

TESIS

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN WANITA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PARIWISATA KOTA
MAKASSAR**

***THE EFFECT OF WORK MOTIATION ON THEPERFORMANCE
OF FEMALE EMPLOYEES WITH JOB AS AN INTERENING
ARIABEL AT THE TOURISM SERICE OF MAKASSAR CITY***

**ANDI ASRIYANI ALAM
NIM. A012191015**



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
2021**

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

PENGARUH SIKAP DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA DI KOTA MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh :

ANDI ASRIYANI ALAM
A012191015

telah dipertahankan dihadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka Penyelesaian Studi Program Magister Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin pada tanggal **08 FEBRUARI 2022** dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pendamping



Prof. Dr. H. Osman Lewangka, MA
Nip. 130264060

Ketua Program Studi
Magister Manajemen



Prof. Dr. Maat Pono, SE., M.Si
Nip. 19580722 198601 1 001

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Prof. Dr. H. Syamsu Alam, SE., M. Si., CIPM
Nip. 19600703 199203 1 001



Prof. Dr. H. Abul. Rahman Kadir, SE., M.Si., CIPM
Nip. 19640205 198810 1 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Andi Asriyani Alam
Nim : A012191015
Program studi : Magister Manajemen
Jenjang : S2

Menyatakan dengan ini bahwa Tesis dengan Judul **Pengaruh Sikap dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di Kota Makassar**

Adalah karya saya sendiri dan tidak melanggar hak cipta pihak lain. Apabila di kemudian hari Tesis karya saya ini terbukti bahwa sebagian atau keseluruhannya adalah hasil karya orang lain yang saya pergunakan dengan cara melanggar hak cipta pihak lain, maka saya bersedia menerima sanksi

Makassar, 18 Februari 2022

Yang Menyatakan,



Andi Asriyani Alam

PRAKATA

Segala puji syukur hanya milik Allah Subhanahu wa Ta'ala yang telah memberikan segala kebaikan, kenikmatan, kelancaran, dan kemudahan kepada penulis untuk menyelesaikan tesis ini sebagai tugas akhir pada Program Magister Manajemen Universitas Hasanuddan. Rasa penghargaan dan terima kasih penulis sampaikan terutama yang terhormat:

1. Rektor Universitas Hasanuddin, Prof. Dr. Dwia Aries Tina Pulubuhu, MA. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si., CIPM.
2. Kepada Prof. Dr. H. Osman Lewangka, MA sebagai pembimbing pertama dan kepada Dr. Maat Pono., SE., M.Si sebagai pembimbing kedua atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, memberi motivasi, dan bantuan literatur, serta diskusi- diskusi yang dilakukan dengan peneliti.
3. Kepada tim penguji Prof. Dr. Hj. Sitti Haerani, SE., M.Si, Prof. Dr. M. Idrus Taba, M,Si dan Dr. Hj Nuraeni Kadir, SE., M.Si yang telah memberikan masukan, saran dan kritikan kepada penulis demi kesempurnaan penulisan tesis.
4. Kepada Ayah dan Ibu, saudara penulis, dan juga rekan-rekan seperjuangan atas dukungan doa, nasehat, dan motivasi yang diberikan selama penulisan tesis ini.
5. Kepada pimpinan Universitas Hasanuddin, seluruh dosen dan para civitas akademik Fakultas Ekonomi Uniersitas. Semoga mendapatkan kebaikan dari-Nya atas bantuan yang diberikan hingga tesis ini terselesaikan dengan baik.

Makassar, 05 Februari 2022

ANDI ASRIYANI ALAM

ABSTRAK

ANDI ASRIYANI ALAM. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Wanita dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pariwisata Kota Makassar* (dibimbing oleh Osman Lewangka dan Maat Pono).

Penelitian ini bertujuan menganalisis faktor motivasi kerja yang memengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Motivasi kerja intrinsik adalah variabel X1 dan motivasi kerja ekstrinsik adalah variabel X2, kinerja keuangan adalah variabel Y, dan kepuasan kerja adalah variabel Z. Data dianalisis menggunakan aplikasi SPSS dengan menyebarkan kuesioner dalam sebulan yang diisi oleh pegawai/pegawai wanita di Dinas Pariwisata Kota Makassar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel X1 dan variabel X2 secara parsial memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai wanita (Y) dengan kepuasan kerja sebagai variabel Z. Dinas Pariwisata Kota Makassar diharapkan dapat terus menjaga motivasi kerja yang diberikan kepada karyawannya sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik, khususnya kepuasan kerja bagi karyawan wanita. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil pengujian yang memperoleh nilai koefisien beta sebesar 0,401 dan nilai signifikan sebesar 0,008. Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja ekstrinsik, semakin tinggi pula kinerja karyawan wanita melalui kepuasan kerja.

Kata kunci: motivasi kerja intrinsik, motivasi kerja ekstrinsik, kepuasan kerja, kinerja karyawan



ABSTRACT

ANDI ASRIVANI ALAM. *The Effect of Work Motivation on the Performance of Female Employees with Job Satisfaction as an Intervening Variable at the Tourism Service of Makassar City* (supervised by **Osman Lewangka** and **Maat Pono**)

The aim of this study is to analyze the factors of work motivation affecting employees' performance through job satisfaction as an intervening variable.

In this study, intrinsic work motivation is variable X1 and extrinsic motivation is variable X2. Financial performance is variable Y and job satisfaction is variable Z. The technique of analyzing the data was SPSS application using questionnaires completed in one month by employees / female employees at the Tourism Service of Makassar City.

The results show that the variable X1 and variable X2 partially have a significant and positive correlation with the performance of female employees (Y) with job satisfaction as variable Z. The Tourism Service of Makassar City is expected to be able to continue maintaining the work motivation given to the employees, so it can produce a better employees' performance, especially job satisfaction for female employees. The results of regression test show that the extrinsic motivation variable has a positive and significant effect. This is proven by the test results of a beta coefficient value of 0.401 and a significant value of 0.008. This means that the higher the extrinsic motivation is, the higher the performance of female employees through job satisfaction is.

Key words: intrinsic work motivation, extrinsic work motivation, job satisfaction, employees' performance



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUTAN.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS.....	iv
PRAKATA.....	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Tinjauan Teoritis	12
2.1.1 Motivasi Kerja.....	12
2.1.2 Indikator Motivasi Kerja	16
2.1.3 Motivasi Intrinsik.....	18
2.1.4 Motivasi Ekstrinsik.....	19
2.1.5 Unsur-Unsur Motivasi Kerja	20
2.1.6 Prinsip-Prinsip Motivasi Karyawan	21
2.1.7 Kinerja Karyawan	22
2.1.8 Indikator Pengukuran Kinerja	23
2.1.9 Tujuan Kinerja Kerja.....	24
2.1.10 Sasaran Penilaian Kinerja	25
2.1.11 Kepuasan Kerja.....	26
2.1.12 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	28
2.2 Penelitian Terdahulu	29
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	32
3.1 Kerangka Konseptual.....	32
3.2 Hipotesis	34
3.2.1 Motivasi Kerja Instrinsik terhadap Kinerja Karyawan Wanita ..	34
3.2.2 Motivasi Kerja Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan Wanita ..	34

3.2.3 Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	35
BAB IV METODOLOGI PENELITIAN	36
4.1 Rancangan Penelitian.....	36
4.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	36
4.3 Populasi dan sampel.....	37
4.4 Teknik Pengumpulan Data.....	37
4.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	38
4.5.1 Variabel Terikat.....	39
4.6 Teknis Analisis Data	40
4.6.1 Uji Validitas	41
4.6.2 Uji Realibilitas.....	41
4.6.3 Analisis Statistik Deskriptif	41
4.6.4 Uji Normalitas.....	42
4.6.5 Uji Multikolinearitas	42
4.6.6 Uji Hipotesis	43
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....	44
5.1 Gambaran Umum Perusahaan	44
5.1.1 Dinas Pariwisata Kota Makassar	45
5.2 Hasil Penelitian	45
5.2.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	45
5.2.2 Uji Asumsi Klasik.....	45
5.2.2.1 Uji Normalitas.....	45
5.2.3 Uji Kelayakan Model.....	46
5.2.3.1 Uji Statistik F	46
5.2.3.2 Uji Statistik t	47
5.2.4 Koefisien Determinasi.....	48
5.2.5 Pengujian Hipotesis.....	49
5.3 Pembahasan Hasil Penelitian	51
5.3.1 Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan Wanita	51
5.3.2 Pengaruh Motivasi Extrinsik terhadap Kinerja Karyawan Wanita	51
5.3.3 Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan Wanita dengan kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.....	52
5.3.4 Pengaruh Motivasi Extrinsik terhadap Kinerja Karyawan Wanita dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.....	52
BAB VI PENUTUP	54
6.1 Kesimpulan.....	54
6.2 Saran.....	55
DAFTAR PUSTAKA.....	56

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.	Penelitian Terdahulu	29
Tabel 4.1.	Definisi Operasional Variabel	40
Tabel 5.2.	Anova.....	46
Tabel 5.3.	Koefisien	47
Tabel 5.4.	Model Summary	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1. Kerangka Konseptual..... 33

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....
Lampiran 2 Hasil Analisis SPSS

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia berperan penting didalam sebuah perusahaan. Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan, tenaga kerja berpotensi besar dalam pencapaian perusahaan demikian perusahaan membutuhkan tenaga kerja atau karyawan untuk terus melakukan persaingan bisnis.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya yang memiliki akal dan pengetahuan dalam perusahaan, karyawan merupakan investasi paling berharga karena memiliki peran sebagai faktor utama penentu atas keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan visi dan misi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan yang menimbulkan keinginan serta tindakan yang kemudian menghasilkan suatu keputusan. Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan- kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu, tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (Munandar,2001).

Pemberian motivasi diharapkan sejalan dengan pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan agar dengan mudah dimengerti dan dijalankan oleh pegawai perusahaan tersebut. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi karyawan (Anoraga,2009).

Motivasi merupakan hal yang paling dibutuhkan demi tercapainya tujuan seseorang, tanpa adanya motivasi seseorang tidak akan semangat untuk melakukan segala bentuk kegiatan dalam bekerja. Adapun tujuan motivasi kerja bagi wanita dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu kelompok wanita bekerja karena kebutuhan ekonomi dan yang kedua merupakan ibadah dimana kelompok kedua ini tidak semata-mata bekerja hanya perihal ekonomi.

Herberg menyatakan bahwa faktor motivasional yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, sehingga membuat pegawai mencurahkan lebih banyak usaha, dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai. Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai peran sangat penting artinya bagi peningkatan bagi kinerja karyawan, Motivasi berkaitan dengan kinerja, di mana kinerja dapat ditingkatkan dengan motivasi yang tinggi, kemauan dan kemampuan dalam melakukan tugas yang didukung dengan lingkungan kerja yang nyaman.

Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan maka perusahaan perlu mengupayakan peningkatan kualitas terhadap karyawannya dengan cara yang terstruktur dan produktif sesuai dengan tujuan perusahaan. Pemberian motivasi dianggap mampu memunculkan *feeling* sebagai energi dalam diri pegawai.

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara : 2009). *Employees' relations with their employing organization are also well documented in many research studies. Among the most researched themes are identification with the organization, satisfaction, and work motivation. In a review on the correlates of perceived organizational support, Rhoades and Eisenberger (2002) demonstrated that perceived support, defined by how an organization values its employees' contribution and cares about their well being, is related to favorable outcomes for employees (job satisfaction, positive mood) and for the organization (commitment, performance)*

Motivasi kerja adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu (Luthans : 2006). Motivasi kerja merupakan suatu dorongan agar seseorang dapat melakukan pekerjaan dengan baik yang memberikan sisi positif bagi karyawan dalam peningkatan kinerjanya. Sehingga dapat dikaitkan bahwa motivasi dapat mencegah terjadinya penurunan kinerja karyawan. Unsur yang memperkuat motivasi kerja terhadap karyawan merupakan upaya, tujuan dan kebutuhan dimana sebuah respons dari suatu aksi yang diberikan perusahaan terhadap pegawai. Untuk itu seorang manajer perusahaan diharapkan mampu menilai ataupun memahami karakteristik karyawannya. Sehingga motivasi kerja sangat penting bagi karyawan dalam membangun atau mendorong diri untuk dapat mendapatkan hasil yang optimal seperti tujuan motivasi yang dikemukakan oleh Hasibuan (2002) yaitu meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan stabilitas karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan dan mengefektifkan pengadaan karyawan.

Nopiyana (2004) menyatakan bahwa motivasi intrinsik merupakan motivasi yang paling kuat yang tertanam dalam diri karyawan. Penelitian menunjukkan motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Lukito :2016) Hal ini berarti bahwa bila motivasi intrinsik ditingkatkan, maka kinerja karyawan meningkat sehingga perusahaan mampu terus bersaing di era globalisasi. Motivasi didefinisikan oleh Saraswathi (2011) sebagai kesediaan untuk mengerahkan tingkat tinggi usaha, menuju tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual. (Wan & Tan, 2013)

Sedangkan faktor motivasi ekstrinsik yang diterima karyawan sudah sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan. Motivasi ekstrinsik menurut Luthans adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam

kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori hygiene faktor. Apabila karyawan tidak merasakan kepuasan kerja, maka akan muncul tingkat kinerja yang rendah karena tidak adanya niat untuk berusaha bekerja lebih maksimal (Riswanto, 2015).

Kinerja menurut Mangkunegara(2001) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. McCormick in Mangkunegara suggests that work motivation is defined as a condition that has an effect on generating, directing and maintaining work-related behaviors (Yudianto, 2018)

Untuk mencapai kinerja perusahaan, para manajer perusahaan diharapkan memberikan motivasi pada karyawan serta penilaian kinerja sesuatu tujuan organisasi yang dapat dicapai secara keseluruhan. Motivasi terdiri dari 2 unsur, yaitu unsur luar dan unsur dalam. Unsur dalam adalah perubahan yang terjadi pada diri seseorang, misalnya kemauan, dan kemampuan yang dimiliki seseorang didalam melakukan tugas. Unsur luar adalah lingkungan dimana dia melakukan aktivitasnya. Motivasi bermanfaat bagi organisasi, karena motivasi itu berfungsi sebagai penggerak, pengarah, dan pendorong terjadinya perbuatan.

Penilaian kinerja karyawan setiap periodic mutlak dilakukan oleh perusahaan dalam peningkatan operasional sehingga mampu bersaing di era globalisasi. Perubahan lingkungan menuntut perusahaan untuk tetap melakukan penyesuaian agar tidak ketinggalan jaman dan tetap bersaing.

Kemampuan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan peningkatan prestasi kerja dan peningkatan perilaku kerja karyawan (meliputi: pengembangan diri, integritas, membangun kepercayaan, profesionalisme, kerjasama tim dan tingkat kehadiran).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan perannya

didalam organisasi atau perusahaan, dan disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu tertentu. (Widyaputra : 2018). Menurut Gomez (2003:177) bahwa kinerja/performance adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan atau dapat ditulis dengan rumus $P = f (M \times A)$ dimana $P = performance/kinerja$, $m = motivation/motivasi$, $a = ability/kemampuan$.

Dewasa ini, wanita terus meningkatkan kualitasnya dengan tidak hanya menjalankan peran sebagai ibu rumah tangga (IRT) namun seiring berkembangnya jaman. Wanita kian menciptakan pekerjaan ataupun bekerja di perusahaan swasta maupun negeri. Untuk mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan dibutuhkan motivasi pada karyawan. Dengan adanya motivasi dan penilaian kinerja, tujuan organisasi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi serta dari pihak pegawai itu sendiri. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Organisasi sangat membutuhkan pegawai yang giat dan bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal, untuk mencapai hasil kerja yang maksimal maka perlu adanya motivasi agar tujuan yang diinginkan dapat dicapai (Malia : 2018).

Ada hal-hal yang perlu diperhatikan, jika wanita ingin bekerja, diantaranya:

a. Pekerjaannya tidak mengganggu kewajiban utamanya dalam urusan dalam rumah, karena mengurus rumah adalah pekerjaan wajibnya, sedang pekerjaan luarnya bukan kewajiban baginya, dan sesuatu yang wajib tidak boleh dikalahkan oleh sesuatu yang tidak wajib.

b. Harus dengan izin suaminya, karena istri wajib mentaati suaminya.

c. Menerapkan adab-adab islami, seperti: Menjaga pandangan, memakai hijab syar'i, tidak memakai wewangian, tidak melembutkan suaranya kepada pria yang bukan mahrom.

d. Pekerjaannya sesuai dengan tabi'at wanita, misalnya mencari ilmu pengetahuan.

e. Tidak ada ikhtilat di lingkungan kerjanya. Hendaklah ia mencari lingkungan kerja yang khusus wanita, misalnya: Sekolah wanita, perkumpulan wanita, kursus wanita.

f. Hendaklah mencari dulu pekerjaan yang bisa dikerjakan di dalam rumah. Jika tidak ada, baru cari pekerjaan luar rumah yang khusus di kalangan wanita. Jika tidak ada, maka ia tidak boleh cari pekerjaan luar rumah yang campur antara pria dan wanita, kecuali jika keadaannya darurat atau keadaan sangat mendesak sekali, misalnya suami tidak mampu mencukupi kehidupan keluarganya, atau suaminya sakit. (Addariny, 2013)

Apabila semua harapan dapat dipenuhi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan, karyawan dapat memenuhi kepuasan kerjanya dalam perusahaan tersebut. Kesempatan mendapatkan promosi jabatan memiliki efek terhadap kepuasan kerja. Hal demikian dikarenakan promosi menggunakan beraneka ragam cara dan memiliki penghargaan yang beragam, misalnya promosi berdasarkan tingkat senioritas, dedikasi, pertimbangan kerja.

Rekan kerja yang ramah dan mendukung kepuasan bagi karyawan secara individu. Kelompok kerja yang bagus dapat membuat kerja lebih menyenangkan, sehingga kelompok kerja dapat menjadikan support, kesenangan, nasehat, dan bantuan bagi seseorang karyawan (Luthans dalam Robbins, 1996). Murty dan Hudiwinarsih (2012) menyatakan bahwa seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat, dan sebaliknya seorang karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang

mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan yaitu diantaranya penghasilan, rekan kerja, kesempatan berkembang, pekerjaan itu sendiri serta supervise. Adanya peningkatan kepuasan kerja pada karyawan tentu berdampak pada kinerja yang ditunjukkan. Karyawan yang merasakan dalam pekerjaannya cenderung memiliki catatan kehadiran dan ketaatan terhadap peraturan lebih baik, karyawan ini juga biasanya memiliki prestasi yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki kepuasan dalam pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian McClelland (1961), Edward Murray (1957), Miler dan Gordon W (19700, Anwar Prabu Mangkunegara, (20000 Menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya, pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.

Abraham Maslow mengemukakan hierarki kebutuhan pegawai sebagai berikut:

- a. Kebutuhn fisiologis, yaitu kebutuhan makan,minum, perlindungan fisik, bernafas dan sexual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar.
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya dan lingkungan kerja. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan dan dana pensiunan.
- c. Kebutuhan social atau rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja, berafiliasi, berinteraksi, serta rasa dicintai dan mencintai.
- d. Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh orang lain. Dalam hal ini, pemimpin tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan pegawai karena mereka perlu dihormati, diberi penghargaan terhadap prestasi kerjanya.

- e. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian, kritik dan berprestasi. Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan kesempatan kepada pegawai bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan.

Manajemen kinerja menurut Ahmad S.Ruky (2002:6) adalah suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan. Sedangkan Robert Bacal(2004) mendefinisikan bahwa manajemen kinerja adalah suatu proses komunikasi yang terus menerus dilakukan dalam kerangka kerjasama antara seorang karyawan dan atasannya langsung, yang melibatkan penetapan pengharapan dan pengertian tentang fungsi kerja karyawan yang paling dasar, bagaimana pekerjaan karyawan memberikan kontribusi pada sasaran organisasi, makna dalam arti konkret untuk melakukan pekerjaan dengan baik, bagaimana prestasi kerja yang akan diukur, rintangan yang mengganggu kinerja dan cara untuk meminimalkan atau melenyapkan.

Pemberian motivasi kepada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan, dan menghasilkan keputusan. Dengan adanya UU ketenagakerjaan menjelaskan tentang jam kerja wanita, adanya perlindungan selama masa kehamilan, cuti hamil dan melahirkan, serta tanggungan biaya persalinan yang diberikan oleh perusahaan dan hak- hak kerja yang diberikan khusus untuk wanita, sehingga menjadikan penulis tertarik dalam penelitian tentang **‘Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan Wanita Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening’**.

1.2 Rumusan Masalah

Atas dasar latar belakang, maka penulis melakukan perumusan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita pada Dinas Pariwisata Kota Makassar?
2. Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita pada Dinas Pariwisata Kota Makassar?
3. Apakah motivasi instrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita pada Dinas Pariwisata Kota Makassar dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening?
4. Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita pada Dinas Pariwisata Kota Makassar dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai penulis pada penelitian tersebut, yaitu :

1. Untuk menganalisa apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menganalisa apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Untuk menganalisa apakah motivasi intrinsic berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan wanita dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
4. Untuk menganalisa apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan wanita dengan kepuasan kerja sebagai varibel intervening.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang akan diperoleh atas penelitian tersebut, yaitu :

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk meningkatkan dan menambah pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM) serta menjadi

pedoman agar mengetahui pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai khususnya pegawai wanita.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi pihak manajemen, agar dapat memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai bahan masukan dalam mengetahui pengaruh secara signifikan antara variabel X (Motivasi Kerja) terhadap Kinerja Pegawai Khususnya Wanita.
- b. Bagi Perusahaan, dapat mengevaluasi peningkatan kinerja kerja karyawan wanita dan menjadi bahan evaluasi dalam peningkatan motivasi pegawai.
- c. Bagi Peneliti, untuk memperdalam pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia (SDM) terutama peningkatan kinerja karyawan khususnya wanita.

1.5 Sistematika Penulisan

Terdapat sistematika dalam penulisan tesis ini, agar penulisan menjadi terarah, integral dan sistematis, maka tesis ini terbagi menjadi lima bagian yaitu, sebagai berikut:

BAB I: Pendahuluan. Pada bab ini akan dibahas beberapa sub bab yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penulisan dan sistematika pembahasan.

BAB II: Tinjauan Pustaka. Pada bab ini akan menjelaskan mengenai teori-teori yang mendukung penelitian ini dan tinjauan empiris yang berisikan penelitian- penelitian sebelumnya.

BAB III: Kerangka Konseptual dan Hipotesis. Bab ini membahas mengenai kerangka berfikir peneliti mengenai hubungan antar variabel yang akan diteliti. Serta hipotesis yang dimana berisi dugaan sementara peneliti mengenai hubungan antar variabel.

BAB IV: Metodologi Penelitian. Bab ini membahas mengenai metodologi yang akan digunakan dalam penelitian, terdiri dari rancangan penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data dan definisi operasional variable.

BAB V: Hasil dan Pembahasan Penelitian. Bab ini membahas tentang gambaran umum perusahaan, hasil penelitian dan pembahasan.

BAB VI: Penutup. Bab ini membahas mengenai kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang telah dilakukan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Motivasi Kerja

Menurut (Maslow :1970) kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki kebutuhan yang menyebabkan adanya lima tingkatan kebutuhan dan keinginan manusia. kebutuhan yang lebih tinggi akan mendorong seseorang untuk mendapatkan kepuasan atas kebutuhan tersebut setelah kebutuhan yang lebih rendah (sebelumnya) terpuaskan.

Motivasi sebagai suatu hal pokok yang menjadi dorongan setiap orang untuk bekerja (Ishak dan Hendri : 2003). Motivasi adalah serangkaian antara sikap dan nilai yang mempengaruhi individu dalam pencapaian suatu hal secara spesifik yang menjadi suatu kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku guna mencapai suatu tujuan. Perilaku kerja dan kekuatan perilaku merupakan dua komponen yang menjadi dorongan individu dalam melakukan suatu pencapaian. Motivasi meliputi perasaan, pikiran dan pengalaman yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Sedangkan menurut (Robbins : 2008) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan.

Motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang (Chukwuma & Obiefuna, 2014). Motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan nonmoneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara

negatif, yang mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan (Winardi:2007).

Motivasi kerja dapat dibagi menjadi tiga yaitu motivasi kerja sebagai bagian yang penting dalam suatu organisasi, motivasi kerja mengandung dua tujuan utama yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi, serta motivasi kerja diberikan kepada seseorang yang memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi.

Motivasi kerja merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed behavior (Kreitner dan Kinicki, 2001). Sedangkan motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna tujuan (Handoko : 1999). Sehingga motivasi kerja merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka.

Karyawan yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka. Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Pada hakikatnya saat karyawan bekerja mereka membawa serta keinginan, kebutuhan, pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja mereka.

Adanya motivasi terutama motivasi untuk berprestasi akan mendorong seseorang mengembangkan pengetahuan dan kemampuannya demi mencapai prestasi kerja yang lebih baik (Ernest L : 2007). Biasanya seseorang yang memiliki motivasi kuat akan mempunyai tanggung jawab untuk menghasilkan prestasi yang lebih baik. Menurut Trisnaningsih (2005) dengan adanya motivasi kerja, diharapkan setiap individu mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Motivasi kerja ini dimaksudkan untuk memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan

upayanya (Manulang ,2008). Sedangkan menurut mulyono (2009) Motivasi karyawan adalah suatu faktor yang mendorong seorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Ngalim Purwanto (2006), motivasi mengandung tiga komponen pokok, yaitu:

1. Menggerakkan, berarti menimbulkan kekuatan pada individu, memimpin seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu.
2. Mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku. Dengan demikian ia menyediakan suatu orientasi tujuan. Tingkah laku individu diarahkan terhadap sesuatu.
3. Untuk menjaga atau menopang tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkan (reniforce) intensitas, dorongan-dorongan dan kekuatan-kekuatan individu.

Secara psikologis aspek yang sangat penting dalam kepemimpinan kerja adalah sejauh mana pimpinan mampu mempengaruhi motivasi kerja SDM-nya agar mereka bekerja produktif dengan penuh tanggung jawab. Hal ini karena beberapa alasan, antara lain:

- Karyaan harus didorong untuk bekerjasama dalam organisasi.
- Karyawan harus senantiasa didorong untuk bekerja dan berusahasesuai dengan tuntutan kerja.
- Motivasi karyawan merupakan aspek yang sangat penting dalam memelihara dan mengembangkan sumber daya manusia dalam organisasi.

Teori motivasi dipahami agar pimpinan mampu mengidentifikasi apa yang memotivasi karyawan bekerja, hubungkan perilaku kerja dengan motivasi dan mengapa karyawan berprestasi tinggi.

Teori-teori motivasi dapat dikategorikan menjadi tiga kelompok, yaitu :

1. Teori motivasi dengan pendekatan isi (*Content Theory*).
2. Teori motivasi dengan pendekatan proses (*Process Theory*).
3. Teori motivasi dengan pendekatan penguat (*Reinforcement Theory*).

Frederick Herzberg mengembangkan dua factor teori motivasi kerja, menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Penelitian Herzberg diadakan dengan melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. Masing-masing subjek diminta menceritakan kejadian yang dialami oleh mereka baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan atau tidak memberikan kepuasan. Kemudian, hasil wawancara tersebut dianalisis dengan analisis *content analysis* untuk menemukan factor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasaan.

Dua factor yang menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg, yaitu factor pemeliharaan dan factor permotivasi. Faktor pemeliharaan tersebut pula *dissatisfiers, hygiene factors, job context, extrinsic factors* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan hubungan dengan penguasa, hubungan dengan subordinate, upah keamanan kerja, kondisi kerja dan status. Sedangkan factor pemotivasi disebut pula *satisfiers, motivators, job content intrinsic factor* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan, *work it self*, kesempatan berkembang dan tanggung jawab.

Seorang ahli psikologi bangsa Amerika Prof. Dr. David C. McClelland dalam teori motivasinya mengemukakan bahwa produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh "virus mental" yang ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang

mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal. Virus mental yang dimaksud terdiri atas tiga dorongan kebutuhan yaitu:

1. *Need of achievement* atau kebutuhan untuk berprestasi
2. *Need of affiliation* atau kebutuhan untuk memperluas pergaulan
3. *Need of power* atau kebutuhan untuk menguasai sesuatu.

Teori McClelland sangat penting dibinanya virus mental manajer dengan cara mengembangkan potensi mereka melalui lingkungan kerja secara fektif agar terwujudnya produktivitas perusahaan yang berkualitas tinggi dan tercapainya tujuan utama organisasi.

Motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan tugas dengan sebaik-baiknya agar mencaapai prestasi dengan predikat terpuji. Hal ini sesuai dengan pendapat Jhonson (1984:101) yang mengemukakan bahwa “*Achievement motive is impetus to do well relative to some standard of excellence*”

2.1.2 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Maslow dalam Robbins (2008) teori indikator motivasi sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis, kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan utama seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.
2. Kebutuhan Rasa Aman, apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan

akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya ketika mereka tidak bekerja lagi.

3. Kebutuhan Sosial, jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpenuhi secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk saling menyayangi, mengasihi, persahabatan dan saling menerima satu sama lain.
4. Kebutuhan Penghargaan, kebutuhan ini meliputi faktor internal misalnya rasa dihargai, mandiri, dan pencapaian dalam hidup adapun faktor eksternal misalnya kebutuhan diakui, dihormati, memiliki status jelas, dan diperhatikan.
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri, aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dorongan yang mampu membentuk seseorang untuk menjadi yang diinginkan.

Menurut David C.Mc.Clland dalam Hasibuan (1996), menyebutkan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan untuk berprestasi (need for achievement), kebutuhan untuk berprestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang.
2. Kebutuhan berafiliasi (need for affiliation), merupakan keinginan memiliki kebutuhan untuk bersosialisasi dan interaksi dengan individu lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan dengan orang lain.
3. Kebutuhan kekuatan (need for power), merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja pegawai dengan mengarahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik didalam organisasi.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan berkaitan dengan adanya perbedaan individu dapat berpengaruh *performance* seseorang. Karakteristik individu seseorang berpengaruh terhadap motivasinya dalam bekerja, terbentuk menjadi sikap dan kebutuhan seseorang. Sedangkan motivasi dipandang dari factor eksternal merupakan lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan untuk dikerjakan oleh karyawannya (Atkinson : Steers, 1996).

2.1.3 Motivasi Intrinsik

Keaveney (1992) memberikan definisi mengenai motivasi intrinsik sebagai perasaan yang dimiliki oleh tenaga penjual terhadap tantangan atau kompetensi yang dihasilkan dari kinerja yang diraihinya. Menurut Syaiful Bahri (2002:115) motivasi intrinsik yaitu motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak memerlukan rangsangan dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

Sejalan dengan pendapat diatas, dalam artikelnya Siti Sumarni (2005) menyebutkan bahwa motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dari dalam diri seseorang. Sedangkan Sobry Sutikno (2007) mengartikan motivasi intrinsik sebagai motivasi yang timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dorongan orang lain, tetapi atas dasar kemauan sendiri. Dari beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan, motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dari dalam diri seseorang tanpa memerlukan rangsangan dari luar.

Motivasi intrinsik bersumber dari dalam individu. Motivasi intrinsik jika dihubungkan dengan hirarki kebutuhan manusia, maka menyangkut kebutuhan tingkat lebih tinggi (*higher level needs*) yaitu *esteem needs* dan *self actualization needs* (Siagian 2004). Motivasi intrinsik ada untuk posisi

ketertarikan dan ketertantangan dalam pekerjaan, ia merupakan bagian langsung dari kandungan kerja.

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 (Suwatno, 2011:175).

Faktor-faktor motivasi intrinsik adalah Keberhasilan, Penghargaan, Pekerjaan itu sendiri, Tanggung Jawab (Responsibility) dan Pengembangan (Herzberg,1966).

2.1.4 Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang ada kaitannya dengan imbalan yang diterima seseorang sesudah melakukan pekerjaan. Sobry Sutikno berpendapat bahwa motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang timbul akibat pengaruh dari luar individu, apakah karena ajakan, suruhan atau paksaan dari orang lain sehingga dengan keadaan demikian seseorang mau melakukan sesuatu.

Sedangkan menurut (Sardiman:2005) Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar (Suwatno : 2011). Faktor-faktor motivasi ekstrinsik Supervisi (*Quality Supervisor*), Hubungan Antar Pribadi (*Interpersonal Relation*), Gaji (*Wages*) dan Kondisi kerja (*Working Condition*) (Herzberg : 1966)

Stress-learning performance relationships were partially mediated by exhaustion and motivation to learn. Both forms of stress were positively related to exhaustion, and exhaustion was negatively related to learning performance. Hindrance stress was negatively related to motivation to learn, challenge stress was positively related to motivation to learn, and motivation to learn was positively related to learning

performance. Implications with respect to theory and practice are discussed (Le pine , 2004).

2.1.5 Unsur-Unsur Motivasi Kerja

Menurut Sagir dalam Siswanto Sastrohadiwiry (2003: 269 – 270) unsur-unsur motivasi kerja tersebut adalah sebagai berikut:

- Kinerja
- Penghargaan
- Tantangan
- Tanggungjawab
- Pengembangan
- Ketertiban
- Kesempatan

Motivasi seorang karyawan untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor individual yang memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja adalah tujuan, sikap dan kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada faktor yang berasal dari organisasi yang memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja adalah gaji, keamanan pekerjaan dan hubungan sesama pekerja.

Maslow in Hariandja [4] stated that humans are motivated to satisfy a number of needs inherent in every human being who tends to be innate. He said that the five levels of need that reside within humans consist of: 1. Physiological, among others, the need for clothing, food, shelter and other physical needs. 2. Security, including the need for safety and protection against physical and emotional losses. 3. Social,

including affection, a sense of belonging, good acceptance, friendship. 4. Awards, which include factors of self-respect such as self-esteem, autonomy, and achievement; as well as external self respect factors such as status, recognition and attention. 5. Self Actualization is an urge to become someone or according to his ambition which includes.

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja meliputi pencapaian penyelesaian tugas yang berhasil berdasarkan pada tujuan dan sasaran, Penghargaan terhadap pencapaian tugas dan sasaran yang telah ditetapkan, Sifat dan ruang lingkup pekerjaan itu sendiri, adanya peningkatan dan tanggung jawab, adanya administrasi dan manajemen, supervise, kondisi kerja dan gaji serta status keamanan kerja (Muchdarsya : 2003).

2.1.6 Prinsip-prinsip motivasi karyawan

Prinsip-prinsip dalam memotivasi karyawan, yaitu :

- a. Prinsip partisipasi, yaitu dalam meotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
- b. Prinsip komunikasi, yaitu pemimpin harus mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- c. Prinsip mengakui andil bawahan, yaitu pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapai tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih dimotivasi kerjanya

- d. Prinsip pendelegasian wewenang, yaitu pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin
- e. Prinsip memberi perhatian, yaitu pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai/bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.1.7 Kinerja Karyawan

Menurut Gibson (1996) kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku. Kinerja merupakan faktor penting dalam bekerja. Manajemen kinerja adalah pendekatan strategis dan terpadu untuk mencapai kesuksesan berkelanjutan organisasi dengan membenahi kinerja karyawan serta mengembangkan kemampuan tim dan kontribusi dari individu (Amstrong :2004). Tujuan manajemen kinerja terbagi atas tiga yaitu tujuan strategic, tujuan administrative dan tujuan pengembangan.

Menurut Simamora (2004) Kinerja karyawan adalah tingkat terdapatnya para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan. Yuwalliatin (2006) mengatakan bahwa kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar.

Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Menurut Hasibuan (2002), peningkatan kinerja karyawan dapat ditunjukkan dengan adanya peningkatan prestasi kerja dan peningkatan perilaku kerja karyawan (meliputi: pengembangan diri, integritas, membangun kepercayaan, profesionalisme, kerjasama tim dan tingkat kehadiran). Dengan memberikan motivasi kerja yang tepat kepada karyawan untuk bekerja lebih baik, maka karyawan akan

mempunyai semangat dalam bekerja sehingga pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan dapat diselesaikan dengan lebih efisien.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari pengukuran yang menghubungkan antara pekerjaan karyawan dengan hasil yang diciptakan dalam memenuhi syarat pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

2.1.8 Indikator Pengukuran Kinerja

Ada 5 (lima) indikator dalam mengukur kinerja (Robbins : 2006), yaitu

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Sedangkan menurut Miner (Sudarmanto, 2009) menyatakan unsur-unsur yang dinilai dalam kinerja sebagai berikut:

- Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan.
- Kuantitas, yaitu: jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu: tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
- Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja, yaitu sikap *team work* yang diciptakan antar anggota kerja.

Pengukuran kinerja mempertimbangkan tiga hal yaitu kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu (Dharma:2003). Untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan petunjuk yang diberikan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan diharapkan kemampuan dari pegawai perusahaan atau organisasi tersebut.

2.1.9 Tujuan kinerja kerja

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Agus sunyoto (1999:1) adalah :

1. Meningkatkan saling pengertian diantara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang- kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.

3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

2.1.10 Sasaran Penilaian Kinerja

Sasaran- sasaran dan evaluasi kinerja karyawan yang dikemukakan Agus Sunyoto (1999:1) sebagai berikut:

1. Membuat analisis kinerja dari waktu yang berlalu secara kesinambungan dan periodikm baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi
2. Membuat evaluasi kebutuhan pelatihan dari para karyawan melalui audit ketereampilan dan pengetahuan sehingga dapat mengembangkan kemampuan dirinya. Atas dasar evaluasi kebutuhan pelatihan itu dapat menyelenggarakan program pelatihan dengan tepat.
3. Menentukan sasaran kinerja yang akan datang dan memberikan tanggung jawab perorangan dan kelompok sehingga untuk periode selanjutnya jelas apa yang harus diperbuat oleh karyawan, mutu dan baku yang harus dicapai, sarana dan prasarana yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
4. Menemukan potensi karyawan yang berhak memperoleh promos, dan kalau mendasarkan hasil diskusi antara karyawan dengan pimpinannya itu untuk menyusun suatu proposal mengenai system bijak (*merit system*) dan system promosi lainnya seperti imbalan (*reward system recommendation*).

Menurut A. Dale Timple (1992:311), factor-faktor kinerja terdiri dari factor eksternal dan internal. Faktor Internal (*disposisional*) yaitu factor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

David C. McClelland (1961:112) mengemukakan enam karakteristik orang yang mempunyai motivasi untuk berprestasi tinggi yaitu:

1. Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi
2. Berani mengambil dan memikul resiko.
3. Memiliki tujuan yang realistic.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan.
5. Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.1.11 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang tinggi tidak akan membuat pergantian karyawan menjadi rendah, tetapi hal tersebut mungkin membantu. Sebaliknya, jika terdapat ketidakpuasan kerja maka pergantian karyawan mungkin tinggi. Usia, kedudukan dalam organisasi, komitmen pada organisasi memiliki peranan (Robert, 2000).

Kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan akan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen

dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan (Sayles,1992). Sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik , berprestasi kerja lebih baik daripada karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja. Oleh karena itu kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif dalam lingkungan kerja perusahaan.

Menurut Smith, Kendall & Hulin (dalam Luthans, 2006) ada beberapa dimensi kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk mengungkapkan karakteristik penting mengenai pekerjaan, dimana orang dapat meresponnya. Dimensi itu adalah:

1. Pekerjaan itu sendiri (Work It Self)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

2. Atasan (Supervision)

Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.

3. Teman sekerja (Workers)

Merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

4. Promosi (Promotion)

Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

5. Gaji/upah (Pay)

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak

Wexley dan Yulk (dalam Waridin dan Masrukhin, 2006) menyatakan kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Masing-masing individu memiliki tingkat kepuasan berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi kepuasannya.

Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatkannya). Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah lakunya terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

2.1.12 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Dimensi dalam kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja. Namun, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Hariandja (2002) mengklasifikasikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan beberapa aspek, yaitu :

1. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
3. Rekan sekerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan sekerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
4. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
5. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.
6. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik atau psikologis

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
Harmini (2006)	Pengaruh tingkat Pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Mutu Gading	Tingkat Pendidikan, pengalaman kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan	Menunjukkan korelasi parsial variable motivasi (X2) memiliki hubungan terhadap Variabel kinerja karyawan (Y).

Marliana (2010)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada	Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.	Menunjukkan Korelasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
Pujiyanti dan Isroah (2013),	Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri Ciamis	Motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan	Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Sutanto (2013)	Pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Haragon Surabaya	Pelatihan, motivasi kerja dan kinerja karyawan	Menunjukkan bahwa variable X berpengaruh terhadap variable Y
Wicaksono (2014)	Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.Stars International Kota Surabaya)	Motivasi Kerja, Disiplin Dan Kinerja Karyawan	Menunjukkan variable motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Mahadika	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kinerja Karyawan	Menunjukkan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif signifikan serta berpengaruh secara simultan terhadap kinerja

Nugraha (2017)	Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Superbtex Divisi Non Woven	Pelatihan kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan	Pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan.
Widyaputra	Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Pt Bussan Auto Finance	Motivasi intrnsik, kepuasan kerja dan kinerja karyawan	Motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian motivasi intrinsik yang baik kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan terhadap
Latifah (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Adi Satria Abadi	Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan	Motivasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
Malia (2018)	Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian daerah Kota Binjai	Motivasi kerja, disiplin kerja, fasilitas kantor dan kinerja pegawai	Secara simultan motivasi kerja, disiplin kerja dan fasilitas kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

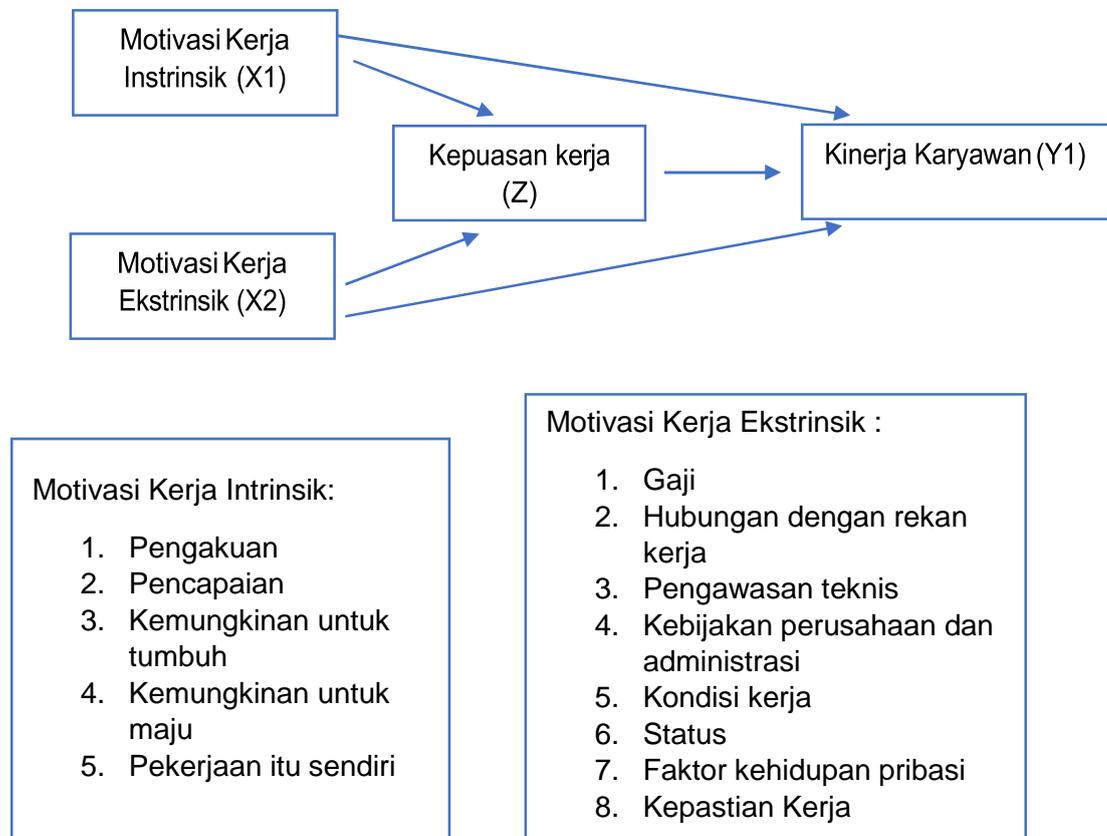
BAB III

Kerangka Konseptual dan Hipotesis

3.1 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah model yang menggambarkan hubungan antar variabel berdasarkan teori-teori yang telah diketahui sebelumnya. Kerangka konseptual akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian, yaitu variabel independent, variabel dependen dan variabel intervening (Sugiyono, 2014). Secara sistematis penelitian disajikan dalam Gambar 3.1.

Gambar 3.1 Kerangka Konseptual



Pada penelitian ini akan 26 dilisis mengenai pengaruh motivasi kerja yaitu motivasi kerja intrinsik sebagai variable 1 dan motivasi kerja ekstrinsik sebagai variable 2 terhadap kinerja karyawan wanita menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat menghubungkan antara dua variable atau lebih.

Hipotesis 1 : Motivasi Kerja Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Wanita.

Hipotesis 2 : Motivasi Kerja Ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Wanita.

Hipotesis 3 : Motivasi Kerja Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Wanita.

Hipotesis 4 : Motivasi Kerja Ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Wanita.

3.2 Hipotesis

Menurut Sugiyono:2014 Hipotesis merupakan dugaan sementara karena jawaban dari rumusan masalah yang diberikan berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data.

3.2.1 Motivasi Kerja Instrinsik terhadap Kinerja Karyawan Wanita

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakantugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006).

Penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2010), Pujiyanti dan Isroah (2013), Agusta dan Sutanto (2013), Luhgiatno (2006), Harlie (2010), Koesmono (2005), Widodo (2011) dan Prabasari dan Netra (2013) menunjukkan bahwa motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan, Sudibya, dan Utama (2012) menunjukkan hasil yang berbeda dimana motivasi kerja terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3.2.2 Motivasi Kerja Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan Wanita

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (T. Hani Handoko 2003: 252). Dengan adanya motivasi

maka akan memunculkan semangat bagi para karyawan, sehingga motivasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi dapat berpengaruh pada meningkatnya kinerja karyawan sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Regina (2010), Wahyu (2014), Azin (2013), dan Rokhmaloka (2011), bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.2.3 Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jika yang diperoleh karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan memenuhi kepuasan dan mencapai tujuan sesuai yang diharapkan sehingga menjadi dorongan atas kepuasan kinerja yang optimal. Kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja tersebut menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi kinerja karyawan (Kurniawan, 2012)