

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA KEPOLISIAN BIDANG RESERSE POLDA LAMPUNG

BAB II Tinjauan Pustaka

Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Definisi MSDM

pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan.

Definisi MSDM Menurut Ahli :

Anthony, Kacmar, dan Parrewe (2002) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki berbagai macam tugas berkaitan dengan usaha untuk memiliki, melatih, mengembangkan, memotivasi, mengorganisasi, dan memelihara karyawan perusahaan.

Fungsi Manajemen Sumber Daya

1. Perencanaan

Fungsi ini dilakukan dalam rangka mengkaji, menelaah, dan mengamati kebutuhan SDM secara sistematis untuk memastikan jumlah karyawan dan bidang keahlian yang dibutuhkan. Analisa jabatan, pemilihan calon karyawan, pembagian kerja, masuk ke dalam fungsi ini.

2. Rekrutmen hingga Pemberhentian

Manajemen SDM juga bertanggung jawab atas proses rekrutmen hingga pada pemberhentian karyawan secara baik. Perencanaan rekrutmen, pemilihan kandidat, *onboarding*, hingga pada saatnya nanti kerjasama harus diakhiri, semua wajib dengan proses yang sesuai dengan ketentuan hukum.

3. Fungsi Pengupahan

Perencanaan, penghitungan, pembayaran, dan komplain terkait pengupahan, jadi fungsi selanjutnya yang dimiliki manajemen SDM. Semua juga wajib diberikan sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati dalam kontrak atau kesepakatan kerja, terkait lembur, potongan, tunjangan, hingga ke tambahan atau insentif tertentu.

4. Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karier

Melakukan penilaian kinerja secara berkala berguna untuk mengetahui sejauh mana kemampuan karyawan sudah berkembang. Di waktu yang sama, disediakan pula kesempatan jenjang karir untuk karyawan yang sudah memenuhi kualifikasi, sehingga karyawan bisa memiliki motivasi dalam meningkatkan kemampuannya.

5. Pelatihan dan Pengembangan Kemampuan

Manajemen sumber daya manusia juga berfungsi dalam rangka memberikan pelatihan serta pengembangan kemampuan dari *talent* yang dimiliki.

6. Keselamatan Kerja

Perancangan manajemen resiko, program motivasi, strategi konflik, serta memperhatikan keselamatan kerja di dalam atau di luar perusahaan.

7. Pengelolaan Hubungan Kerja

Mengelola hubungan kerja dengan setiap elemen yang ada di perusahaan, menghormati hak antar *talent* atau pegawai, menetapkan prosedur keluhan dan masukan dapat disampaikan, hingga penelitian pada manajemen SDM yang baik.

Tujuan MSDM

- Mengembangkan sistem kerja yang dimiliki perusahaan hingga ke titik paling optimal
- Mengembangkan praktek manajemen berkomitmen, yang memandang *talent* sebagai *stakeholder* dalam perusahaan
- Memastikan ketersediaan kesempatan yang setara untuk semua orang
- Memastikan hak *talent* selalu dihargai dan didapatkan sesuai dengan prosedur
- Menciptakan iklim kerja yang efisien, produktif untuk semua orang, dan mendukung perkembangan individu setiap *talent*

Manfaat MSDM

- Optimalisasi SDM yang dimiliki
- Peningkatan produktivitas dan disertai kepuasan kerja
- Memetakan kebutuhan talent di setiap bagian yang sudah dan akan dimiliki
- Data lengkap terkait informasi ketenagakerjaan
- Penelitian untuk perencanaan di masa yang akan datang

Definsi Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) dalam organisasi dan tingkat usaha (*level of effort*) serta gigih dalam menghadapi suatu masalah (*level of persistence*).

Definsi Motivasi Kerja Menurut Para Ahli

Miftahun dan Sugiyanto (2010)

Motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerjanya.

Unsur-Unsur Motivasi Kerja

Menurut Sagir dalam Siswanto Sastrohadiwiryono (2003) motivasi kerja memiliki beberapa unsur-unsur. Unsur-unsur tersebut antara lain:

- kinerja
- penghargaan
- tantangan
- tanggung jawab
- pengembangan
- ketertiban
- kesempatan

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja, antara lain:

- Pencapaian dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan berdasarkan pada tujuan dan sasarannya
- Penghargaan terhadap pencapaian tugas dan sasaran
- Sifat dan ruang lingkup pekerjaan
- Adanya peningkatan tanggung jawab
- Supervisi
- Hubungan antar perseorangan
- Kondisi kerja

- Gaji
- Status
- Keamanan kerja

Faktor di atas tentu akan menentukan tinggi rendahnya motivasi kerja setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan. Faktor lain yang dapat memengaruhi motivasi kerja seperti upah yang sesuai dengan kinerja dan jaminan hari tua.

indikator motivasi kerja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan secara langsung, antara lain:

1. Daya Pendorong

Daya pendorong adalah naluri untuk menggerakkan seseorang agar mampu berperilaku secara tepat dalam mencapai tujuan. Cara yang digunakan oleh setiap individu pun pasti berbeda-beda sesuai dengan latar belakang kebudayaan dan kebiasaan.

2. Kemauan

Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena pengaruh dari luar, seperti orang lain atau lingkungan. Kemauan ini merupakan bentuk reaksi akibat adanya tawaran dari pihak lain.

3. Kerelaan

Kerelaan adalah sebuah bentuk persetujuan atas permintaan dari orang lain. Kebiasaan ini sering terjadi di dalam perusahaan ketika terdapat karyawan yang ingin membantu temannya bekerja padahal seharusnya bukan dia yang mengerjakan pekerjaan tersebut.

4. Membentuk Keahlian

Membentuk keahlian menjadi suatu bentuk proses dari pembentukan. Perlu proses untuk membentuk keahlian agar mendapatkan kemampuan dalam suatu bidang

ilmu tertentu. Bila seseorang sudah memiliki keahlian, sebaiknya keahlian itu terus diasah agar semakin kuat dan terampil.

5. Membentuk Keterampilan

Membentuk keterampilan adalah kemampuan seseorang dalam melakukan berbagai pola tingkah laku yang kompleks, tetapi tetap tersusun rapi.

Indikator ini tidak hanya mencakup gerakan motorik setiap individu saja, tetapi juga dari sisi mental yang dapat dicapai atau tidak.

6. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah akibat lebih lanjut dari pelaksanaan kewajiban yang diemban oleh setiap karyawan.

7. Kewajiban

Kewajiban adalah sesuatu hal yang wajib dilaksanakan oleh setiap karyawan. Kewajiban ini harus dikerjakan dengan optimal.

8. Tujuan

Tujuan menjadi tahap akhir yang ingin dicapai oleh perusahaan agar dapat memberikan hasil kerja terbaik.

cara meningkatkan motivasi kerja bagi karyawan, antara lain:

1. Lingkungan Kerja Aman dan Nyaman

Cara untuk meningkatkan motivasi kerja ini dengan membuat ruangan kerja tempat karyawan beraktivitas sehari-hari terasa nyaman.

Berikanlah beberapa fasilitas yang dapat digunakan oleh karyawan seperti *coffee maker* atau ruang santai untuk beristirahat sejenak. Selain itu, pastikan ruang kerja mereka memiliki sistem pencahayaan, sirkulasi udara, dan keamanan yang mendukung.

2. Memberikan Pelatihan untuk Pengembangan Diri

Supaya karyawan dapat bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan, perusahaan pun dapat memberikan pelatihan yang dapat membantu mereka untuk mengembangkan kemampuannya.

Berikanlah pelatihan yang sesuai dengan skill atau ketertarikan mereka akan sesuatu agar potensi di dalam diri mereka dapat berkembang.

3. Mengadakan *Outing*

Untuk kembali membangkitkan motivasi kerja karyawan yang setiap hari bekerja sehingga perusahaan dapat mengadakan kegiatan *outing*. Cara ini dapat membuat karyawan *refreshing* sejenak dan dapat membantu karyawan untuk saling mengenal sesama rekan kerjanya.

4. Memberikan Upah Sesuai Beban Kerja dan Keahlian

Karyawan akan semakin termotivasi bila mereka mendapatkan upah yang sesuai dengan beban kerja dan keahlian yang mereka miliki.

5. Memberikan Jenjang Karier yang Jelas

Selain pemberian upah yang sesuai dengan beban kerja dan keahlian, banyak karyawan yang memiliki motivasi kerja dari adanya jenjang karier yang jelas. Setiap karyawan di semua perusahaan tentu menginginkan jabatan seiring dengan perkembangan potensi yang mereka miliki dan kinerja yang semakin baik dengan ditunjukkan melalui suatu prestasi.

Dengan adanya jenjang karier yang jelas, hal ini membuat karyawan semakin semangat dalam bekerja.

6. Memberikan Apresiasi

Memberikan apresiasi kepada karyawan yang telah berhasil melakukan pekerjaan yang berat dan sulit agar mereka merasa dihargai serta termotivasi untuk memberikan usaha lebih demi memajukan dan mencapai tujuan perusahaan.

7. Berikan Perhatian pada Karyawan

Untuk membangun motivasi kerja bagi setiap karyawan, lebih baik seorang atasan memberikan perhatian untuk karyawannya. Tingkatan kepedulian dan perhatian kepada karyawan sebaiknya masih dalam batas yang wajar juga.

Definisi Kinerja

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Definisi Kinerja Menurut Para Ahli

Menurut Sutrisno (2016:172) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.”

Menurut Torang (2014:74) “Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Prawirosono dalam Sutrisno (2016:9), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan Efisiensi
2. Otoritas dan Tanggung Jawab
3. Displin
4. Inisiatif”

Berikut penjelasan dari masing-masing komponen kinerja adalah sebagai berikut :

1 Efektivitas dan Efisiensi Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.

2 Otoritas dan Tanggung Jawab Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3 Displin Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Displin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.

4 Inisiatif Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.
“

Menurut pendapat lain, Keith Davis dalam Mangkunegara (2012:13) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada dua, yaitu sebagai berikut :

1. Faktor kemampuan (Ability)

2. Faktor Motivasi (Motivation)

Berikut adalah penjelasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, adalah :

1 Faktor kemampuan (Ability) Secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan, potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge+skill). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2 Faktor Motivasi (Motivation) Motivasi diartikan sebagai sikap (attitude) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (situation) di lingkungan organisasinya. Situasi kerja yang dimaksud mencakup Antara lain hubungan kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan, pola kerja dan kondisi kerja.

Dimensi Yang Menunjang Kinerja

Menurut John Miner dalam Fahmi (2017:134), untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur, yaitu : 1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan. 2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan pekerjaan yang dihasilkan. 3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang. 4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Indikator Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2014:198) “Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun kegiatan selesai dan berfungsi.

Evaluasi Kinerja Pegawai

Untuk mencapai kinerja yang optimal, diperlukan evaluasi kinerja. Evaluasi dilakukan guna mengetahui seberapa jauh kinerja pegawai tersebut sudah dilaksanakan. Menurut Hamali (2016:110) evaluasi kinerja terdapat delapan evaluasi kinerja yaitu :

1. Penilai
2. Mengumpulkan informasi

3. Kinerja
4. Ternilai
5. Dokumentasi
6. Membandingkan kinerja ternilai dengan standar atasannya
7. Dilakukan secara periodik
8. Pengambilan keputusan manajemen SDM

Penelitian Terdahulu

Penelitian terkait tentang motivasi kerja dan kinerja sudah sering dilakukan oleh peneliti terdahulu. Berikut di bawah ini penulis lampirkan tabel penelitian terkait dari para peneliti sebelumnya adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terkait

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Muntaha dan Mazayatul Mufrihah (2017) jurnal	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dokter Soedarso Pontianak.	Motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pontianak.
2	Gilang Meidizar dan Anthon Rustono (2016) jurnal	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.Primarindo Asia Infrastructure,Tbk)	Motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan PT.Primarindo Asia Infrastructure,Tbk.
3	Syarah Amelia dan Mahendra Fakhri (2016) journal	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro	Motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan PT Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan. Secara umum kerangka pemikiran yang diajukan meliputi variabel motivasi kerja dan kinerja. Hubungan variabel-variabel secara grafis adalah sebagai berikut:



Berdasarkan grafik di atas, maka variabel yang dianalisa adalah variabel independen yaitu Motivasi Kerja (X) sedangkan variabel dependen adalah Kinerja (Y).

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, M.(2014). **Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan**.

Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo

Hasibuan, M. (2009). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta : PT.Bumi Aksara.

Wirawan (2009). **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Salemba Empat.

Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. Pasal 13 Tentang Tugas Pokok Polri

Hutapea, H. Pengaruh Saling Ketergantungan, Kepercayaan, dan Keselarasan Tujuan Terhadap Kooperasi dan Kinerja Perusahaan Manufaktur pada Hubungan Kontraktual dengan Pemasoknya. Sumatera Utara: Universitas Asahan. Retrieved from <http://isjd.pdii.lipi.go.id/index.php/Search.html?act=tampil&id=5930&idc=28>. 2008.