

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi dalam manajemen ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi mempersoalkan bagaimana dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya atau bawahan, agar dapat bekerja semaksimal mungkin atau bekerja bersungguh-sungguh. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2006: 219) “bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Motivasi berasal dari kata “*motif*”. Menurut Moekijat dalam Malayu S.P. Hasibuan (2006: 218) bahwa “*motif* adalah suatu pengertian yang mengandung semua alat penggerak alasan-alasan atau dorongan-dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu”.

Siagian (2006) mengemukakan bahwa motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Stephen P. (1996) mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan (Winardi, 2000: 312).

Dari berbagai pendapat mengenai definisi motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai tujuan sesuai dengan keinginannya.

## 2.2 Teori Motivasi Kerja

Motivasi memiliki beberapa teori dari beberapa pendapat tokoh, teori tersebut antara lain :

### a. Teori Kepuasan

#### 1. *Teori Motivasi menurut Abraham Maslow*

Maslow (1943) dalam bukunya Hasibuan (2003:153) mengemukakan teori motivasi yang lebih dikenal dengan sebutan Teori Hierarki Kebutuhan dari Maslow. Hierarki kebutuhan mengikuti teori jamak yakni seseorang berperilaku / bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Artinya, jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima.

Dasar Teori Hierarki kebutuhan:

- 1) Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan. Ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini terus menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayatnya tiba.

2) Suatu kebutuhan yang *telah* dipuaskan tidak menjadi alat motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang *belum* terpenuhi yang akan menjadi motivator.

3) Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang / hierarki, yakni :

a) Kebutuhan fisik dan biologis.

Kebutuhan fisik dan biologis yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara dan sebagainya.

b) Kebutuhan keselamatan dan keamanan.

Kebutuhan keselamatan dan keamanan adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

c) Kebutuhan sosial.

Kebutuhan sosial adalah teman, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak akan mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil. Ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.

d) Kebutuhan akan penghargaan atau prestise. Kebutuhan akan penghargaan atau prestise adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

e) Aktualisasi diri. Aktualisasi diri adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar biasa. Kebaikan dan kelemahan teori hierarki kebutuhan maslow antara lain sebagai berikut :

Kebaikannya :

- 1) Manajer mengetahui bahwa seseorang berperilaku atau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya, materiil dan nonmateriil yang akan memberikan kepuasan kepadanya.
- 2) Kebutuhan manusia berjenjang sesuai dengan kedudukan atau sosial ekonominya. Seseorang yang berkedudukan rendah cenderung dimotivasi oleh materi, sedang orang yang berkedudukan tinggi cenderung dimotivasi nonmateriil.
- 3) Manajer akan lebih mudah memberikan alat motivasi yang paling sesuai untuk merangsang semangat kerja bawahannya.

Kelemahannya :

- 1) Kebutuhan manusia menurut teori ini adalah berjenjang/hierarki, tetapi dalam kenyataannya manusia menginginkan tercapai sekaligus dan kebutuhan manusia merupakan siklus, seperti lapar – makan – lapar lagi – makan dan seterusnya.

- 2) Walaupun teori ini populer, tetapi belum pernah dicoba kebenarannya karena Maslow mengembangkannya hanya atas dasar pengamatan saja.

## 2. *Teori DuaFaktor Herzberg*

Menurut teori ini motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah “peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan”. Hasil penelitian Herzberg yang menarik adalah bahwa bila para karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, kepuasan itu didasarkan faktor-faktor yang bersifat intrinsik seperti keberhasilan mencapai sesuatu pengakuan yang diperoleh, sifat pekerjaan yang dilakukan, rasa tanggung jawab, kemajuan dalam karier, pertumbuhan profesional dan intelektual yang dialami oleh seseorang.

Sebaliknya apabila para karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya, ketidakpuasan itu pada umumnya dikaitkan dengan faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik, artinya bersumber dari luar diri karyawan yang bersangkutan, seperti: gaji, kebijakan organisasi, pelaksanaan kebijakan yang ditetapkan, supervisi oleh manajer, hubungan interpersonal dan kondisi kerja.

### a. **Faktor Intrinsik**

Faktor intrinsik adalah faktor yang ada di dalam diri seseorang untuk menjadi penggerak. Indikatornya adalah:

#### 1. Prestasi

Prestasi adalah Keberhasilan seorang karyawan dapat dilihat dari prestasi yang diraihinya agar seseorang karyawan dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar bawahan dapat berusaha mencapai hasil yang baik. Bila bawahan telah berhasil mengerjakan pekerjaannya, pemimpin harus menyatakan keberhasilan itu.

#### 2. Pengakuan

Pengakuan merupakan suatu bentuk perhatian perusahaan terhadap jasa yang telah diberikan oleh karyawannya. Kebutuhan akan pengakuan prestasi sebagai wujud penghargaan, dapat menimbulkan rasa percaya diri pada karyawan dan memotivasi untuk bekerja lebih baik.

#### 3. Pekerjaan Itu Sendiri

Pekerjaan itu sendiri meliputi pelaksanaan tugas yang dilakukan. Pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuan merupakan hal yang diinginkan setiap karyawan supaya karyawan dapat menikmati pekerjaannya. Pekerjaan yang tidak sesuai dengan minat dan kemampuan menyebabkan kerja karyawan tidak optimal.

#### 4. Tanggung Jawab

Rasa tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan merupakan hal yang dapat membuat karyawan bekerja sesuai target yang ingin dicapai oleh perusahaan. Karyawan yang selalu mempunyai rasa tanggung jawab adalah karyawan yang memiliki dedikasi yang baik terhadap perusahaan. Pekerjaan yang dilakukan akan diselesaikan dengan baik.

#### 5. Kemajuan

Kemajuan adalah salah satu faktor motivator bagi bawahan. Kesempatan untuk maju atau Faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila ini sudah dilakukan selanjutnya pemimpin memberi rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikkan pangkatnya, dikirim mengikuti pendidikan dan pelatihan lanjutan.

#### **b. Faktor Ektrinsik**

Faktor Ektrinsik adalah faktor yang ada di luar diri seseorang yang menjadi penggerak. Indikatornya adalah :

##### 1. Gaji

Gaji merupakan salah satu unsur penting yang memiliki pengaruh besar terhadap motivasi karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus

berhati-hati dalam melakukan kebijakan masalah gaji agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## 2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang dimaksud adalah suasana kerja dan perlengkapan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas. Kondisi kerja yang kondusif dapat memotivasi karyawan bekerja lebih baik, membantu kelancaran operasional dan tercapainya tujuan perusahaan. Suasana kerja meliputi ketenangan, kenyamanan, keamanan dan keselamatan kerja. Hal ini dapat dilihat dari kebersihan ruangan, suhu, kebisingan, dan posisi kerja. Selain itu, kondisi kerja yang baik perlu ditunjang oleh pemenuhan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan.

## 3. Peraturan dan Kebijakan Perusahaan

Peraturan dan kebijakan perusahaan adalah ketentuan dan ketetapan yang berlaku untuk semua karyawan perusahaan demi kelancaran kegiatan perusahaan. Pada penelitian ini, peraturan dan kebijakan perusahaan diukur berdasarkan penelitian karyawan mengenai waktu kerja, kebijakan perusahaan serta kedisiplinan perusahaan dalam menerapkan peraturan beserta sanksi.

## 4. Hubungan antar sesama rekan kerja

Hubungan antar sesama rekan kerja merupakan interaksi yang terjadi antara sesama karyawan baik dalam satu bagian maupun dengan

bagian lain. Hubungan yang terjalin antar sesama rekan kerja dalam perusahaan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan dalam upaya peningkatan motivasi kerja karyawan, karena pada dasarnya sebuah perusahaan adalah merupakan suatu organisasi yang terdiri dari kumpulan banyak karyawan yang saling berhubungan dan membutuhkan kerja tim antar satu dengan lainnya dalam tujuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini merupakan salah satu kunci kesuksesan, kesuksesan suatu perusahaan hanya akan tercapai apabila terjadi suatu koordinasi yang baik antar individu karyawan dan antar bagian dalam melaksanakan aktifitas kerja perusahaan.

#### 5. Hubungan atasan dan bawahan

Hubungan kerja antar atasan dan bawahan adalah interaksi yang terjadi antar seorang atasan sebagai pimpinan atau seseorang yang bertanggung jawab terhadap suatu pekerjaan tertentu dengan para bawahannya. Atasan atau pimpinan adalah seseorang yang memiliki wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan bawahannya agar dapat bekerja keras, bekerja sama dan bertanggung jawab dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan produktif dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Agar semua itu dapat tercapai, maka seorang pemimpin harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dan kompak antara dirinya dengan bawahannya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal.

## 6. Pengawasan

Penilaian yang dilakukan secara berkala dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi perusahaan. Dalam hal ini, pihak atasan dapat melakukan pengawasan dan penilaian yang akurat secara periodik. Setiap atasan harus mengetahui apa dan bagaimana pekerjaan bawahannya. Pelaksanaan pengawasan kerja yang lebih baik akan menciptakan suasana kerja yang teratur, sehingga pekerjaan dapat dilakukan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

## 3. *Teori ERG Alderfer*

George and Jones (2002 dalam Harsuko 2011) menyatakan bahwa teori *eksistence-relatedness-growth* (ERG) milik Clayton Alderfer merupakan penyempurnaan dari teori kebutuhan yang dikemukakan oleh A.H. Maslow. ERG Theory ini oleh para ahli dianggap lebih mendekati keadaan sebenarnya berdasarkan fakta-fakta empiris. Alderfer mengemukakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan yang utama, yaitu:

1. Kebutuhan akan keberadaan (*eksistence*), berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk didalamnya, *Physiological Needs* dan *Safety Needs* dari Maslow.
2. *Relatedness Needs*, menekankan akan pentingnya hubungan antar individu (*interpersonal relationship*) dan juga bermasyarakat (*Social relationship*).

3. *Growht Needs*, keinginan intrinsik dalam diri seseorang untuk maju atau meningkatkan kemampuan pribadi.

#### 4. *Mc. Clelland's Achievement Motivation Theory oleh Mc. Clelland*

Mc. Clelland berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi ini akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh:

- a. Kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat
- b. Harapan keberhasilannya
- c. Nilai insentif yang terlekat pada tujuan.

Motivasi karyawan sangat berhubungan dengan situasi karyawan serta gaya hidup, yaitu:

- a. *Achievement Motivation*

Motif yang mendorong serta menggerakkan seseorang untuk berprestasi dengan selalu menunjukkan peningkatan kearah *standard excellence*.

- b. *Affiliation Motivation*

Motif yang menyebabkan seseorang mempunyai keinginan untuk atau selalu bergabung dengan kelompok bersama-sama orang lain.

- c. *Power Motivation*

Motif yang mendorong seseorang untuk bertingkah laku sedemikian rupa sehingga mampu memberi pengaruh pada orang lain.

Menurut David Mc Clelland, orang yang mempunyai kebutuhan untuk keberhasilan yakni mempunyai keinginan kuat untuk mencapai sesuatu dan mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Mereka menentukan tujuan tidak terlalu tinggi dan juga tidak terlalu rendah, tetapi tujuan itu cukup merupakan tantangan untuk dapat dikerjakan dengan lebih baik.
- b. Mereka menentukan tujuan seperti itu, karena mereka secara pribadi dapat mengetahui bahwa hasilnya dapat dikuasai bila mereka kerjakan sendiri.
- c. Mereka senang kepada pekerjaannya yang dapat memberikan gambaran bagaimana keadaan pekerjaan.

## 2. Teori Proses

### a. *Teori X dan Y (McGregor)*

Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia secara jelas dan tegas dapat dibedakan atas manusia penganut teori “X” (teori tradisional) dan manusia penganut teori “Y” (teori demokratik).

#### 1) Teori “X”

- a. Rata-rata karyawan malas dan tidak suka bekerja.

- b. Umumnya karyawan tidak berambisi mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindarkan tanggung jawabnya dengan cara mengkambinghitamkan orang lain.
- c. Karyawan lebih suka dibimbing, diperintah, dan diawasi dalam melaksanakan pekerjaannya.
- d. Karyawan lebih mementingkan diri sendiri dan tidak mepedulikan tujuan organisasi.

Menurut teori “X” ini untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mereka mau bekerja sungguh-sungguh.

## 2) Teori “Y”

- a. Rata-rata karyawan rajin dan menganggap sesesungguhnya bekerja sama wajarnya dengan bermain-main dan beristirahat.
- b. Lazimnya karyawan dapat memikul tanggung jawab dan berambisi untuk maju dengan mencapai prestasi kerja yang optimal.
- c. Karyawan selalu berusaha mencapai sasaran organisasi dan mengembangkan dirinya untuk mencapai sasaran itu.

Menurut teori “Y” ini untuk memotivasi karyawan hendaknya dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi karyawan, kerja sama, dan keterkaitan pada keputusan.

**b. Teori Harapan (*Expectancy*)**

Teori ini dikemukakan oleh Victor Vroom dalam bukunya Hasibuan (2008:165). Vroom mendasarkan teorinya pada tiga konsep penting, yaitu :

1) Harapan (*expectancy*)

Harapan adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku. Harapan mempunyai nilai yang berkisar dari nol yang menunjukkan tidak ada kemungkinan bahwa suatu hasil akan muncul sesudah perilaku atau tindakan tertentu, sampai angka positif satu yang menunjukkan kepastian bahwa hasil tertentu akan mengikuti suatu tindakan atau perilaku.

2) Nilai (*valence*)

Nilai adalah akibat dari perilaku tertentu mempunyai nilai / martabat tertentu (daya atau nilai memotivasi) bagi setiap individu tertentu.

3) Pertautan (*instrumentality*)

Pertautan adalah persepsi dari individu bahwa hasil tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.

*c. Teori keadilan*

Karena egonya manusia selalu mendambakan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku relatif sama. Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Jadi, atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif (baik / salah), bukan atas suka / tidak suka (*like or dislike*). Pemberian kompensasi harus berdasarkan internal kontingensi, demikian pula dalam pemberian hukuman harus berdasarkan pada penilaian yang objektif dan adil. Jika dasar keadilan diterapkan dengan baik oleh atasan, gairah kerja bawahan cenderung meningkat (Hasibuan, 2008:167).

### **2.3 Bentuk Motivasi**

Dalam praktik, hampir setiap perusahaan menganut caranya sendiri yang kurang lebih tradisional dalam mendesain motivasi. Perbedaan yang terdapat antara satu perusahaan dengan perusahaan lain dalam pemberian motivasi hamper selalu terletak dalam gaya, selera atau tekanan dan bukan dalam jenisnya.

Pada umumnya bentuk motivasi yang sering dianut oleh perusahaan meliputi empat elemen utama, yaitu sebagai berikut :

a. Kompensasi bentuk uang

Salah satu bentuk yang paling sering diberikan kepada karyawan adalah berupa kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan biasanya berwujud uang. Penggunaan uang sebagai stimulus berkembang sebagai penyelesaian suatu masalah ketenagakerjaan yang belum pernah terjadi sebelumnya selama permulaan abad ke-19. Kompensasi sebagai kekuatan untuk memberikan motivasi selalu mempunyai reputasi atau nama baik dan memang sudah selayaknya demikian. Meskipun sama sekali kurang tepat bahwa semua orang akan berbuat apa saja untuk meningkatkan pendapatan mereka.

b. Pengarahan dan pengendalian

Pengarahan dimaksudkan menentukan bagi karyawan mengenai apa yang harus mereka kerjakan dan apa yang tidak harus mereka kerjakan. Sedangkan pengendalian dimaksudkan menentukan bahwa karyawan harus mengerjakan hal-hal yang telah diinstruksikan. Fungsi pengarahan mencakup berbagai proses operasi standar, pedoman, dan buku panduan, bahkan management by objective (MBO)/ manajemen berdasarkan sasaran. Fungsi pengendalian mencakup penilaian kinerja, pemeriksaan mutu, dan pengukuran hasil kerja. Kedua hal tersebut pada dasarnya merupakan metode yang dimaksudkan untuk menyalurkan perilaku karyawan dalam kegiatan tertentu dan menghindari kegiatan lain dengan

menetapkan peraturan dan standar, kemudian memastikan bahwa peraturan tersebut dipatuhi.

c. Penetapan pola kerja yang efektif

Pada umumnya reaksi kebosanan kerja menimbulkan hambatan yang berarti bagi keluaran produktivitas kerja. Karena manajemen menyadari bahwa masalahnya bersumber pada cara pengaturan pekerjaan, mereka menanggapi dengan berbagai teknik yang efektif dan kurang efektif. Pola kerja yang kurang sesuai dengan tindakan dan komposisi diakui masalah yang berat. Barangkali sebab paling pokok adalah bahwa pola kerja merupakan bagian dari suatu mosaik yang lebih besar mencakup pendekatan tradisional terhadap struktur organisasi keahlian teknik dan teknik manajemen. Penyesuaian yang efektif dari pola kerja pada kebutuhan karyawan yang meningkat tidak mungkin terjadi, minimum pada ukuran yang besar, tanpa perubahan besar dalam budaya intern perusahaan.

d. Kebijakan

Kebijakan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap dan perasaan para karyawan. Dengan kata lain, kebijakan adalah usaha untuk membuat karyawan bahagia.

## 2.4 Berbagai Cara Memotivasi Karyawan

### a. Memotivasi dengan Besarnya Upah

Upah tidak sama dengan kompensasi, meskipun upah bagian dari kompensasi yang paling besar. Upah adalah pembayaran-pembayaran kepada pekerja yang dibayar merupakan lamanya jam kerja/hari kerja karyawan, beda halnya dengan gaji, dimana gaji hanya dibayarkan kepada karyawan tetap perusahaan yang bersangkutan. Dengan demikian upah hanya diberikan apabila bekerja terus-menerus dalam jangka waktu tertentu.

### b. Memotivasi dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Resiko keselamatan kerja merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, penglihatan dan pendengaran.

## 2.5 Elemen Penggerak Motivasi

Motivasi mencakup tiga elemen yang berinteraksi dan saling tergantung :

1. **Kebutuhan.** Kebutuhan tercipta saat tidak adanya keseimbangan fisiologis atau psikologis. Meskipun kebutuhan psikologi mungkin berdasarkan

defisiensi, tapi kadang juga tidak. Misalnya, individu dengan kebutuhan kuat untuk maju mungkin mempunyai sejarah pencapaian yang konsisten.

2. Dorongan. Dorongan, atau motif, dua istilah yang sering digunakan secara bergantian, terbentuk untuk mengurangi kebutuhan. Dorongan fisiologis dan psikologis adalah tindakan yang berorientasi dari menghasilkan daya dorong dalam meraih insentif. Contohnya kebutuhan akan makanan dan minuman, diterjemahkan sebagai dorongan lapar dan haus, dan kebutuhan berteman menjadi dorongan berafiliasi.
3. Insentif. Pada akhir siklus motivasi adalah insentif, didefinisikan sebagai semua yang akan mengurangi sebuah kebutuhan dan dorongan memperoleh insentif akan cenderung memulihkan keseimbangan fisiologis atau psikologis dan akan mengurangi dorongan. Makan, minum, dan berteman cenderung akan memulihkan keseimbangan dan mengurangi dorongan yang ada (Sri indrastuti, 2014:88).

## 2.6 Metode-Metode Motivasi

Terdapat dua metode dalam motivasi, metode tersebut adalah metode langsung dan metode tidak langsung, menurut Hasibuan (1996:100). Kedua metode motivasi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Metode Langsung (*Direct Motivation*), merupakan motivasi materiil atau non materiil yang diberikan secara langsung kepada seseorang

untuk pemenuhan kebutuhan dan kepuasannya. Motivasi ini dapat diwujudkan misalnya dengan memberikan pujian, penghargaan, bonus dan piagam.

- b. Metode Tidak Langsung (*Indirect Motivation*), merupakan motivasi yang berupa fasilitas dengan maksud untuk mendukung serta menunjang gairah kerja dan kelancaran tugas. Contohnya adalah dengan pemberian ruangan kerja yang nyaman, penciptaan suasana dan kondisi kerja yang baik.

## 2.7 Motivasi Primer dan Sekunder

### a. Motif Primer

Dua kriteria harus dipenuhi agar motif dapat dimasukkan dalam klasifikasi primer yaitu : pertama, Motif harus tidak dipelajari, kedua, motif harus didasarkan secara fisiologis. Motif primer yang dikenal umum adalah lapar, haus, tidur, menghindari sakit, seks, dan perhatian maternal (ibu).

### b. Motif Sekunder

Sekalipun dorongan umum tampaknya relative penting daripada dorongan primer, namun dorongan sekunder adalah yang paling penting. Saat masyarakat berkembang secara ekonomi dan menjadi lebih kompleks, dorongan primer, dan dorongan umum yang kurang penting, membuka jalan

bagi dorongan sekunder yang dipelajari untuk memotivasi (Sri indrastuti, 2014:88).

## 2.8. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh para peneliti mengenai Analisis motivasi kerja karyawan dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Penelitian dan tahun	Judul	Hasil penelitian
1.	Agil Cahyo Gumelar (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Penerapan Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Karyawan Jawa Pos Radar Kediri	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa secara simultan disiplin, motivasi, dan penerapan SOP berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan JawaPos Radar Kediri.
2.	Djadjun Djuhara, SE.Ak., MM (2009)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Pada Karyawan Bagian Manajemen, Sirkulasi Dan Iklan Pt. Tribun Jabar Bandung)	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan PT. Tribun Jabar Bandung.
3.	Pandit D.M Bawana (2013)	Analisis Motivasi Karyawan Dalam Meningkatkan Omzet Iklan Kalteng Pos	Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa tingkat motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan omzet iklan kalteng dalam kategori baik.

## 2.9. Hipotesis

Berdasarkan pada perumusan masalah dan landasan teoritis dikemukakan diatas, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut : **“Diduga motivasi kerja karyawan pada Surat Kabar Haluan Riau Pekanbaru dilihat dari faktor intrinsik dan ekstrinsik adalah baik.”**

