

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Pustaka

Analisis terkait motivasi kerja yang telah dilakukan sering kali mencari keterkaitan antara motivasi terhadap aspek lain. Contoh pertama adalah penelitian yang dilakukan oleh Murti & Srimulyani (2013) ketika mencari pengaruh motivasi pekerja di PDAM kota Madiun terhadap kepuasan kerja mereka. Dengan menggunakan analisis regresi berganda, didapatkan hasil bahwa motivasi memberikan pengaruh yang berarti terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian terkait motivasi yang dimiliki oleh pekerja akan melibatkan pihak manajemen dalam pertimbangan kebijakan peningkatan fasilitas yang mendukung motivasi pekerja. Penelitian serupa terkait efek motivasi terhadap kedisiplinan kerja dilakukan oleh Yoesana (2013) untuk menyusun kebijakan dalam rangka mencapai kinerja yang efektif di kantor kecamatan Muara Jawa. Dengan metode *rank spearman*, ditemukan hasil bahwa motivasi mempengaruhi disiplin kerja. Selain itu, ditemukan juga bahwa terdapat faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja, namun hal tersebut membutuhkan penelitian yang lebih lanjut.

Penelitian lebih lanjut terkait motivasi kerja dilakukan terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Pusat Statistik (BPS) kota Makassar. Pada penelitian yang dilakukan, motivasi dibagi menjadi motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik berasal dari dalam pekerja, misalnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan penghargaan, sedangkan motivasi ekstrinsik berasal dari luar pekerja, misalnya gaji, hubungan kerja, lingkungan kerja, dan pengawasan (Efendy & Sjahruddin, 2017). Berdasarkan hasil penelitian, motivasi eksternal berperan dalam peningkatan kinerja ASN, sedangkan motivasi internal tidak berperan penting.

Berdasarkan penelitian lain, motivasi kerja juga memiliki kemungkinan berasal dari kebutuhan, komunikasi, kepemimpinan, pemberian pelatihan, kompensasi, dan prestasi kerja (Widowati, 2016). Pada penelitian yang dilakukan, faktor terbesar yang mendorong motivasi pekerja di Politeknik LP3I Jakarta adalah kompensasi dan lingkungan kerja. Dengan analisis regresi linier, dan uji signifikansi, diketahui bahwa motivasi dan lingkungan kerja dapat bekerja secara bersamaan untuk memberikan dampak terhadap produktivitas kerja secara positif.

Metode lain yang dapat digunakan adalah *analitical hierarcy process* (AHP) yang dikombinasikan dengan metode pengurutan. Pengukuran motivasi dengan metode ini dilakukan agar mendapatkan pengaruh motivasi dan demotivasi terbesar serta merumuskan tingkat motivasi pekerja proyek di Surabaya (Kohar et al., 2013). Metode AHP digunakan dengan cara mencari tahu faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terlebih dahulu. Setelah itu, subfaktor-subfaktor dari tiap faktor dihitung bobotnya menggunakan metode pengurutan.

Metode lain yang dapat digunakan adalah teori harapan. Metode dengan teori ini dapat digunakan untuk mengetahui tingkatan faktor terpenting dalam meningkatkan motivasi dan tingkat motivasi setiap responden. Tingkatan faktor yang terpenting ditunjukkan dengan nilai motivasi tertinggi. Dalam penelitian, ditemukan bahwa faktor terpenting dalam meningkatkan motivasi pekerja adalah gaji meningkat dan faktor terkecil yang mempengaruhi motivasi kerja adalah perhatian dari pemimpin terhadap pekerja (Putri et al., 2013). Dari hal tersebut, pihak manajemen dapat mempertimbangkan kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan, terutama terkait kenaikan gaji.

Penggunaan metode teori harapan juga digunakan pada penelitian yang lain. Putri et al. (2013) melakukan penelitian terhadap pekerja di PDAM suatu daerah. Pengukuran motivasi dilakukan atas dasar adanya indikasi penurunan motivasi kerja, yaitu tingkat kehadiran 71,94% dalam waktu 1 tahun. Dari hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi rendah sebesar 46,67% dan peningkatan gaji menjadi faktor yang paling mempengaruhi motivasi kerja.

Pengukuran motivasi tidak hanya dapat diimplementasikan pada dunia pekerjaan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Hartatiana (2020), pengukuran motivasi dilakukan dengan analisis *rasch model* dalam dunia pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk memastikan tingkat motivasi mahasiswa program studi pendidikan matematika meningkat setelah penerapan pembelajaran daring yang menggunakan basis *schoolology*.

Penelitian terkait motivasi di dunia pendidikan juga dilakukan oleh Garnasih (2017) untuk melihat faktor yang paling mendorong motivasi dosen dalam melakukan penelitian. Pada penelitian yang dilakukan, motivasi dibagi menjadi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Dengan menggunakan teori harapan, didapatkan hasil bahwa mencapai kepuasan dalam suatu bidang ilmu adalah motivasi intrinsik

terpenting, serta jabatan fungsional yang meningkat adalah motivasi ekstrinsik terpenting.

Motivasi kerja tidak hanya semata-mata sebagai peran utama dalam mempengaruhi kinerja, tetapi terdapat penyebab lain yaitu gaya kepemimpinan. Berdasarkan penelitian di PT Bina Valasindo Jakarta, ditemukan adanya hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja dan kinerja dari pekerja (Sebayang et al., 2016). Dengan adanya motivasi secara finansial dan non finansial, kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian serupa juga dilakukan di Pusat Pendidikan Hidro Oseanografi (Pusdikhidros), dimana kepemimpinan dirasa perlu untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan dan berpotensi merugikan organisasi (Utomo & Kameo, 2016). Berdasarkan hasil uji korelasi berganda yang dilakukan, ditemukan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja.

2.2. Dasar Teori

2.2.1. Teknik Pengambilan Data

Penelitian dilakukan untuk mengetahui tingkat motivasi kerja para pekerja CV X dan meningkatkan motivasi mereka. Pada penelitian ini, metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. *Simple random sampling* merupakan metode sampling yang menganggap seluruh anggota populasi memiliki probabilitas yang sama untuk terpilih menjadi sampel. Dengan metode sampling yang digunakan, penelitian dapat menghasilkan bias yang lebih kecil. Pengambilan data dilakukan dengan cara wawancara dan survei. Survei dilakukan dengan mengambil sejumlah responden sebagai sampel yang mewakili populasi. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan cara menyebarkan formulir yang memiliki pertanyaan-pertanyaan terkait motivasi sebagai data penelitian.

2.2.2. Uji Validitas Data

Uji validitas data merupakan metode yang digunakan untuk menguji ketepatan suatu kuesioner. Validitas dapat dibagi menjadi validitas faktor dan validitas item, dimana validitas faktor mengukur antara satu faktor dengan faktor lain yang memiliki kesamaan, sedangkan validitas item digunakan dengan cara menghubungkan skor item dengan skor total item. Teknik validitas yang sering digunakan adalah korelasi *bivariate pearson* (Wahyuni, 2014). Teknik ini

mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total. Persamaan *bivariate pearson* dapat dilihat pada persamaan 2.1.

$$r_{XY} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2) (N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}} \quad (2.1)$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi variabel x dan y

N = jumlah sampel

$\sum X$ = jumlah skor item soal

$\sum X^2$ = jumlah dari skor total soal

$\sum Y$ = jumlah skor kuadrat item soal

$\sum Y^2$ = jumlah skor kuadrat total soal

Syarat dari kuesioner dapat dinyatakan valid adalah nilai r hitung $>$ r tabel dengan tingkat signifikansi 5%.

2.2.3. Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas dapat digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi kuesioner. Metode uji reliabilitas dibagi menjadi metode tes ulang, *Cronbach's Alpha*, *Kuder Richardson -20 (KR-20)*, *parallel forms reliability*, *split half*, dan sebagainya.

a. Metode tes ulang

Metode tes ulang adalah metode yang digunakan untuk mengetahui kesalahan yang sumbernya memiliki keterkaitan dengan waktu. Metode tes ulang dapat dilakukan dengan melakukan administrasi tes pada dua rentang waktu yang berbeda dan mencari korelasi skor kedua tes.

b. *Cronbach's Alpha*

Metode *Cronbach's Alpha* digunakan untuk mengevaluasi reliabilitas kuesioner secara internal (Wahyuni, 2014). Persamaan *Cronbach's Alpha* tertera pada persamaan 2.2.

$$r_{tt} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \delta_b^2}{\delta_t^2} \right] \quad (2.2)$$

Keterangan:

r_{tt} = koefisien reliabilitas

k = jumlah pertanyaan

$\sum \delta_b^2$ = jumlah varian skor tiap item

δ_t^2 = varian skor total

Koefisien reliabilitas kurang dari 0,6 dianggap sebagai data yang kurang reliabel, dari 0,6 hingga 0,7 tergolong cukup baik untuk dilakukan analisis, antara 0,7 hingga 0,9 tergolong baik, dan koefisien reliabilitas lebih dari 0,9 tidak disarankan karena memiliki indikasi bahwa data memiliki kemungkinan tidak valid (Saeed & Kassim, 2017).

c. KR-20

Metode KR-20 digunakan untuk uji reliabilitas dengan jenis skor 0 dan 1. Pada umumnya, skor 0 dilambangkan sebagai jawaban salah dan skor 1 dilambangkan sebagai jawaban benar. Persamaan KR-20 tertera pada persamaan 2.3.

$$r_{tt} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{v_t - \sum pq}{v_t} \right] \quad (2.3)$$

Keterangan:

r_{tt} = koefisien reliabilitas

k = jumlah pertanyaan

v_t = total varian

p = proporsi subjek yang memberikan jawaban benar

q = proporsi subjek yang memberikan jawaban salah

d. *Parallel forms reliability*

Metode *parallel forms* digunakan untuk membandingkan dua tes yang memiliki aturan sama namun item berbeda. Metode ini dilakukan dengan melakukan administrasi dua jenis tes terhadap responden yang sama di hari yang sama. Setelah administrasi selesai, skor tes jenis pertama dianalisis korelasinya terhadap skor tes jenis kedua.

e. *Split half*

Sesuai dengan nama metodenya, metode *split half* membagi responden menjadi dua tes yang memiliki jumlah bagian sama besar. Setelah dibagi, hasil bagian pertama dan bagian kedua dibandingkan. Persamaan *Spearman Brown* digunakan untuk melakukan koreksi dari hasil korelasi kedua bagian. Persamaan *Spearman Brown* terdapat pada persamaan 2.4.

$$R = \frac{2r}{1+r} \quad (2.4)$$

Keterangan:

R = koefisien reliabilitas

r = korelasi bagian pertama dan bagian kedua

Koefisien reliabilitas digunakan untuk mendefinisikan konsistensi/reliabilitas kuesioner yang dibuat. Nilai koefisien antara 0,8 hingga 1 tergolong memiliki reliabilitas sangat tinggi, nilai koefisien antara 0,6 hingga 0,8 tergolong memiliki reliabilitas tinggi, nilai koefisien antara 0,4 hingga 0,6 tergolong memiliki reliabilitas moderat, nilai koefisien antara 0,2 hingga 0,4 tergolong memiliki reliabilitas rendah, dan nilai koefisien antara -0,1 hingga 0,2 tergolong memiliki reliabilitas sangat rendah.

2.2.4. Motivasi Kerja

Motivasi memiliki kata dasar motif, yang bermakna pendorong/penggerak yang berasal dari dalam diri seseorang dalam melakukan suatu aktivitas dalam rangka mencapai suatu tujuan (Uno, 2021). Dari hal tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah suatu keadaan yang membuat seseorang merasa tergerak untuk melakukan pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Sebayang et al. (2016), motivasi kerja dapat diukur dengan indikator-indikator:

a. Motif

b. Harapan

Harapan adalah kemungkinan yang muncul untuk mendapatkan sesuatu melalui suatu tindakan. Tindakan tersebut dapat dalam berbagai bentuk, misalnya bonus, kenaikan gaji, serta kenaikan jabatan fungsional.

c. Insentif

Insentif sering kali ditunjukkan dalam bentuk uang jika konteks yang dilihat adalah melaksanakan pekerjaan.

Motivasi kerja juga memiliki keterkaitan terhadap kebutuhan manusia. Menurut Abraham Maslow, terdapat lima tingkat kebutuhan yang sering disebut dengan hierarki kebutuhan Maslow (Huda, 2015). Tingkatan kebutuhan dari yang paling dasar hingga tertinggi adalah kebutuhan biologi dan fisiologis, keamanan, rasa cinta dan memiliki, penghargaan, dan aktualisasi diri.

a. Kebutuhan biologis dan fisiologis

Kebutuhan biologis dan fisiologis adalah kebutuhan paling dasar dari manusia. Kebutuhan ini berupa kebutuhan dasar manusia untuk hidup, misalnya makanan, air, tempat tinggal, tidur, dan lain-lain.

b. Keamanan/kebutuhan akan rasa aman

Kebutuhan akan rasa aman merupakan kebutuhan yang muncul jika kebutuhan biologis dan fisiologis telah terpenuhi. Kebutuhan ini dapat berwujud perlindungan, hukum, batasan, stabilitas, tatanan, dan lain-lain.

c. Kebutuhan untuk rasa cinta dan memiliki

Kebutuhan akan rasa cinta dan memiliki merupakan kebutuhan yang muncul jika kebutuhan keamanan telah terpenuhi. Contoh dari kebutuhan ini adalah keluarga, perhatian, relasi, kerja sama dengan orang lain, dan lain-lain.

d. Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan merupakan kebutuhan yang muncul jika kebutuhan akan rasa cinta dan memiliki telah terpenuhi. Kebutuhan ini dapat dalam bentuk pencapaian, status, reputasi, pengakuan, dan lain-lain.

e. Aktualisasi diri

Aktualisasi diri adalah kebutuhan tertinggi manusia. Kebutuhan ini akan muncul jika seluruh kebutuhan yang dijelaskan pada poin-poin sebelumnya telah terpenuhi. Sering kali, kebutuhan ini ada dalam wujud pengembangan diri, kebutuhan estetika, dan mendapatkan kepuasan setelah mengetahui potensi yang dimiliki pribadi.

2.2.5. Teori Harapan

Teori terkait kerja dan motivasi dikemukakan oleh beberapa pakar, salah satunya adalah Vroom. Vroom mengemukakan bahwa pekerja yang mendapatkan valensi positif akan cenderung untuk menginginkan mencapai hasil yang diharapkan, dan valensi negatif membuat pekerja cenderung tidak mencapai hasil yang diinginkan (Miner, 2005). Valensi yang dimaksud adalah perasaan seseorang terhadap suatu hasil/target yang spesifik.

Persamaan untuk menghitung valensi pertama dapat dilihat pada persamaan 2.5.

$$V_1 = f (V_2 \times I) \quad (2.5)$$

Keterangan:

V_1 = valensi pertama

V_2 = valensi kedua

I = instrumentasi

Persamaan untuk menghitung skor motivasi dapat dilihat pada persamaan 2.6.

$$M = f (V_1 \times E) \quad (2.6)$$

Keterangan:

M = skor motivasi

E = harapan/*expectancy*

Keterkaitan persamaan 2.5 dan persamaan 2.6 terjadi dalam penghitungan skor motivasi. Valensi pertama didapatkan dari total perkalian antara valensi kedua dengan instrumentasi. Setelah mengetahui valensi pertama tiap responden, valensi pertama dikalikan dengan skor harapan untuk menghasilkan skor motivasi. Pada penelitian ini, valensi pertama dan kedua terkait dengan skor dari hal-hal yang memotivasi pekerja.

Valensi memiliki rentang dari -1 hingga +1, sedangkan harapan dan instrumentasi memiliki rentang dari 0 hingga 1 (Revitasari, 2016). Dengan rentang tersebut, skala yang paling sesuai untuk digunakan dalam kuesioner adalah skala *likert*, karena skala *likert* dapat memudahkan konversi dari skala 1 sampai 5 menjadi 0 sampai 1 atau -1 sampai 1. Konversi skor kuesioner menjadi bobot harapan terdapat pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1. Tabel Konversi Bobot Harapan

Skor Kuesioner	Bobot Harapan
5	1,00
4	0,75
3	0,50
2	0,25
1	0,00

Konversi skor kuesioner menjadi bobot valensi terdapat pada Tabel 2.2.

Tabel 2.2. Tabel Konversi Bobot Valensi

Skor Kuesioner	Bobot Harapan
5	1,00
4	0,50
3	0,00
2	-0,50
1	-1,00

Konversi skor kuesioner menjadi bobot instrumentasi terdapat pada Tabel 2.3.

Tabel 2.3. Tabel Konversi Bobot Instrumentasi

Skor Kuesioner	Bobot Harapan
5	1,00
4	0,75
3	0,50
2	0,25
1	0,00

Dalam menggolongkan motivasi menjadi rendah, sedang, dan tinggi, diperlukan batas-batas dan jangkauan untuk setiap golongan motivasi. Dalam menentukan jangkauan setiap golongan skor motivasi, dibutuhkan persamaan untuk menentukan jangkauan kelas. Persamaan jangkauan kelas terdapat pada persamaan 2.7.

$$R = X_{\max} - X_{\min} \quad (2.7)$$

Keterangan:

R = jangkauan

X_{\max} = nilai terbesar

X_{\min} = nilai terkecil

Penentuan batas atas dan batas bawah tiap kelas dapat menggunakan persamaan panjang kelas. Persamaan 2.8 adalah persamaan untuk mengetahui panjang kelas.

$$\text{Panjang kelas} = \frac{\text{Jangkauan}}{\text{banyak kelas}} \quad (2.8)$$

