangun (2012) juga menyatakan berbagai hasil penelitian menyimpulkan bahwa motivasi akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, penurunan tingkat perputaran dan absensi kerja.

Menurut McClelland, dalam Zunaidah dan Budiman (2014) menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi dengan pencapaian kinerja. Artinya pimpinan, manajer dan karyawan yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi dan sebaliknya mereka yang kinerja rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.

2.7.3 Dimensi Penilaian Kinerja

Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai kinerja mencakup sebagai berikut:

1. Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam atau di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Prestasi kerja

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

3. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti pada bawahannya.

4. Kedisiplinan

Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai instruksi yang diberikan kepadanya.

5. Kreativitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya dan berhasil guna.

6. Kerja sama

Penilai menilai kesiapan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

7. Kepemimpinan

Penilai menilai untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai kepribadian yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

8. Kepribadian

Penilai menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, melihat sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

9. Prakasa

Penilai menilai kemampuan berpikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberi alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

10. Kecakapan

Penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semua terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.

11. Tanggung Jawab

Penilai menilai kesiapan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kesediaannya, pekerjaan, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjaannya.

2.8 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Subyek Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
------------------	---------------------	----------------------	------------------------	---------------------

Abuzarbeh & Nazal (2018)	Dampak Motivasi terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus dari Bank Umum Palestina	Bank Komersial di Palestina	Motivasi Motif Moral (X_1), Motivasi Motif Material (X_2), Motivasi Motif Layanan Sosial (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y_1)	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa motif moral berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Meski demikian, motif material dan sosial belum ada pengaruh signifikan terhadap perilaku karyawan di tempat kerja mereka.
Zameer (2014)	Mengeksplorasi dampak motivasi terhadap kinerja karyawan	Industri minuman di Pakistan (Pepsi, Coca, dan Grommet)	Motivasi (X_1) dan Kinerja karyawan (Y_1)	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Pakistan.
annand	Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan	XYZ shipping company di Jakarta Selatan, Indonesia	Kepuasan kerja (X_1), Motivasi (X_2), dan Kinerja karyawan (Y_1)	Hasil penelitian membuktikan ada yang positif dan hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

				Artinya itu Semakin baik kepuasan kerja dan motivasi karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dan lainnya di sisi lain, jika pemberian kepuasan kerja dan motivasi rendah akan mengakibatkan kinerja karyawan menurun.
dan (2011)	Dampak insentif material dan moral terhadap kepuasan kerja karyawan	Nablus Specialist Rumah Sakit di Palestina	Material (X_1), Moral (X_2), dan Kepuasan kerja karyawan (Y_1)	Hasilnya menunjukkan tingkat insentif material dan moral yang rendah. Oleh karena itu, tidak ada korelasi yang signifikan secara statistik antara motivasi dan kinerja staf di Nablus Specialist Rumah Sakit.

(2010)	Mengidentifikasi jenis insentif material dan moral yang ditawarkan kepada karyawan	Sektor industri di kota industri Makkah Al Mukarramah	Material (X_1), Moral (X_2), dan Karyawan (Y_1)	Hasilnya menunjukkan tingkat insentif moral yang rendah dan kurangnya insentif material dan juga menemukan hubungan positif signifikansi statistik antara penerapan insentif material dan moral dan antara kinerja dan kepuasan dengan lingkungan kerja mereka. Dalam hal ini, penelitian merekomendasikan perlunya memperhatikan materi dan motivasi moral secara umum dan kebutuhan untuk membayar perhatian khusus pada jenis insentif yang mendapat nilai rendah seperti uang muka,
--------	--	---	---	---

				pinjaman, dan bonus.
--	--	--	--	----------------------

Sumber : Abuzarbeh & Nazal (2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Abuzarbeh & Nazzal (2018) melampirkan menguji dampak dari motif moral dan material terhadap karyawan kinerja sebagai kasus dari bank komersial Palestina. Sampel dari 252 karyawan dipilih dari semua Bank komersial Palestina. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa motif moral berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Meski demikian, motif material dan sosial belum ada pengaruh signifikan terhadap perilaku karyawan di tempat kerja mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Zameer et al (2014) mengeksplorasi dampak motivasi terhadap kinerja karyawan pada industri minuman di Pakistan. Kuesioner terstruktur dibagikan pada sampel 150 pekerja di industri minuman (Pepsi, Coca, dan Grommet). Hasil penelitian menyimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Pakistan.

Penelitian yang dilakukan oleh Octaviannand et al (2017) menyelidiki pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di xyz shipping company di Jakarta Selatan, Indonesia. Sampel penelitian dibatasi sebanyak 70 orang dari departemen pemasaran, layanan pelanggan, logistik, dokumentasi, kasir, layanan keuangan dan agen pelabuhan. Hasil penelitian membuktikan ada yang positif dan hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik kepuasan kerja dan motivasi karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dan

lainnya.

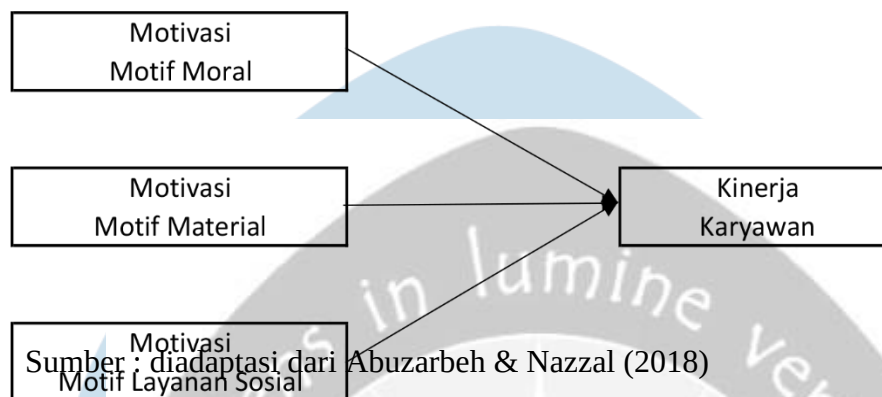
Penelitian yang dilakukan oleh Awda dan Awad (2011) meneliti dampak insentif terhadap kepuasan kerja karyawan di Nablus Specialist Rumah Sakit di Palestina. Hal tersebut dibahas pentingnya memperbaharui sistem insentif agar bisa naik tingkat kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan analisis regresi untuk mengidentifikasi efek insentif pada karyawan di rumah sakit. Hasilnya menunjukkan tingkat insentif material dan moral yang rendah. Oleh karena itu, tidak ada korelasi yang signifikan secara statistik antara motivasi dan kinerja staf di Nablus Specialist Rumah Sakit.

Penelitian yang dilakukan oleh Yousif (2010) mengidentifikasi jenis insentif material dan moral yang ditawarkan kepada karyawan di sektor industri di kota industri Makkah Al Mukarramah. Sampel penelitian terdiri dari 134 pekerja di kota industri Makkah. Hasilnya menunjukkan tingkat insentif moral yang rendah dan kurangnya insentif material dan juga menemukan hubungan positif signifikansi statistik antara penerapan insentif material dan moral dan antara kinerja dan kepuasan dengan lingkungan kerja mereka. Dalam hal ini, penelitian merekomendasikan perlunya memperhatikan materi dan motivasi moral secara umum dan kebutuhan untuk membayar perhatian khusus pada jenis insentif yang mendapat nilai rendah seperti uang muka, pinjaman, dan bonus.

2.9 Kerangka Penelitian

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 menunjukkan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Variabel yang digunakan pada penelitian ini meliputi Motivasi Motif Moral, Motivasi Motif Material, Motivasi Motif Layanan Sosial, dan Kinerja Karyawan. Kerangka penelitian di atas mendeskripsikan tentang pengaruh motivasi moral, motivasi material, motivasi layanan sosial terhadap kinerja karyawan.

2.10 Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang akan digunakan untuk menjawab beberapa rumusan masalah yang sudah ditentukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

Menurut (Hasibuan, 2014) menyatakan bahwa seorang karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan harus memiliki motivasi yang meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat memberikan dorongan agar seorang karyawan dapat bekerja dengan giat dan dapat meningkatkan kepuasan

kerja.

H1 : Motivasi Motif Moral berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi material merupakan komponen penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam melakukan membina serta mengembangkan sumber daya manusia. Menurut (Hasibuan, 2014) Motivasi material yang diberikan secara langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya.

H2 : Motivasi Motif Material berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Menurut (Wursanto ,2012) motivasi mempengaruhi kinerja karyawan merupakan perasaan puas yang muncul dalam diri pegawai yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Perasaan puas ini meliputi kepuasan karena kebutuhannya terpenuhi, kebutuhan layanan sosialnya juga dapat berjalan dengan baik, serta kebutuhan yang bersifat psikologis juga terpenuhi.

H3 : Motivasi Motif Layanan Sosial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.