

BAB II

PEMBAHASAN

A. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi secara etimologi berasal dari kata motif yang artinya sesuatu yang mendorong dari dalam dirinya seseorang untuk bertindak atau berperilaku.¹ Motivasi secara umum yaitu sebuah kebutuhan yang mendorong seseorang untuk mencapai sesuatu yang diinginkannya. Dalam bahasa Inggris kata motivasi berasal dari kata *motivation* yang berarti daya batin atau dorongan.²

Menurut Robins dan Donni Juni Priansa menyatakan motivasi adalah sebuah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian yang dituju.³

Clifford T. Morgan mendefinisikan motivasi sebagai istilah umum yang menunjukkan kepada keadaan (*kondisi*) yang menggerakkan kepada tujuan atau tingkah laku akhir. Menurutnya motivasi memiliki tiga aspek yaitu : 1) Keadaan yang mendorong seseorang ; 2) Tingkah laku yang didorong; 3) Kondisi yang memuaskan atau meringankan keadaan yang mendorong.⁴

¹. M. Ngalim Purwanto, *Psikologi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1996), h. 60.

². John M. Echols dan Hasan Sadly, *Kamus Inggris Indonesia*, (Jakarta: Gramedia, 1995), h. 387.

³. M. Effendi dan Febrie Yogie, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Journal of Management and Bussines (JOMB)* 1, no. 1 (27 Juni 2019): h. 4, <https://doi.org/10.31539/jomb.v1i1.654>.

⁴. Clifford T. Morgan, *Introduction to Psychology*, (New York: The Mc Graw Hill Book Company, 1961), h. 187.

Menurut Wayne F. Cassio, motivasi adalah sesuatu yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya. Misalnya rasa lapar, haus dan bermasyarakat.⁵ Dalam hal ini seseorang yang menginginkan sebuah keberhasilan dalam hidupnya akan melakukan langkah-langkah yang membuatnya menuju keberhasilan tersebut.

Frederick Mc Donald yang dikutip oleh Wasty Soemanto yang memberikan sebuah definisi terkait motivasi yaitu sebuah perubahan tenaga di dalam diri atau pribadi seseorang yang ditandai oleh dorongan afektif dan reaksi-reaksi dalam usaha mencapai sebuah tujuan. Dalam definisi ini dilandasi dengan tiga hal, yaitu :

- 1) Motivasi dimulai dengan perubahan tenaga dalam diri seseorang, kita memiliki asumsi bahwa setiap perubahan motivasi mengakibatkan beberapa perubahan tenaga di dalam sistem *neurofisiologis* dari pada organisme manusia.
- 2) Motivasi itu ditandai oleh dorongan afektif, Dorongan afektif ini tidak selamanya kuat, dorongan afektif yang kuat, sering nyata dalam tingkah laku. Di lain pihak ada pula dorongan afektif yang sulit diamati.
- 3) Motivasi ditandai oleh reaksi-reaksi mencapai tujuan, orang yang termotivasi, membuat reaksi-reaksi yang mengarahkan dirinya kepada usaha untuk mencapai tujuan, untuk mengurangi ketegangan yang

⁵. Hasibian, Melayu. *Manajemen dasar, pengertian dan masalah, Refisi F. d.* (Jakarta : Rajawali,2001), h. 219.

ditimbulkan oleh perubahan tenaga didalam dirinya. Dengan kata lain motivasi memimpin ke arah reaksi-reaksi mencapai tujuan.⁶

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sebuah bentuk yang mendorong seseorang atau karyawan untuk mencapai sebuah keberhasilan yang diinginkannya. Motivasi adalah salah satu peran penting untuk seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya di sebuah perusahaan. Karena dengan adanya motivasi yang diberikan oleh seorang atasan kepada karyawan akan membuat karyawan tersebut meningkatkan semangat kerjanya.

Motivasi diberikan kepada karyawan bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, pemerintah dan masyarakat. Karena dengan adanya motivasi disini, bisa membuat perusahaan menarik konsumen dan meningkatkan loyalitas konsumen kepada perusahaan tersebut.

2. Tujuan Motivasi

Menurut Hisbuan motivasi memiliki tujuan sebagai berikut :⁷

- a. Meningkatkan dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan kerja karyawan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- f. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.

⁶. Wasty Soemanto, *Psikologi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1990), h. 191-192.

⁷. Hisbuan Melayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara. 2006).
h. 146.

- g. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- h. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Adapun menurut Ach. Mohyi tujuan motivasi yaitu :⁸

- a. Untuk meningkatkan semangat, gairah dan kedisiplinan kerja karyawan (meningkatkan moral kerja).
- b. Memupuk rasa memiliki (*sense of belonging*) loyalitas dan partisipasi karyawan.
- c. Meningkatkan kreatifitas dan kemampuan karyawan untuk berkembang.
- d. Meningkatkan produktifitas (prestasi) kerja karyawan.
- e. Meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan.

3. Indikator Motivasi

Indikator motivasi dalam penelitian ini menggunakan teori dari Herzberg yaitu :

1. Hubungan dengan rekan kerja dan atasan
Suasana harmonis yang tercipta di antara pegawai yang terjalin di tempat kerja dan selalu bekerjasama antara bawahan dengan atasan maupun dengan rekan kerja.
2. Lingkungan kerja

⁸. Ach. Mohyi, *Teori dan Perilaku Organisasi*, (Surabaya : UMM Press, 1999). h. 98

Terdapat fasilitas yang memadai untuk menunjang pekerjaan sesuai dengan kebutuhan kerja dan suasana kerja yang sesuai dengan yang diharapkan.

3. Kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan

Perusahaan atau organisasi selalu memberikan pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya yang akan bekerja diperusahaan tersebut.

4. Pemberian tunjangan

Suatu perusahaan atau organisasi akan memberikan tunjangan yang layak bagi para pegawainya.

B. Komunikasi

Dalam kacamata ilmu sosial, perubahan dan perkembangan merupakan hal yang normal, sehingga di zaman yang semakin maju dalam berbagai bidang ilmu pengetahuan, teknologi dan perkembangan lainnya, maka berbagai dampak akibatnya pun akan berpengaruh pada kehidupan masyarakat secara luas. Oleh karena itu, kesadaran individu merupakan hal yang sangat *urgent* untuk dimiliki setiap entitas masyarakat supaya mampu untuk memfilter perkembangan, perubahan dan kemajuan. Pada akhirnya, setiap individu mampu mengambil manfaat perkembangan dan perubahan tersebut dalam bentuk yang positif. Adapun salah satu cara untuk memperoleh dampak positif secara maksimal dari perkembangan adalah dengan cara tetap merujuk pada nilai-nilai yang terdapat pada wahyu Tuhan, sebagaimana yang dikenal dengan

istilah norma agama.⁹ Dengan adanya komunikasi yang semakin mudah dan norma agama yang mempunyai sifat dinamis (dalam masalah sosial), maka perubahan dan perkembangan ilmu pengetahuan yang mampu menggeser sebagian pranata sosial dalam masyarakat, khususnya pranata keluarga dengan pola interaksi Jarak jauh (*LDR*) menarik untuk dikaji melalui konsep yang berpengaruh terhadap ketahanan keluarga dengan pendekatan dalam konteks sosial Islam, yakni norma-norma hukum Islam yang berkaitan dengan kehidupan masyarakat, sebagaimana yang telah diungkapkan oleh Fazlur Rahman “*Social Institutions, must become proper vehicles for the carriage and dispensation of Islamic values-of social justice and creativity, etc.*”⁵ (bahwa pelembagaan sosial/ masyarakat merupakan sarana yang tepat untuk membawa dan “mengaplikasikan” nilai-nilai Islam, keadilan sosial, kreativitas, dan lain sebagainya).¹⁰

Secara spesifik aktivisasi komunikasi organisasi ada 3 (tiga),¹¹ yaitu :

1. Operasional Internal, yaitu menstrukturkan komunikasi yang dijalankan dalam sebuah organisasi dalam rangka mencapai tujuan-tujuan kerja.
2. Operasional Eksternal, yaitu struktur komunikasi dalam organisasi yang berkonsentrasi pada pencapaian tujuan-tujuan kerja yang dilaksanakan oleh orang dan kelompok diluar organisasi.

⁹ M. Nur Kholis Al Amin, “Keluarga Sebagai Dasar Pendidikan Agama Bagi Anak”, Purwokerto: *Jurnal Insania*, Vol. 18, No. 1, 2013

¹⁰ Fazlur Rahman, *Islamic Methodology in History*, (Islamabad: Islamic Research Institute, 1976), hlm. 189.

¹¹ Pace, R. Wayne, Don F. Faules. 2005. "*Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*". Editor Deddy Mulyana. Remaja Rosda Karya. Bandung.

3. Personal, yaitu semua perubahan insidental dan informasi, serta perasaan yang dirasakan oleh manusia yang berlangsung kapan saja mereka bersama.

- a. Fungsi Komunikasi

Dalam suatu organisasi komunikasi yang baik sangat dibutuhkan, agar pencapaian tujuan-tujuan organisasi terwujud. Ada beberapa fungsi komunikasi, yaitu :

1. Komunikasi berfungsi sebagai pengendali perilaku organisasi. Fungsi ini berjalan jika karyawan diwajibkan untuk menyampaikan keluhan mengenai keluhan terkait dengan pelaksanaan tugas dan kewajiban pegawai dalam organisasi.
2. Komunikasi berfungsi untuk membangkitkan motivasi pegawai. Fungsi ini berjalan ketika pimpinan ingin meningkatkan kinerja karyawan.
3. Komunikasi berperan sebagai pengungkapan emosi. Fungsi ini berperan ketika kelompok kerja menjadi sumber pertama dalam interaksi sosial. Komunikasi yang terjadi di dalam kelompok organisasi ini merupakan mekanisme fundamental dimana masing-masing anggota organisasi dapat menunjukkan kekecewaan ataupun rasa puas mereka terhadap organisasi.
4. Komunikasi berperan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan dimana komunikasi memberikan informasi yang

diperlukan individu dan kelompok untuk mengambil suatu keputusan dengan penyajian data guna mengenali dan menilai berbagai alternatif keputusan¹².

b. Arah Komunikasi

Berdasarkan fungsinya, komunikasi yang terjadi dalam suatu organisasi terdiri dari beberapa arah komunikasi, antara lain:

1. Komunikasi Ke bawah, komunikasi yang mengalir dari satu tingkatan dalam organisasi ketingkatan yang lebih rendah. Komunikasi inilah yang digunakan oleh para atasan kelompok dan manajer untuk menetapkan tujuan, menyampaikan instruksi, menginformasikan kebijakan prosedur kepada pegawai, menunjukkan persoalan yang membutuhkan perhatian, dan menawarkan umpan balik mengenai kinerja.
2. Komunikasi Ke atas, komunikasi keatas mengalir menuju tingkatan yang lebih tinggi dalam suatu organisasi. komunikasi ini digunakan untuk memberikan umpan balik kepada orang-orang yang memegang kekuasaan, memberikan mereka informasi mengenai proses pencapaian tujuan, dan menyampaikan masalah-masalah terkini dalam pekerjaan.
3. Komunikasi lateral, komunikasi ini terjadi antara anggota dari kelompok kerja yang sama, diantara anggota dari kelompok kerja

¹² Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Penerbit Andi, Yogyakarta

pada tingkatan yang sama, antar manajer pada tataran yang sama, atau di antara individu-individu yang setara secara horizontal.¹³

C. Kinerja Karyawan

1. Kinerja

b. Pengertian kinerja

Kinerja apabila dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (noun), maka pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kinerja diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.¹⁴ Kinerja adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang karyawan. Menurut Mailer adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankannya. Kinerja diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Stoner menyatakan

¹³ Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Ke-12. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

¹⁴ Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan* (Yogyakarta : Pindomedia Pustaka, 2017), h.50

bahwa kinerja merupakan fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan dalam melakukan pekerjaan.¹⁵

Pengertian kinerja menurut Sedamaryanti, yaitu terjemahan dari kata *performance* yang memiliki arti sebagai sebuah hasil kerja seorang pegawai atau pekerja, sebuah proses manajemen yang mana hasil kerja tersebut harus memiliki sebuah bukti konkret yang juga dapat diukur. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi tingkat kesuksesan pada perusahaan. Kinerja yang bagus akan menghasilkan perkembangan yang positif untuk perusahaan, begitupun dengan kinerja yang buruk, akan berdampak negatif bagi perusahaan. Hasil kinerja bisa dinilai dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan juga kerjasama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja menurut para ahli :

Menurut Mangkunegara Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Abdullah berpendapat bahwasannya kinerja dilihat dari asal katanya adalah terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dalam pengertian yang simpel kinerja adalah hasil

¹⁵. Dr. Meithiana Indrasari, S.T., M.M. *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan*, (Sidharjo : Indomedia Pustaka, 2017). h. 51.

dari pekerjaan organisasi atau individu, yang dikerjakan oleh seorang pekerja atau karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk, dan arahan yang didapatkan.¹⁶

Menurut Fahmi Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu yang berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Torang kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditentukan atau yang berlaku dalam organisasi.

Menurut peneliti dari pendapat para ahli tersebut dapat diambil kesimpulan, bahwasannya kinerja adalah sebuah proses yang membantu karyawan untuk mencapai apa yang harus dikerjakan dalam perusahaan yang telah ditetapkan di perusahaan tersebut dan dapat bertanggung jawab dibidang yang akan dikerjakannya.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja dalam suatu organisasi memiliki standart kerja yang berbeda-beda, tergantung dari kebijakan perusahaannya masing-masing. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikembangkan beragam dengan sudut pandang masing-masing, Menurut Prawiroseto faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah yaitu :

¹⁶. M. Ma'ruf Abdullah, 2013, *Manajemen Bisnis Syariah*, ASWAJA, Yogyakarta, h. 331.

1. Efektivitas dan Efisiensi Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan yang telah ditentukan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.
2. Otoritas dan Tanggung Jawab Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih. Masing-masing karyawan yang ada didalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.
3. Displin Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan, dan sesama karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Displin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.
4. Inisiatif Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. “10 Setiap inisiatif sebaiknya

mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.¹⁷

Menurut pendapat lain, Keith Davis factor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada dua,¹⁸ yaitu sebagai berikut :

1. Faktor kemampuan (Ability)

Kemampuan yang baik yang dimiliki oleh karyawan, nantinya akan memberikan hasil kinerja yang baik bagi perusahaan. Begitupula dengan kemampuan yang kurang baik, akan memberikan faktor yang kurang baik pula bagi perusahaan tersebut. Oleh karena itu kemampuan merupakan salah satu faktor terpenting untuk seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

2. Faktor Motivasi (Motivation)

Motivasi merupakan salah satu faktor yang juga berpengaruh bagi karyawan. Karena dengan adanya motivasi, ketika karyawan merasa jenuh dengan pekerjaan yang dia lakukan, motivasi bisa membantu untuk mendorong dan memberikan semangat dan bangun dari kejenuhan itu.

Kinerja memiliki dimensi yang dapat menunjang kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Dimensi dalam hal

¹⁷. Suryadi Prawirosentono, *kebijakan Kinerja Kerja* (Yogyakarta : BPFE 2013) h. 8

¹⁸. Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Salemba Empat, 2009) h.

ini bisa memberikan pengaruh yang kuat terhadap objek yang akan diteliti.

2 Karyawan

Karyawan adalah seseorang yang bekerja disuatu perusahaan atau lembaga tertentu yang menghasilkan upah atau gaji. karyawan dapat diartikan juga sebagai orang yang bertugas sebagai pekerja pada suatu perusahaan atau lembaga untuk melakukan operasional tempat kerjanya dengan balas jasa berupa uang. Karyawan adalah sumberdaya manusia atau penduduk yang bekerja disuatu institusi baik pemerintah atau swasta (bisnis).

Pengertian karyawan menurut beberapa ahli, yaitu :

Menurut Hadari Nawawi, Sumber daya manusia adalah potensi yang menjadikan sebuah motor penggerak sebuah organisasi atau perusahaan.¹⁹

Menurut Hasibuan, karyawan merupakan orang penjual jasa “pikiran atau tenaga” dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu, atau ditentukan sesuai kesepakatan.

Menurut Subri, karyawan adalah Karyawan merupakan penduduk dalam usia kerja “berusia 15-64 tahun” atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

¹⁹. Hadari Nawawi, *Perencanaan SDM* (Yogyakarta : Universitas Gajah Mada Press, 2003), h. 37

Wirawan berpendapat bahwasannya karyawan merupakan sumber daya manusia yang digunakan untuk menggerakkan dan mensinergikan sumberdaya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi.²⁰

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian kinerja karyawan

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai seseorang). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja yang kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.²¹ Kinerja karyawan adalah tingkat pada tahap dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.²² Kinerja karyawan adalah suatu realita yang telah dilakukan seorang karyawan yang dapat dilihat wujud aslinya. kinerja karyawan adalah tingkatan yang dimiliki oleh karyawan untuk mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana seorang karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai

²⁰. Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, h. 1

²¹. Windy Aprilia Murti, *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Akuntansi*. (Studi kasus pada perusahaan Manufaktur di Surabaya), “ *Artikel Ilmah Surabaya* ” h. 2-3.

²². Sri Langgeng Ratnasari, Herni Widiyah Nasrul, Ishan Nurdin, Yuli Susilowati, Ervin Nora Susanti, *Manajemen Kinerja Karyawan* (NTB : Forum Pemuda Aswaja, 2020), h. 19.

visi, misi, dan tujuan organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku.²³

Pengertian kinerja karyawan menurut beberapa ahli yaitu sebagai berikut :

1. Mangkunegara berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.²⁴
2. Mangkuprawira dan Hubeis kinerja yaitu hasil proses pekerjaan secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi yang bersangkutan.²⁵
3. Kinerja karyawan menurut Muhammad Zainur Roziqin adalah sebagian keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan dan mengetahui apakah pekerjaan individu

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan memiliki kinerja dan kemampuan yang berbeda-beda. Baik buruknya kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal.

²³. Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieg, dan Gunawan Eko Nurtjahjono, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 13 No. 1 (Agustus 2014), h. 4.

²⁴. Mangkunegara, dan Anwar Prabu Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2000), h. 67.

²⁵. Mangkuprawira, Sjafril dan Hubeis Aida Vitayala Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama. Bogor: Ghali Indonesia, 2007), h. 153.

Indikator yang digunakan dalam variabel ini adalah menurut Utomo :

1. Penghargaan diri

Seseorang akan merasa terhormat apabila dia dihargai oleh orang lain dalam lingkungan kerjanya. Situasi seperti ini akan mendukung orang tersebut untuk bekerja lebih baik.

2. Kekuasaan Seseorang akan termotivasi apabila diberi kekuasaan dan kewenangan atas pekerjaannya secara utuh tanpa adanya paksaan dari pihak lain selama pekerjaan yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan.

3. Kebutuhan Keamanan

Kerja Kebutuhan untuk mendapatkan jaminan dan rasa aman tentram terlepas dari bahaya fisik serta terbebas dari rasa ketakutan kehilangan pekerjaan serta mendapatkan ancaman untuk masa depannya.