

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan membahas mengenai motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik yang menjadi dasar dalam penelitian ini. Pada sub bab pertama akan menjelaskan tentang definisi motivasi. Kemudian sub bab ke dua akan menjelaskan tentang teori motivasi. Kemudian pada sub bab berikutnya akan membahas hasil penelitian terdahulu, kerangka penelitian dan hipotesis.

2.1. Definisi Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti “bergerak” (Baron *et al*, 2002). Motivasi adalah alasan seseorang untuk melakukan suatu tindakan tertentu. Ini adalah faktor yang ada di dalam individu yang timbul dan memaksa mereka untuk menyelesaikan tugas demi memenuhi kebutuhan mereka (Lindner, 1998). Motivasi hanya bisa diamati dari kondisi yang ada dan perilaku yang mengikutinya (Gibson, 2012). Motivasi didefinisikan sebagai kekuatan, yang memberikan energi perilaku, memberikan arah perilaku, dan mendasari kecenderungan untuk bertahan, definisi ini mengakui bahwa untuk mencapai tujuan, individu harus diberi semangat sehingga memiliki fokus yang jelas pada apa yang ingin dicapai (Kamery, 2004). Definisi lain mengatakan bahwa motivasi merupakan sebuah bentuk, proses, yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam upaya untuk mencapai suatu sasaran (Robbins, 2015). Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha, namun intensitas yang tinggi belum tentu menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan suatu organisasi.

Sedangkan ketekunan merupakan ukuran mengenai berapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya.

2.2. Teori Motivasi

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

a. Kebutuhan Fisiologis (*physiological*)

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

b. Kebutuhan Rasa Aman (*safety*)

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

c. Kebutuhan Sosial (*affiliation*)

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

d. Kebutuhan Penghargaan (*esteem*)

Kebutuhan akan adanya penghargaan diri dan penghargaan *prestise* (posisi) diri dari lingkungan, baik faktor internal yaitu otonom dan prestasi, faktor eksternal yaitu pengakuan dan perhatian.

e. 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.



Sumber: (Robbins dan Coulter, 2015)

Gambar 2.1

Lima Kebutuhan Maslow

Setiap tingkatan dalam kebutuhan secara substansial harus dipenuhi sebelum kebutuhan berikutnya menjadi dominan. Setiap individu akan bergerak naik dari tingkatan hierarki satu ke hierarki berikutnya. Kebutuhan dan keamanan dianggap sebagai kebutuhan yang paling rendah, kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang lebih tinggi. Kebutuhan yang lebih rendah sebagian besar di penuhi secara eksternal dan kebutuhan yang lebih tinggi di penuhi secara internal (Robbins dan Coulter, 2015).

Teori McClelland dalam Tannady (2017). Teori ini dikembangkan oleh David McClelland. Teori McClelland berfokus pada 3 (tiga) kebutuhan, yakni:

1. Kebutuhan akan prestasi (*Need for Achievement*).

Keinginan yang kuat dari manusia untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih baik/ efektif/ optimal atau lebih efisien dibandingkan hasil pekerjaan sebelumnya.

2. Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*).

Keinginan yang kuat dari manusia untuk dapat mengendalikan, memengaruhi orang lain dan bertanggung jawab atas suatu pekerjaan tertentu.

3. Kebutuhan akan hubungan (*Need for Affiliation*).

Keinginan yang kuat dari manusia untuk dapat berinteraksi dengan sesama manusia, memiliki hubungan sosial dan membangun komunikasi dengan sesama manusia.

Menurut Herzberg yang dikutip Luthans (2011) motivasi adalah keinginan untuk melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuannya. Dalam motivasi terdapat 2 (dua) faktor, yakni faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.

1. Faktor instrinsik merupakan pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang. Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011) Yang terdiri atas:

a. Prestasi (*achievement*)

Keberhasilan pegawai dapat dilihat dari prestasi yang diraihinya, agar seseorang pegawai dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaanya, maka pemimpin harus mempelajari bawahanya dan pekerjaanya

dengan memberikan kesempatan kepadanya agar bawahan dapat berusaha mencapai hasil yang terbaik.

b. Pengakuan (*recognition*)

Pemimpin harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan bawanya dengan cara langsung menyatakannya, surat penghargaan, memberi hadiah, dan memberikan promosi.

c. Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*)

Pimpinan membuat usaha yang riil dan meyakinkan sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukan dan berusaha agar bawahan tidak merasa bosan dengan pekerjaannya dan dengan tepat menyelesaikan pekerjaannya.

d. Tanggung jawab (*responsibility*)

Tanggung jawab dapat menjadi faktor motivator bagi bawahan apabila pimpinan menghindari supervise atau pengawasan yang ketat, yaitu dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi.

Prinsip partisipasi yang diterapkan pimpinan membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya sendiri.

e. Pengembangan potensi individu (*advancement*)

Pengembangan merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan. Jika faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan agar 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.

2. Faktor ekstrinsik merupakan pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari luar diri orang tersebut, terutama dari organisasi tempat dia bekerja. Menurut Herzberg yang dikutip Luthans (2011) terdiri atas:

- a. Gaji (*salaries*)

Gaji adalah sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau instansi kepada pegawai atau karyawan.

- b. Kondisi kerja (*work condition*)

Kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja.

- c. Kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administrasion*)

Kebijakan dan administrasi perusahaan adalah tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

d. Hubungan antar pribadi (*interpersonal relation*)

Intepersonal relation menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya dan antara bawahan dengan rekan kerjanya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya atau rekan kerjanya.

e. Kualitas supervisi (*quality supervisor*)

Kualitas pengawasan yang kurang baik dapat menimbulkan kekecewaan bagi karyawan. Pimpinan harus paham cara mensupervisi karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya. Pimpinan harus memiliki kecakapan untuk mengawasi karyawan dalam bekerja agar mereka merasa nyaman. Oleh karena itu, para pimpinan harus berusaha memperbaiki dirinya dengan jalan mengikuti pelatihan dan pendidikan.

Pegawai dapat termotivasi dan de-termotivasi berdasarkan teori dua faktor Herzberg ini. Teori ini tidak hanya membedakan motivasi intrinsik dari ekstrinsik tetapi juga menjelaskan bagaimana kategorisasi ini dapat digunakan untuk memotivasi karyawan (Staw 1976).

Ditambahkan oleh Herzberg dalam Tannady (2017), bahwa organisasi harus memperhatikan 3 (tiga) hal dalam memotivasi pegawai:

1. Hal-hal yang mendorong pegawai adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semua itu.

2. Hal-hal yang dapat menjatuhkan motivasi adalah terutama pada faktor yang berifat atribut dalam pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, dan lain-lain.
3. Pegawai akan kecewa bila peluang berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

Dalam penelitian ini peneliti berfokus pada motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik.

2.2.1. Motivasi Instrinsik

Motivasi instrinsik bersumber dari dalam individu. Motivasi ini menghasilkan integritas dari tujuan-tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan individu dimana keduanya dapat terpuaskan (Siagian, 2012). Motivasi intrinsik memiliki hubungan yang erat dengan komitmen (Hidayat & Tjahjono, 2015). Menurut Herzberg yang dikutip oleh Hasibuan (2011) motivasi Instrinsik merupakan pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang. Sedangkan Nawawi (2001) memberikan pendapat bahwa motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya pekerjaan yang dilaksanakan atau bisa dikatakan motivasi intrinsik timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan atau dorongan orang lain, melainkan atas dasar kemauan sendiri.

2.2.2. Motivasi Ekstrinsik

Menurut Herzberg yang dikutip oleh Hasibuan (2011) Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Sedangkan menurut Narwawi (2001) menjelaskan motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Jika perusahaan menyediakan kondisi kerja, upah, tunjangan atau keselamatan kerja yang tidak mencukupi, maka organisasi akan mendapat kesulitan dalam menarik pegawai yang baik sehingga perputaran dan kemangkiran akan meningkat (Maulana *et al*, 2015)

2.2.3. Tujuan Motivasi

Pada hakekatnya pemberian motivasi terhadap pegawai, mempunyai tujuan yang dapat meningkatkan berbagai hal. Menurut Hasibuan (2002) tujuan pemberian motivasi untuk para pegawai adalah untuk:

1. Meningkatkan moral dan kinerja pegawai.
2. Meningkatkan produktifitas kinerja pegawai.
3. Mempertahankan kestabilan pegawai.
4. Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
5. Mengefektifkan pengadaan pegawai.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi pegawai.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.

10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.3. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan roda penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya. Organisasi dan pegawai memiliki hubungan timbal balik, yaitu organisasi membutuhkan pegawai untuk mencapai tujuan suatu organisasi, dan pegawai membutuhkan organisasi untuk mencukupi kebutuhan hidupnya (Linawati, 2014).

Menurut Simamora (2004), kinerja pegawai adalah tingkat para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan. Dari pendapat di atas dapat dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Artinya apabila perilaku seseorang memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar atau kriteria yang dibakukan organisasi, maka kinerjanya tergolong baik, dan jika sebaliknya berarti kinerjanya buruk. Atau dengan kata lain, penetapan standar diperlukan untuk mengetahui apakah kinerja pegawai sesuai dengan sasaran yang diharapkan.

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai perilaku pegawai terhadap pekerjaan dan aspek-aspek di dalam pekerjaan (Bateman *et al*, 1982). Kinerja adalah kegiatan yang terlibat langsung atau tidak langsung dalam pemenuhan pekerjaan dan mendukung pencapaian tugas dalam suatu organisasi (Rich, Lepine *et al*, 2010). Kinerja dianggap sebagai apa yang dilakukan pegawai, kinerja pegawai melibatkan kualitas, kuantitas, kehadiran di tempat kerja, bermanfaat, ketepatan waktu dan perilaku kerja (Shahzadi, Javed *et al*, 2014).

2.4. Hubungan Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai

Teori yang di sampaikan oleh Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011) yaitu teori dua faktor (*two factor theory*) yang mengemukakan faktor-faktor yang dapat memotivasi seseorang untuk bekerja secara optimal yang dikenal dengan istilah motivasi kerja intrinsik dan motivasi kerja ekstrinsik.

Motivasi kerja intrinsik adalah motivasi yang diasosiasikan secara langsung dengan pelaksanaan tugas, yang meliputi: pengakuan, pencapaian, kemungkinan untuk tumbuh, kemungkinan untuk maju dan pekerjaan itu sendiri. Seperti pada penelitian Sidique dan Rida (2019) yang mengatakan bahwa motivasi intrinsik sangat berkaitan erat dan berhubungan positif dengan kinerja pegawai. Siddique dan Rida (2019) mengatakan bahwa motivasi ekstrinsik pada dasarnya mengacu sebagai pencapaian eksternal tujuan yang memotivasi individu untuk mencapai tugas-tugas yang diberikan. Ada sejumlah faktor yang merangsang motivasi ekstrinsik. Faktor-faktor ini dapat dikategorikan sebagai sosial dan lingkungan, kompetisi, pengawasan, evaluasi, *rewards*, kontrol atas keterlibatan tugas, perilaku kerja dan batas waktu, merupakan faktor-faktor yang mengontrol motivasi ekstrinsik dalam setiap individu. Sehingga dalam penelitiannya terdapat hubungan antara motivasi ekstrinsik dengan pencapaian kinerja pegawai. Siddique dan Rida (2019) Juga mengatakan bahwa pegawai yang termotivasi akan tampil lebih baik daripada pegawai yang tidak termotivasi. Oleh sebab itu setiap pemimpin harus mengetahui dan memahami faktor-faktor yang dapat memotivasi pegawai sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai dan mampu menjadi daya pendorong

yang efektif bagi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan yang telah ditetapkan. Motivasi sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi, terutama dalam usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Hasibuan (2002), peningkatan kinerja pegawai dapat ditunjukkan dengan adanya peningkatan prestasi kerja dan peningkatan perilaku kerja pegawai (meliputi: pengembangan diri, integritas, membangun kepercayaan, profesionalisme, kerjasama tim dan tingkat kehadiran). Dengan memberikan motivasi kerja yang tepat kepada para pegawai untuk bekerja lebih baik, maka pegawai akan mempunyai semangat dalam bekerja sehingga pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai dapat diselesaikan dengan lebih efisien.

2.5. Penelitian Terdahulu

Penelitian didukung dengan penelitian terdahulu sebagai dasar pengembangan peneliti seperti:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Peneliti	Variabel	Objek	Hasil Penelitian
Siddiqui and Rida (2019)	Independen (X): 1. Motivasi Instrinsik 2. Motivasi Ekstrinsik Dependen (Y): Kinerja Pegawai	Bank di Karachi, Pakistan	Motivasi Ekstrinsik dan motivasi instrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lanjutan tabel 2.1

Peneliti	Variabel	Objek	Hasil Penelitian
Maulana et al (2015)	Independen (X): 1. Motivasi Instrinsik 2. Motivasi Ekstrinsik 3. Komitmen Organisasional Dependen (Y) : Kinerja Karyawan	Bank BTN Kantor Cabang Malang	Dapat dinyatakan bahwa Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
Christianto (2015)	Independen (X): 1. Motivasi Instrinsik 2. Motivasi Ekstrinsik Dependen (Y) : Kinerja Karyawan	PT Astra Otoparts Tbk Cabang Madiun	Motivasi Instrinsik dan Ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Linawati (2014)	Independen (X): 1. Motivasi Ekstrinsik 2. Motivasi Instrinsik Dependen (Y): Kinerja Karyawan	PT Angkasa Pura I Bandar Udara International Ahmad Yani Semarang	1. Variabel Instrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Variabel Ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

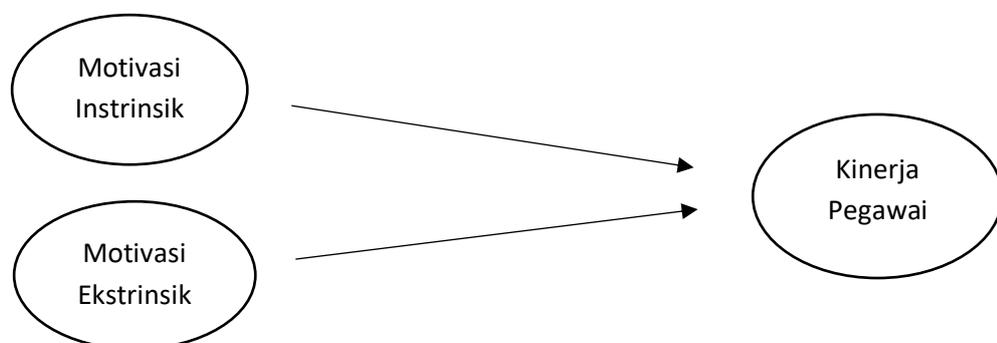
2.6. Kerangka Penelitian

Motivasi instrinsik dan ekstrinsik dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi, terutama dalam peningkatan kinerja pegawainya. Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi akan berupaya semaksimal mungkin untuk memberikan hasil kerja yang terbaik guna mencapai tujuan yang ditetapkan oleh suatu organisasi tersebut (Rivai dan Sagala, 2009). Menurut Hasibuan (2002) peningkatan kinerja pegawai dapat ditunjukkan dengan adanya peningkatan prestasi kerja pegawai dan peningkatan perilaku kerja pegawai, dengan memberikan motivasi kerja yang tepat maka para pegawai akan termotivasi dalam setiap pekerjaan yang diberikan, sehingga pekerjaan mereka akan terselesaikan dengan baik.

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel independen dan dependen. Variabel independen (X) adalah motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik dan variabel dependen (Y) adalah kinerja pegawai. Model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.2

Kerangka Penelitian



2.7. Hipotesis

Pada bagian ini penulis menyajikan model konseptual dari hipotesis tentang pengaruh motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai. Model ini mengusulkan bahwa motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Hipotesis yang penulis ajukan adalah sebagai berikut:

2.7.1. Pengaruh Motivasi Instrinsik Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Herzberg dalam Christianto (2013), motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah pencapaian atau penyelesaian pada suatu pekerjaan, pengenalan untuk menyelesaikan pekerjaan, sifat pekerjaan dan tugas itu sendiri, kelanjutan dan pertumbuhan dalam kemampuan pekerjaan. Hasil penelitian terdahulu Shiddqui dan Rida (2019), Mahardika *et al* (2012), Christianto (2013), dan Linawati (2014), menemukan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan kajian teori maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H1: Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

2.7.2. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Herzberg dalam Christianto (2013), motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan motivasi ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk di dalamnya adalah kebijakan personalia dan praktek-praktek manajemen organisasi dimana suatu pekerjaan dilakukan, supervisi teknis yang diterima pada pekerjaan tersebut, hubungan antara individu dengan supervisor dan kolega, dan kualitas kerja. Hasil penelitian terdahulu Siddiqui dan Rida (2019), Mahardika *et al* (2012), Christianto (2013), dan Linawati (2014), menemukan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan kajian teori maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H2: Motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

