

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi dalam mengatur, mengelola, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses untuk menangani berbagai macam masalah pada ruang lingkup pegawai, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang ditentukan. Oleh karena itu, manajer harus menjamin bahwa perusahaan atau suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat ditempat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang menolong perusahaan tersebut mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Kata *management* dapat diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia dengan kata mengurus, mengatur serta mengelola. Manajemen secara mudah dapat dipahami sebagai runtutan aktivitas dalam hal perencanaan serta pengambilan keputusan yang dapat diarahkan kepada sumber daya dalam organisasi dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Pengelolaan sumber daya manusia wajib dikelola dengan baik dalam upaya peningkatan efektivitas serta efisiensi organisasi dalam sebuah perusahaan, dan hal ini yang menjadi salah satu faktor yang sangat penting bagi organisasi. Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia inilah yang memiliki pengaruh yang cukup kuat karena adanya perubahan lingkungan bisnis yang kecil kemungkinan dapat diprediksi serta tidak cukup stabil.

Maka dari itu, sumber daya manusia yang masih dapat diandalkan, serta memiliki pengetahuan, kemampuan, kreativitas, serta dapat diarahkan sesuai dengan visi perusahaan yang akan dituju. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi pengorganisasian, pengendalian, perencanaan, serta pelaksanaan. Manajemen sumber daya manusia secara bahasa dapat dibagi mejadi dua pengertian utama yakni manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen yang berasal dari kata *to manage* yang berarti mengurus, melakukan, mengelola dan mengatur. Sedangkan sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam sebuah organisasi yang meliputi semua orang yang melakukan sebuah aktivitas untuk organisasi tersebut. Secara sederhana, pengertian sumber daya manusia adalah aktivitas serta tata cara dalam mengelola, mengatur dan mengurus sumber daya manusia itu sendiri.

Dalam bahasa Inggris, manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) disebut juga *Human Resource Management* yang disingkat menjadi HRM. Manusia merupakan bagian dari sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh sebuah perusahaan/organsisasi tetapi dalam proses pelaksanaanya ada kebijakan manajemen yang belum memperhatikan pentingnya peran sumber daya manusia. Pendidikan merupakan aspek penting dalam cara pengelolaan sumber daya manusia. Pengelolaan

sumber daya manusia dapat dilakukan dengan optimal yang tersusun dalam fungsi serta pengelolaan sumber daya itu sendiri dan terikat pada tujuan perusahaan/organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Pengertian di atas menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pengakuan bagaimana pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya yang mempunyai kontribusi bagi tujuan organisasi tersebut, dalam pengelolaan dan penggunaannya dapat dipastikan bahwa sumber daya manusia tersebut dapat dikelola secara efektif dan adil untuk kepentingan individu, organisasi maupun masyarakat. Dalam sebuah kebijakan, pengertian MSDM dapat didefinisikan sebagai sebuah sarana dalam proses memaksimalkan efektivitas sebuah organisasi yang dalam kaitannya untuk mencapai tujuan. Dalam konteks yang demikian ini, manajemen sumber daya manusia didefinisikan oleh Guest dengan uraian seperti berikut: *Human resource management (HRM) comprises a set of policies designed to maximize organizational integration, employee commitment, flexibility and equality of work.* Penjelasan diatas dapat diartikan bahwa kebijakan yang diambil organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya diarahkan pada penyatuan elemen-elemen organisasional, komitmen pekerja, kelenturan organisasi dalam beroprasi serta pencapaian kualitas hasil kerja secara maksimal. Adapun pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikemukakan oleh para ahli adalah sebagai berikut :

Menurut Arif Yusuf Hamali (2023) Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

Menurut Mangkunegara (2021) Manajemen Sumber Daya Manusia mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi.

Menurut Cahyadi et al., (2023) Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting dalam organisasi maupun perusahaan. Di dalam konteks manajemen sumber daya manusia, seluruh aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkompotensi tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Menurut Sutrisno (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu kegiatan yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian dalam hal pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Menurut Hasibuan (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, Karyawan, dan masyarakat.

Menurut Ajabar (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang dicoba buat memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi.

Dari pengertian menurut ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau seni yang mempelajari dan mengelola hubungan dan peranan tenaga kerja dalam suatu perusahaan dan juga memahami makna kata Manajemen yang tujuannya untuk mencapai tujuan dan keberhasilan organisasi perusahaan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Definisi manajemen memberikan tekanan terhadap kenyataan bahwa manajer mencapai tujuan atau sasaran dengan mengatur karyawan dan mengalokasikan sumber-sumber material dan finansial. Bagaimana manajer mengoptimasi pemanfaatan sumber-sumber, memadukan menjadi satu dan mengkonversi hingga menjadi output, maka manajer harus melaksanakan fungsi-fungsi manajemen untuk mengoptimalkan pemanfaatan sumber-sumber dan koordinasi pelaksanaan tugas-tugas untuk mencapai tujuan.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Afandi (2018) :

1. Perencanaan SDM (*Human Resource Planning*)
Menentukan kebutuhan tenaga kerja dalam jumlah dan kualifikasi yang tepat.
2. Pengadaan SDM (*Procurement*)
Meliputi rekrutmen dan seleksi tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
3. Pengembangan SDM (*Development*)
Mengembangkan potensi karyawan melalui pelatihan, pendidikan, dan promosi.
4. Pemberian Kompensasi (*Compensation*)
Menyusun sistem gaji, tunjangan, dan insentif yang adil dan kompetitif.
5. Integrasi SDM (*Integration*)
Menjaga hubungan kerja harmonis antara perusahaan dan karyawan.
6. Pemeliharaan SDM (*Maintenance*)
Menjamin kondisi kerja yang aman, nyaman, dan memotivasi.
7. Pemberhentian SDM (*Separation*)
Proses pensiun, pengunduran diri, atau pemutusan hubungan kerja secara adil.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Arif Yusuf Hamali (2023) Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia bahwa manajemen Sumber Daya Manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut :

1. Meningkatkan produktivitas tenaga kerja
MSDM bertujuan untuk memaksimalkan kontribusi karyawan melalui pelatihan, motivasi, dan sistem kerja yang efektif.
2. Mengembangkan potensi karyawan
Organisasi perlu memberikan ruang bagi karyawan untuk tumbuh dan berkembang melalui pendidikan dan pelatihan.
3. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
MSDM membantu menciptakan lingkungan kerja yang sehat, aman, dan adil, sehingga meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja.
4. Menciptakan hubungan kerja yang harmonis

Tujuan lainnya adalah membangun hubungan industrial yang baik antara manajemen dan pekerja untuk mencegah konflik.

5. Menjamin efisiensi penggunaan SDM

Memastikan bahwa setiap karyawan digunakan sesuai keahlian dan ditempatkan secara tepat guna menghindari pemborosan sumber daya.

2.2. Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi Kerja merupakan salah satu aspek yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu perusahaan. Setiap perusahaan tentu ingin mencapai tujuan, untuk mencapai tujuan tersebut, peran manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang di kehendaki organisasi, maka haruslah di pahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Berikut beberapa para ahli tentang motivasi dibawah ini :

Menurut Afandi (2018) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Robbins & Judge (2021) Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan. Dalam konteks kerja, motivasi sangat dipengaruhi oleh ekspektasi, penghargaan, dan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi.

Hasibuan (2021) Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang menyebabkan seseorang melakukan suatu tindakan atau aktivitas kerja untuk mencapai tujuan dan memenuhi kebutuhan.

Menurut Sutrisno (2020) Motivasi kerja merupakan upaya menggerakkan dan mengarahkan pegawai agar mereka bekerja sesuai tujuan perusahaan, dengan memberi rangsangan baik berupa material maupun non-material.

Menurut Siagian (2022) Motivasi kerja didefinisikan sebagai usaha yang dilakukan pimpinan untuk memberikan dorongan kepada bawahannya agar mau bekerja dengan sukarela dan disiplin, serta dengan hasil kerja yang tinggi.

Menurut Mangkunegara (2021) Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi penyebab seseorang melakukan suatu tindakan atau aktivitas dalam bekerja untuk mencapai tujuan tertentu.

Dari definisi para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan dari dalam diri yang mempengaruhi perilaku manusia untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai apa yang dibutuhkan atau diinginkan.

2.2.2 Faktor – Faktor Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja Menurut Afandi (2018) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu :

- A. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)
Merupakan kebutuhan dasar seperti makan, minum, dan istirahat.
- B. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*)
Mencakup keamanan kerja, jaminan sosial, dan kepastian masa depan.
- C. Kebutuhan sosial (*social needs*)
Seperti rasa diterima, kebersamaan, dan hubungan baik dengan rekan kerja.
- D. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*)
Meliputi pengakuan, status, atau penghargaan atas kinerja dan prestasi.
- E. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*)
Dorongan untuk mengembangkan potensi, kreativitas, dan pencapaian diri secara penuh.

2.2.3 Prinsip – Prinsip Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018) motivasi ini memiliki beberapa prinsip-prinsip yaitu sebagai berikut :

- A. Prinsip Partisipasi
Dalam motivasi kerja terdapat upaya yang perlu diberikan kepada karyawan yaitu berupa kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai perusahaan.
- B. Prinsip Komunikasi
Segala sesuatu perlu melakukan komunikasi terutama yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas dan informasi yang jelas dengan begitu karyawan akan lebih mudah termotivasi dalam bekerja.
- C. Prinsip Mengakui Andil Bawahan
Yang dimana dengan mengakui adanya karyawan yang ikut andil dalam perusahaan mencapai tujuan. Dengan pengakuan tersebut karyawan dapat termotivasi.
- D. Prinsip Pendelegasian Wewenang
Adanya atasan yang memberikan wewenang kepada bawahannya (karyawan) untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaannya, hal ini tentunya dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk lebih percaya dengan kemampuannya.
- E. Prinsip Memberi Perhatian
Perusahaan atau organisasi dapat memberikan perhatian terhadap karyawan seperti meningkatkan mereka tentang kesehatan mereka harus lebih diprioritaskan atau sesekali mentraktir atau mengajak makan para karyawannya ataupun dapat memberikan bonus atau uang tambahan kepada karyawan, hal ini dapat membuat karyawan termotivasi untuk lebih bersemangat lagi dalam bekerja.

2.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

1. Balas jasa
Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.
2. Kondisi kerja
Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja disalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.
3. Fasilitas kerja
Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.
4. Prestasi kerja
Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.
5. Pengakuan dari atasan
Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

Adapun menurut Hasibuan (2021) mengatakan bahwa indikator-indikator dari motivasi kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisik : Pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perusahaan, dan sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan : Fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja dan pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. Kebutuhan sosial : Melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pemimpin terhadap prestasi kerja.
4. Kebutuhan akan penghargaan : pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
5. Kebutuhan perwujudan diri : ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengarahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensinya.

Menurut Mangkunegara (2021) Indikator Motivasi kerja meliputi:

1. Prestasi kerja (*Achievement*)
Keinginan menyelesaikan tugas dengan hasil terbaik dan melebihi standar yang ditentukan.

2. Tanggung jawab (*Responsibility*)
Kemauan untuk menerima tugas dan menyelesaikannya secara mandiri serta bertanggung jawab atas hasilnya.
3. Pengakuan (*Recognition*)
Keinginan mendapatkan penghargaan atau pengakuan dari atasan, rekan kerja, atau organisasi atas kinerjanya.
4. Pengembangan diri (*Self-development*)
Dorongan untuk meningkatkan keterampilan, ilmu pengetahuan, dan kompetensi dalam bekerja.
5. Kepuasan kerja (*Job satisfaction*)
Tingkat kenyamanan dan kebahagiaan yang dirasakan seseorang atas pekerjaannya.
6. Lingkungan kerja yang mendukung
Adanya suasana kerja yang nyaman, hubungan sosial yang baik, dan fasilitas yang memadai.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa motivasi kerja adalah pendorong dalam diri seseorang untuk berperilaku dan melakukan tanggung jawab dalam pekerjaan untuk lebih baik serta mencapai suatu tujuan. Indikator yang digunakan oleh penulis untuk mengukur motivasi kerja adalah dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif dan kreatifitas dan rasa tanggung jawab.

2.3. Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator penting yang mencerminkan sejauh mana individu dalam suatu organisasi mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Kinerja menjadi tolak ukur kontribusi nyata karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi, khususnya dalam sektor pelayanan seperti perbankan.

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Rivai & Sagala (2021) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan setiap individu sebagai hasil kerja sesuai perannya dalam organisasi.

Sedarmayanti (2021) Kinerja adalah hasil dari proses kerja seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi yang dipengaruhi oleh motivasi, kompetensi, dan sistem kerja yang ada.

Hasibuan (2021) Kinerja adalah pencapaian hasil kerja seseorang yang dipengaruhi oleh kemampuan, usaha, dan dukungan lingkungan kerja.

Menurut Mangkunegara (2021) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas – tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan dilakukan dengan kemampuan serta motivasi yang dimilikinya.

Sutrisno (2020) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan tertentu, yang dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan individu.

Menurut Afandi (2018) 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 organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Siagian (2022) Mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang karyawan berdasarkan kemampuan, pengalaman, motivasi, dan tingkat kedisiplinan dalam menjalankan tugas.

Dari beberapa definisi di atas, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan di suatu perusahaan. Untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai/karyawan maka perlu dilakukan penilaian kinerja.

2.3.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara (2021) penilaian kinerja adalah evaluasi terhadap hasil kerja seorang pegawai yang diukur dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Penilaian ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman karyawan tentang kinerja, mencatat hasil kerja, serta mendiskusikan aspirasi karyawan untuk pengembangan karier.

Menurut Hasibuan (2021) Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan untuk menilai dan mengevaluasi sejauh mana seorang karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam suatu periode waktu tertentu.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses yang dilakukan untuk menilai hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

2.3.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi sebuah kinerja seorang karyawan. Menurut Mangkunegara (2021) ada 6 (enam) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Kemampuan (*Ability*)

Kinerja seseorang sangat tergantung pada seberapa besar kemampuan yang dimilikinya, baik secara fisik maupun mental. Kalau seseorang punya keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaannya, maka hasil kerjanya pun cenderung lebih baik.

2. Motivasi (*Motivation*)

Semangat dan dorongan dari dalam diri maupun dari luar (misalnya dari atasan atau lingkungan) bisa membuat seseorang bekerja lebih maksimal. Karyawan yang termotivasi biasanya lebih berkomitmen dan produktif.

3. Lingkungan Kerja

Suasana kerja yang nyaman dan hubungan yang baik dengan rekan kerja dapat meningkatkan kinerja. Fasilitas yang mendukung juga berperan penting agar karyawan bisa bekerja lebih efisien.

4. Kepemimpinan (*Leadership*)

Gaya kepemimpinan atasan juga punya pengaruh besar. Pemimpin yang bijak, terbuka, dan bisa memotivasi tim biasanya akan membuat timnya bekerja lebih optimal.

5. Kompensasi dan Penghargaan

Gaji, bonus, atau bentuk penghargaan lainnya membuat karyawan merasa dihargai. Ketika mereka merasa usaha mereka diakui, mereka cenderung lebih semangat dalam bekerja.

6. Disiplin Kerja

Disiplin juga penting. Karyawan yang taat aturan, tepat waktu, dan bertanggung jawab biasanya menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan yang sering lalai.

2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan adalah instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Beberapa ahli mengemukakan tentang indikator kinerja karyawan, diantaranya menurut Mangkunegara (2021) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan 4 (aspek) sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja
Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas Kerja
Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas
Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab
Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

2.4. Penelitian Terdahulu

Sebagai tinjauan penelitian terdahulu dari penelitian ini, maka peneliti memaparkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang memiliki pembahasan yang berkaitan dengan variabel – variabel dalam penelitian ini, yaitu mengenai motivasi kerja dan kinerja.

Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Yang Di Teliti	Hasil Penelitian	Publikasi
1.	Muhamad Noval (2020)	Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Tetap Pada PT.Bank Central Asia TBK KCP Glodok	X = Motivasi Kerja Y = Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa antara motivasi kerja dengan kinerja	Skripsi

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Yang Di Teliti	Hasil Penelitian	Publikasi
				karyawan PT Bank Central Asia Tbk KCP Glodok memiliki hubungan yang positif, kuesioner menunjukan rata-rata jawaban responden atas variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Tbk KCP Glodok dengan koefisien korelasi Rank Spearman sebesar 0,456 yang artinya memiliki tingkat hubungan pada kategori sedang.	
2.	Teuku Muhammad Nov Rizal (2022)	Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Cabang Medan Sumatera Utara	X = Motivasi Kerja Y = Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dengan kinerja karyawan Bank BJB Cabang Medan Sumatera Utara adalah sebesar 0,756 dengan signifikan 0,000. Nilai signifikan yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ menunjukkan hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan Bank BJB Cabang Medan Sumatera Utara diterima, atau H_a diterima dan H_o ditolak.	Skripsi
3.	Hadi Winata (2020)	Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja	X = Motivasi Kerja	Hasil penelitian yang diperoleh	Skripsi

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Yang Di Teliti	Hasil Penelitian	Publikasi
		Karyawan Pada Bank Pemabngunan Daerah Jawa Barat Dan Banten Tbk. (Bank Bjb) Cabang BSD – Tangerang Selatan	Y = Kinerja Karyawan	menunjukkan dengan adanya hubungan yang signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan pada Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat Dan Banten Tbk. (Bank bjb) Cabang Bsd – Tangerang Selatan, melalui perhitungan koefisien korelasi diketahui determinasi di peroleh 0.8215 di katagorikan sedang. Dan perhitungan koefisien determinasi diperoleh 67.48%. hal ini menunjukkan bahwa besarnya hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 67.48% dan 32.52% sisanya oleh faktor - faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji hipotesis hasil Thitung juga memiliki nilai yang lebih besar dari Ttabel 12.722 > 1.991 yang artinya Ho ditolak	

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Yang Di Teliti	Hasil Penelitian	Publikasi
				dan Ha diterima. Maka dapat disimpulkan terdapat hubungan motivasi (X) terhadap kinerja (Y).	
4.	Siti Nurul Ainunnisha (2022)	Hubungan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada Bank bjb KCP Cileungsi	X1 = disiplin kerja X2 = motivasi kerja Y = kinerja karyawan	Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel penghargaan menunjukkan hasil analisis thitung (3.841) dan variabel motivasi kerja menunjukkan hasil analisis thitung (33.842) dimana ttabel (1,672) maka secara parsial kedua variabel tersebut berhubungan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BJB Cabang Cibinong. Variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan Bank BJB Cabang Cibinong adalah motivasi kerja.	Jurnal
5.	Muhammad Reza Aldijar (2022)	Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Bakti Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Cibubur	X = hubungan motivasi kerja Y= Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian nilai korelasi sebesar 0,422 dan hasil uji hipotesis diperoleh nilai thitung sebesar 7,615 dan ttabel sebesar 1,67155, sehingga Ha diterima dan Ho ditolak. Artinya bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja	Skripsi

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Yang Di Teliti	Hasil Penelitian	Publikasi
				karyawan Bakti Bank Central Asia Kantor Cabang Cibubur dengan tingkat hubungan pada kategori sedang.	

2.5. Kerangka Pemikiran

Motivasi adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan dengan tujuan tertentu, baik secara sadar maupun tidak sadar. Menurut Hasibuan (2021) motivasi kerja adalah suatu dorongan yang menyebabkan seseorang melakukan suatu tindakan atau aktivitas kerja untuk mencapai tujuan dan memenuhi kebutuhan.

Menurut Afandi (2018) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Terdapat 5 Indikator Menurut Afandi (2018) antara lain sebagai berikut :

1. Balas Jasa
2. Kondisi Kerja
3. Fasilitas Kerja
4. Prestasi Kerja
5. Pengakuan dari atasan

Apabila perusahaan memberikan dan memenuhi motivasi karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat karena karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan. Namun jika sebaliknya, perusahaan tidak memberikan dan memenuhi motivasi karyawan, maka kinerja karyawan akan menurun.

Menurut Mangkunegara (2021) berpendapat kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang diacapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Terdapat 5 Indikator Menurut Mangkunegara (2021) antara lain sebagai berikut:

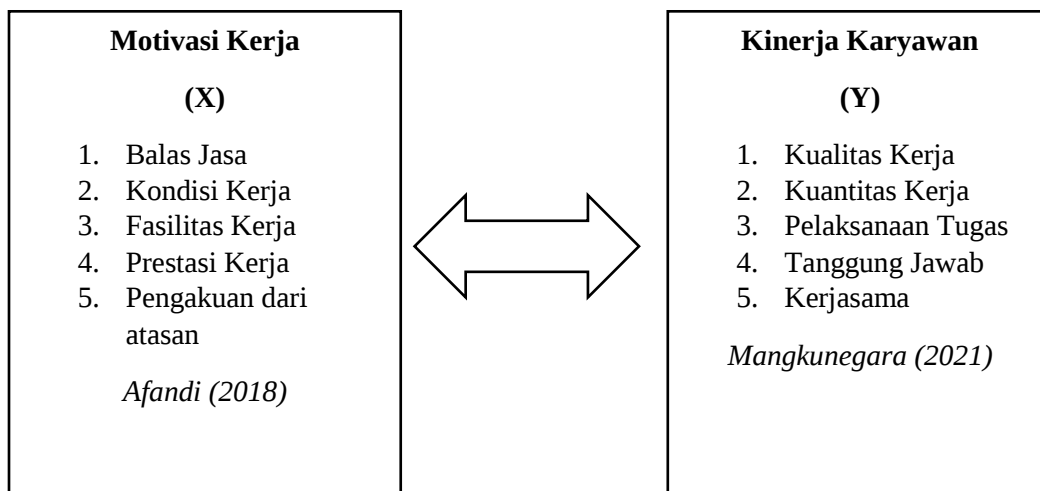
1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Pelaksanaan Tugas
4. Tanggung Jawab
5. Kerjasama

Penelitian ini diperkuat oleh lima penelitian terlebih dahulu yang sudah dilakukan sebelumnya. Berikut beberapa peneliti sebelumnya yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kinerja diantaranya yaitu :

Teuku Muhammad Nov Rizal telah melakukan penelitian di Bank BJB Cabang Medan Sumatera Utara pada tahun 2022 dengan judul “Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Cabang Medan Sumatera Utara”. Penelitian tersebut memiliki 2 variabel yaitu, Variabel X (Motivasi Kerja) dan Variabel Y (Kinerja Karyawan). Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dengan kinerja karyawan Bank BJB Cabang Medan Sumatera Utara adalah sebesar 0,756 dengan signifikan 0,000. Nilai signifikan yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ menunjukkan hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan Bank BJB Cabang Medan Sumatera Utara diterima, atau H_a diterima dan H_o ditolak.

Muhammad Reza Aldijar telah melakukan penelitian di Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Cibubur pada tahun 2022 dengan judul “Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Bakti Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Cibubur”. Penelitian tersebut memiliki 2 variabel yaitu, Variabel X (Motivasi Kerja) dan Variabel Y (Kinerja Karyawan). Dari hasil penelitian nilai korelasi sebesar 0,422 dan hasil uji hipotesis diperoleh nilai thitung sebesar 7,615 dan ttabel sebesar 1,67155, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan Bakti Bank Central Asia Kantor Cabang Cibubur dengan tingkat hubungan pada kategori sedang.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merumuskan Konstelasi penelitian yang bertujuan untuk mempermudah proses penelitian sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Konstelasi Penelitian

2.6. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2023) hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang masih harus dibuktikan secara empiris melalui pengumpulan dan analisis data. Hipotesis disusun berdasarkan teori yang sudah ada dan

digunakan sebagai dasar untuk melakukan analisis data dalam penelitian kuantitatif. Dari uraian latar belakang dan kerangka pemikiran di atas, maka penulis mengemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Motivasi kerja karyawan Pada Bank BJB Cabang Cibinong rendah.
2. Kinerja karyawan Pada Bank BJB Cabang Cibinong rendah.
3. Terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan Pada Bank BJB Cabang Cibinong.