

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS

#### 2.1 Kajian Pustaka

##### 2.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa Inggris sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Secara harfiah motivasi berarti pemberian motif. Seseorang melakukan suatu dengan sengaja, tentu ada suatu maksud atau tujuan yang mendorongnya melakukan suatu tindakan. Motif dasar dari seseorang tersebut adalah adanya kebutuhan orang tersebut akan kebanggaan dan kehormatan serta, mungkin kelimpahan materi.

Motivasi yang terdapat pada diri seseorang merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Orang mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari. Demikian juga orang mau bekerja untuk mendapatkan kebutuhan fisik dan mental (Suwanto; 2011:171-172).

Dalam buku Iskandar (2008:71) :

“Kekuatan yang dinamik yang mendorong seseorang untuk berprestasi. Motivasi sering diberi batasan sebagai dorongan untuk mengurangi tekanan yang disebabkan oleh kebutuhan yang belum terpenuhi jika seorang manajer dapat memenuhi seluruh kebutuhan tenaga kerjanya, maka mereka tidak termotivasi lagi untuk bertindak”.

Definisi motivasi menurut Hasibuan (2008:143) adalah :

“Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai”. (Flippo dalam Hasibuan; 2008:143)

Kesimpulan dari definisi diatas, motivasi pada dasarnya adalah kekuatan yang dapat mendorong dan mengarahkan karyawan untuk bekerja secara berhasil guna mencapai tujuan perusahaan, setiap karyawan memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda sehingga dibutuhkannya motivasi untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental tiap-tiap karyawan.

### **2.1.2 Tujuan Motivasi**

Motivasi akan tampak sebagai kebutuhan sekaligus sebagai perangsang untuk dapat mengarahkan dan menggerakkan potensi sumber daya manusia itu ke arah tujuan yang diinginkan perusahaan. Tujuan motivasi kerja menurut Hasibuan (2008:2), antara lain :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Berdasarkan uraian diatas, tujuan motivasi merupakan upaya untuk menggerakkan sumber daya manusia agar mau bekerjasama dan secara produktif berhasil mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

### **2.1.3 Pandangan tentang Motivasi**

Terdapat berbagai macam pandangan tentang motivasi, namun dibawah ini disajikan beberapa pandangan tentang motivasi yang umum digunakan menurut Suwatno(2011:172-173) :

#### **1. Model Tradisional**

Model tradisional motivasi berhubungan dengan pandangan Frederick Taylor dan aliran manajemen ilmiah. Model ini mengisyaratkan bahwa manajer menentukan bagaimana pekerjaan-pekerjaan harus dilakukan dan digunakannya sistem pengupahan insentif untuk memotivasi para pekerja. Lebih banyak lagi berproduksi, lebih banyak menerima penghasilan. Model ini menganggap bahwa pekerja pada dasarnya malas dan hanya dapat dimotivasi dengan penghargaan berwujud uang. Dalam banyak situasi pendekatan ini cukup efektif. Sejalan dengan meningkatnya efisiensi, pegawai yang dibutuhkan untuk tugas tertentu dapat dikurangi. Lebih lanjut manajer mengurangi besarnya upah insentif pemutusan hubungan kerja menjadi biasa dan pekerja akan mencari keamanan atau jaminan kerja daripada kenaikan upah kecil dan sementara.

#### **2. Model Hubungan Manusiawi**

Banyak praktik manajemen merasakan bahwa pendekatan tradisional tidak memadai. Elton Mayo dan para peneliti hubungan manusiawi lainnya menemukan bahwa kontak-kontak sosial pegawai pada pekerjaannya adalah juga penting dan bahwa kebosanan dan tugas-tugas yang bersifat pengulangan adalah faktor-faktor pengurangan motivasi. Mayo dan lain-lainnya juga percaya bahwa manajer dapat memotivasi bawahan melalui pemenuhan kebutuhan-kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting. Sebagai hasilnya, para pegawai diberi berbagai kebebasan untuk membuat keputusan sendiri dalam pekerjaannya. Perhatian yang lebih besar diarahkan pada kelompok-kelompok kerja organisasi informal. Lebih banyak informasi disediakan untuk pegawai tentang perhatian manajer dan operasi organisasi.

### 3. Model SDM

Para teoritis seperti Mc. Gregor dan Maslow dan para peneliti seperti Argyris dan Likert, melontarkan kritik kepada hubungan manusia. Dan mengemukakan pendekatan yang lebih “*Sophisticated*” untuk memanfaatkan pegawai. Model ini menyatakan bahwa para karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti. Mereka beralasan bahwa kebanyakan orang telah dimotivasi untuk melakukan pekerjaan secara baik dan bahwa mereka tidak secara otomatis melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang tidak dapat menyenangkan. Mereka mengemukakan bahwa para pegawai lebih menyukai pemenuhan kepuasan dari suatu prestasi kerja yang baik. Jadi, para pegawai dapat diberi tanggung jawab yang lebih besar untuk pembuatan keputusan-keputusan dan pelaksanaan tugas-tugas.

**Tabel 2.1. Pandangan tentang Motivasi**

No.	Model Tradisional	Model Hubungan Manusia	Model SDM
<b>ASUMSI</b>			
1.	Pekerjaan pasti tidak disukai oleh kebanyakan orang	Orang ingin menjadi dan dihargai sebagai individu	Pekerjaan belum pasti tidak disukai, orang ingin memberikan kontribusi bagi sasaran yang berarti pembentukannya telah mereka bantu.

2.	Apa yang mereka kerjakan kurang penting daripada apa yang mereka peroleh untuk mengerjakannya.	Orang ingin menjadi dan dihargai sebagai individu.	Kebanyakan orang dapat bekerja lebih kreatif, mengarahkan diri, dan mengendalikan diri daripada yang dituntut oleh pekerjaan mereka saat ini.
3.	Beberapa ingin atau dapat menangani pekerjaan yang memerlukan kreativitas, mengarahkan diri atau mengendalikan diri.	Kebutuhan ini lebih penting daripada uang dalam memotivasi orang untuk bekerja.	

### KEBIJAKAN

1.	Manajer harus mengawasi secara ketat dan mengendalikan bawahan.	Manajer harus membuat bawahan merasa berguna dan penting.	Manajer harus menggunakan sumber daya manusia yang kurang dimanfaatkan.
2.	Dia harus membagi pekerjaan menjadi operasi yang sederhana, dilakukan berulang-ulang, mudah dipelajari.	Dia harus tetap member informasi kepada bawahan dan mendengarkan penolakan mereka terhadap rencananya.	Dia harus menciptakan lingkungan tempat semua anggota sampai batas kemampuan mereka.
3.	Dia harus menetapkan pekerjaan rutin dan prosedur secara rinci, dan memaksakan ini dengan lembut tetapi tegas.	Manajer harus memberi kesempatan bawahan untuk mengarahkan diri pada hal-hal yang rutin.	Dia harus mendorong partisipasi penuh dalam hal-hal yang penting, terus-menerus memperluas pengarahan diri dan pengendalian diri.

### HARAPAN

1.	Orang dapat tahan terhadap pekerjaan kalau gajinya lumayan dan atasannya adil.	Berbagi informasi dengan bawahan dengan melibatkan mereka dalam keputusan rutin akan memuaskan kebutuhan dasar mereka untuk menjadi	Memperluas pengaruh bawahan, pengarahan diri, dan pengendalian diri akan menyebabkan
----	--	---	--

		dan merasa penting.	perbaikan langsung dalam efisiensi operasi.
2.	Bila tugas cukup sederhana dan orang dikendalikan dengan ketat, mereka akan menghasilkan produk sesuai dengan standar.	Memuaskan kebutuhan ini akan memperbaiki semangat dan mengurangi penolakan pada wewenang formal, bawahan akan “bersedia bekerjasama”.	Kepuasan kerja mungkin diperbaiki sebagai “hasil sampingan” dari bawahan menggunakan secara penuh sumber daya mereka.

Sumber: (Suwatno; 2011:173-174)

#### 2.1.4 Sumber Motivasi

Teori motivasi yang sudah lazim dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi sedikitnya bisa digolongkan menjadi dua, yaitu sumber motivasi dari dalam diri (intrinsik) dan sumber motivasi dari luar (ekstrinsik).

Terdapat 2 jenis sumber motivasi menurut Suwatno (2011:175-176) yaitu :

##### a. Motivasi Intrinsik

Yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Itulah sebabnya motivasi intrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri dan secara mutlak berkaitan dengan aktivitas belajarnya. Faktor individual yang biasanya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah minat, sikap positif, dan kebutuhan. Jenis motivasi ini timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dorongan orang lain, tetapi atas dasar kemauan sendiri. Motivasi pada dasarnya memang sudah ada di dalam diri setiap orang, seperti asal kata motivasi yaitu motif yang berarti daya penggerak untuk melakukan sesuatu.

##### b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi Ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya. Ada dua faktor yang membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, dan kepuasan tersebut akan mendorong mereka untuk

bekerja lebih baik, kedua faktor tersebut antara lain adalah motivator dan faktor kesehatan kerja. Jenis motivasi ekstrinsik ini timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu, apakah karena adanya ajakan, suruhan, atau paksaan dari orang lain sehingga dengan keadaan demikian seseorang mau melakukan sesuatu tindakan contohnya belajar. Bagi seseorang dengan motivasi intrinsik yang lemah, misalnya kurang rasa ingin tahunya, maka motivasi jenis kedua ini perlu diberikan.

### 2.1.5 Teori Motivasi

Suwatno (2011:177-182) mengemukakan beberapa teori motivasi, antara lain :

#### 1. Hierarki Teori Kebutuhan (Abraham Maslow)

Teori motivasi Maslow dinamakan, "A theory of human motivation". Teori ini mengikuti teori jamak, yakni seorang berperilaku/bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Abraham Maslow berpendapat kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, maka muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima.



**Gambar 2.1 Konsep hirarki kebutuhan menurut Maslow**

(Witono; 2013:9)

- a. Kebutuhan Fisiologis, seperti : kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- b. Kebutuhan Rasa Aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
- c. Kebutuhan Sosial, yakni kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d. Kebutuhan akan Harga Diri atau Pengakuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri atau Pernyataan Diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

## 2. Teori Kebutuhan Berprestasi

Dari McClelland dikenal dengan teori kebutuhan untuk mencapai prestasi yang menyatakan bahwa motivasi berbeda-beda sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang akan prestasi. Menurut McClelland karakteristik orang yang berprestasi tinggi memiliki tiga ciri umum yaitu: a) sebuah preferensi untuk mengerjakan tugas-tugas dengan derajat kesulitan moderat; b) Menyukai situasi-situasi di mana kinerja mereka timbul karena upaya-upaya mereka sendiri, dan bukan karena faktor-faktor lain seperti kemujuran misalnya dan c) Menginginkan umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan mereka, dibandingkan dengan mereka yang berprestasi rendah.

## 3. Teori Clayton Alderfer (Teori “ERG”)

Dalam teori Alderfer merupakan huruf-huruf pertama dari tiga istilah yaitu: E = *Existence* (kebutuhan akan eksistensi), R = *Relatedness* (kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain, dan G = *Growth* (kebutuhan akan pertumbuhan)

Teori Alderfer memiliki pandangan yang didasarkan kepada sifat pragmatism oleh manusia. Artinya, karena menyadari keterbatasannya seseorang dapat menyesuaikan diri pada kondisi obyektif yang dihadapinya dengan antara lain memusatkan perhatiannya kepada hal-hal yang mungkin dicapainya.

## 4. Teori Herzberg

Teori yang dikembangkan oleh Herzberg dikenal dengan Model Dua Faktor dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor *hygiene* atau pemeliharaan. Menurut teori

ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang dalam kehidupan seseorang.

#### 5. Teori Keadilan

Inti teori ini terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dengan imbalan yang diterimanya tidak memadai. Empat hal sebagai pembanding yaitu :

- a. Harapannya tentang jumlah imbalan yang dianggapnya layak diterima berdasarkan kualifikasi pribadi, seperti pendidikan, keterampilan, sifat, pekerjaan dan pengalamannya.
- b. Imbalan yang diterima oleh orang lain dalam organisasi yang kualifikasi dan sifat pekerjaannya relatif sama dengan yang bersangkutan sendiri.
- c. Imbalan yang diterima oleh pegawai lain di organisasi lain di kawasan yang sama serta melakukan kegiatan sejenis.
- d. Peraturan perundang-undangan yang berlaku mengenai jumlah dan jenis imbalan yang merupakan hak para pegawai.

#### 6. Teori Penetapan Tujuan

Edwin Locke mengemukakan bahwa dalam penetapan-penetapan tujuan memiliki empat macam mekanisme motivasional yakni a) tujuan-tujuan mengarahkan perhatian; b) tujuan-tujuan mengatur upaya; c) menunjang strategi-strategi dan rencana-rencana kegiatan.

#### 7. Teori Victor H. Vroom (Teori Harapan)

Di kalangan ilmuwan dan para praktisi manajemen sumber daya manusia teori harapan ini mempunyai daya tarik tersendiri karena penekanan tentang pentingnya bagian kepegawaian membantu para pegawai dalam menentukan hal-hal yang diinginkannya serta menunjukkan cara-cara yang paling tepat untuk mewujudkan keinginannya itu. Penekanan ini dianggap penting karena pengalaman menunjukkan bahwa para pegawai tidak selalu mengetahui secara pasti apa yang diinginkannya apalagi cara untuk memperolehnya.

#### 8. Teori Penguatan dan Modifikasi Perilaku



Penting untuk diperhatikan bahwa agar cara-cara yang digunakan untuk memodifikasi perilaku tetap memperhitungkan harkat dan martabat manusia yang selalu diakui dan dihormati, cara-cara tersebut ditempuh dengan gaya yang manusiawi pula.

#### 9. Teori Kaitan Imbalan dengan Prestasi

Menurut model ini motivasi seorang individu sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang bersifat internal maupun eksternal. Termasuk pada faktor internal adalah: persepsi seseorang mengenai diri sendiri; harga diri; harapan pribadi; kebutuhan. Sedangkan faktor eksternal mempengaruhi motivasi seseorang, antara lain ialah; jenis dan sifat pekerjaan; kelompok kerja dimana seseorang bergabung; organisasi tempat bekerja.

#### 2.1.6 Jenis-jenis dan Alat-alat Motivasi

Menurut Wiludjeng (2008:1), motivasi dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu :

- a. Motivasi positif, adalah merupakan dorongan terhadap karyawan yang berupa misalnya hadiah, pujian, insentif, piagam, dan lainnya yang bersifat memberi semangat dalam bekerja.
- b. Motivasi negatif, adalah dorongan terhadap karyawan atau bawahan yang biasanya berupa ancaman, hukuman atau sanksi-sanksi.

Perusahaan harus menggunakan kedua jenis motivasi tersebut. Bagi perusahaan yang lebih percaya bahwa kekuatan akan mengakibatkan karyawan segera bertindak, mereka akan lebih banyak menggunakan motivasi negatif. Jika perusahaan percaya “kesenangan” akan menjadi dorongan untuk bekerja, perusahaan akan lebih banyak menggunakan motivasi positif.

Dalam prakteknya, kedua jenis motivasi tersebut sering digunakan oleh manajer perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Menurut Wiludjeng (2008:1), alat motivasi yang diberikan pada bawahan atau pegawainya dapat berupa :

##### a. Material

Adalah merupakan motivasi yang bersifat material sebagai imbalan prestasi yang diberikannya, dan hal ini dapat diberikan berupa gaji, barang-barang yang lainnya.

##### b. Non material

Merupakan motivasi yang tidak berbentuk materi. Yang termasuk non materi ialah promosi, diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan, pujian sertifikat, piagam dan lainnya.

Tetapi pada kenyataannya ada perusahaan yang memberikan antara kombinasi material dan non material. Alat motivasi yang diberikan itu berupa material (uang dan barang) dan non material (medali dan piagam), jadi sekaligus dapat memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan atau kebanggaan rohani.

### **2.1.7 Metode Motivasi**

Terdapat 2 (dua) metode motivasi yang dapat digunakan oleh seorang manajer yaitu (<http://khairunnisafathin.wordpress.com/2011/04/03/motivasi/>) :

#### **a. Metode Langsung**

Metode langsung adalah motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

#### **b. Motivasi Tak Langsung**

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat.

### **2.1.8 Kendala-kendala dalam Motivasi**

Ada beberapa kendala-kendala dalam motivasi adalah sebagai berikut (<http://khairunnisafathin.wordpress.com/2011/04/03/motivasi/>)

1. Untuk menentukan alat motivasi yang paling tepat, sulit karena keinginan setiap individu karyawan tidak sama.
2. Kemampuan perusahaan terbatas dalam menyediakan fasilitas dan insentif.
3. Manajer sulit mengenali motivasi kerja setiap individu karyawan.
4. Manajer sulit memberikan insentif yang adil dan layak.

### **2.1.9 Hubungan TPP Dengan Motivasi Kerja Karyawan**

Salah satu cara yang digunakan oleh institusi adalah dengan cara memberikan TPP kepada karyawan guna mendorong motivasi masing-masing karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Sasaran yang menjadi objek dalam pemberian TPP adalah absensi masuk kerja, absensi mengikuti apel selama satu bulan penuh, prestasi karyawan dalam melaksanakan

tugas dan mencapai target yang ditentukan. TPP digunakan institusi pemerintah untuk mengetahui sejauh mana karyawan tertarik dan merasa termotivasi. TPP yang diberikan secara berkala akan bermanfaat bagi karyawan, Bagian dari institusi, dan pada akhirnya bagi institusi itu sendiri.

Apabila TPP dilaksanakan dengan benar, para karyawan, pimpinan, dan institusi akan diuntungkan dengan adanya kepastian bahwa upaya-upaya individu memberikan kontribusi kepada instansi. Selain itu TPP adalah mekanisme yang baik untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Perlu diketahui bahwa sebagai karyawan yang bekerja, mereka menginginkan suatu imbalan untuk memenuhi apa yang menjadi kebutuhan dan keinginannya. Para karyawan pun berharap agar saat melaksanakan pekerjaannya masing-masing mereka bisa dengan giat dan bersemangat tidak merasa terbebani maupun terpaksa serta merasa puas dengan pekerjaan yang telah dilaksanakannya tersebut.

Sebagai karyawan, umpan balik sangat diperlukan untuk mengetahui berapa besar penghargaan yang dapat diberikan untuk jasanya dalam melaksanakan pekerjaan. Apakah sudah sesuai dengan ketentuan yang diberikan agar mendapatkan kebijakan TPP atau belum cukup untuk mendapatkan kebijakan TPP. Setelah karyawan mengetahui bagaimana pelaksanaan pekerjaannya masing-masing, karyawan segera memperbaiki diri. TPP yang sebagai umpan balik inilah yang dapat membuat karyawan termotivasi dalam bekerja.

Adapun motivasi kerja adalah bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi karyawan agar mau bekerja secara produktif dan mewujudkan tujuan yang ditentukan. Pentingnya motivasi kerja karena motivasi yang menyebabkan dan mendukung perilaku karyawan supaya mau bekerja giat dan bersemangat untuk mencapai hasil yang optimal.

Instansi sangat mengharapkan karyawan yang mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara TPP dengan motivasi kerja.

## **2.2 Kerangka Pemikiran**

Upaya pencapaian tujuan institusi peran serta karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. TPP dapat mendorong motivasi dan merangsang karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Instansi yang senantiasa ingin memperoleh keuntungan maksimal harus dapat memotivasi karyawannya untuk bekerja sesuai dengan potensi yang dimiliki karyawan tersebut. Dengan demikian diharapkan tujuan institusi yang telah ditetapkan dapat tercapai

dengan baik. Salah satu faktor yang dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan potensinya dalam bekerja selain pendidikan, pelatihan, gaji, serta upah yaitu TPP. Dengan adanya motivasi yang baik terhadap karyawan maka kinerja karyawan terdorong dan menghasilkan suatu produktivitas yang tinggi.

Suwanto (2011:171-172) mengatakan bahwa pengertian motivasi kerja adalah sebagai berikut :

“Motivasi yang terdapat pada diri seseorang merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Orang mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari. Demikian juga orang mau bekerja untuk mendapatkan kebutuhan fisik dan mental”

Sedangkan menurut Rivai (2008:455) mengatakan bahwa pengertian motivasi kerja yaitu :

“Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan”.

*Tambahan Penghasilan Bagi PNS (TPP)* mempunyai hubungan yang positif terhadap peningkatan motivasi karyawan. TPP bisa memotivasi karyawan agar memiliki keinginan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik, rutin mengikuti apel dan masuk serta pulang kerja tepat waktu. Hubungan kedua variabel diatas merupakan kerangka berfikir yang dijadikan alasan berfikir ilmiah.

### **2.3 Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka penulis menarik hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Pelaksanaan TPP pada Bagian Umum dan Kepegawaian, Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung telah dilaksanakan dengan baik.
2. Motivasi kerja karyawan Bagian Umum dan Kepegawaian, Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung tidak terlalu termotivasi.
3. Terdapat hubungan antara TPP terhadap motivasi kerja karyawan Bagian Umum dan Kepegawaian, Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung.