

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORITIS**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Motivasi**

###### **a. Pengertian Motivasi**

Menurut Sangadji (2013:154) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga, dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya

Menurut Mathis dan Jackson dalam Wilson (2012:312) mengatakan, motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk suatu hal dalam mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan (2007:219) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

###### **b. Tujuan Motivasi**

Pada dasarnya para pimpinan perusahaan harus memiliki tujuan dalam hal motivasi kepada para karyawannya di perusahaan, agar para karyawan dapat meningkatkan kemampuan dalam bekerja serta perusahaan dapat mencapai tujuan.

Adapun tujuan motivasi menurut Setiadi dalam Sangadji (2013:159) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kepuasan
2. Mempertahankan loyalitas
3. Efisiensi
4. Efektivitas
5. Menciptakan suatu hubungan yang harmonis antara produsen atau penjual dengan konsumen atau pembeli

Sedangkan menurut Hasibuan (2009:146) adapun tujuan motivasi, yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kepemimpinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat bahan baku

Dengan demikian dengan adanya pemberian motivasi ini, diharapkan agar para karyawan dapat lebih giat bekerja dan dapat bekerja sama dalam pencapaian tujuan yang telah ditargetkan demi tercapainya keberhasilan yang disepakati perusahaan.

### **c. Teori-Teori Motivasi**

Teori-teori motivasi yang akan dikemukakan berikut ini merupakan hal penting, karena teori motivasi ini dapat memudahkan bagi manajemen perusahaan untuk menggerakkan, mendorong dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada para karyawan. Berikut ini adalah beberapa teori motivasi yang akan dikemukakan oleh para ahli, diantaranya adalah sebagai berikut:

#### **1. Teori Motivasi Klasik**

Menurut Fredrick Winslow dalam Hasibuan (2009:153) menyatakan bahwa: Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja apabila dia giat, apabila dia mendapatkan imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya. manajer menentukan bagaimana tugas dikerjakan dengan menggunakan sistem intensif untuk memotivasi para pekerja, semakin banyak mereka berproduksi semakin besar penghasilan mereka.

#### **2. Teori Motivasi Abraham Maslow**

Menurut Maslow dalam Feriyanto dan Endang Triana (2015:74) bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan, yaitu:

##### **a. Kebutuhan Fisiologis (isiologic)**

Umumnya kebutuhan fisiologis bersifat usaha menjaga keseimbangan unsur-unsur fisik seperti makan, minum dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisik ini merancang seseorang untuk berperilaku baik dan bekerja dengan giat.

b. Kebutuhan Keamanan (Safety)

Setelah kebutuhan fisiologi terpenuhi, muncul kebutuhan keamanan, stabilitas, proteksi, struktur hukum, keteraturan, batas, kebebasan dari rasa takut dan cemas. Kebutuhan fisiologis dan keamanan pada dasarnya adalah kebutuhan mempertahankan kehidupan. Kebutuhan fisiologis adalah pertahanan hidup jangka pendek, sedangkan keamanan adalah pertahanan hidup jangka panjang.

c. Kebutuhan Sosial (Affiliation Or Acceptance Needs)

Kebutuhan sosial dibutuhkan karena merupakan alat untuk berinteraksi sosial, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

d. Kebutuhan Harga Diri (Self Esteem)

Ada dua jenis motivasi harga diri, yaitu:

1. Menghargai diri sendiri, misalnya kebutuhan kekuatan, penguasaan, kompetensi, prestasi, kepercayaan diri, kemandirian dan kebebasan.
2. Mendapat penghargaan dari orang lain, misalnya kebutuhan prestise, penghargaan dari orang lain, status, ketenaran, dominasi, menjadi orang penting, kehormatan, diterima dan apresiasi. Orang membutuhkan pengetahuan bahwa dirinya dikenal dengan baik dan dinilai dengan baik oleh orang lain.

e. Aktualisasi Diri (Self Actualization)

Akhirnya setelah semua kebutuhan dasar terpenuhi, muncullah kebutuhan aktualisasi diri, sesuatu kebutuhan yang orang itu mampu mewujudkan secara maksimal dengan seluruh bakat kemampuan potensinya.

Aktualisasi diri adalah keinginan untuk memperoleh kepuasan dengan dirinya sendiri, untuk menyadari semua potensi dirinya, untuk menjadi apa saja yang dia dapat melakukannya, dan untuk menjadi kreatif dan bebas mencapai puncak prestasi potensinya. Manusia yang dapat mencapai tingkat aktualisasi diri ini menjadi manusia yang utuh, memperoleh kepuasan dari kebutuhan-kebutuhan yang orang lain bahkan tidak menyadari ada kebutuhan semacam itu.

### 3. Teori motivasi Federick Herzberg (Teori Dua Faktor)

Teori yang dibuat oleh Federick Herzberg mengatakan bahwa hubungan seorang individu dengan kerja merupakan suatu hubungan dasar dan sikap individu terhadap kerja sangat menentukan berhasil atau gagalnya individu tersebut. Menurut Herzberg dalam Feriyanto dan Endang Triana (2015:77) ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan, yaitu:

- a. Faktor higiene memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk di dalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik)
- b. Faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk di dalamnya adalah prestasi, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan dan sebagainya (faktor intrinsik).

#### 4. Teori Motivasi Achievement McClelland (Teori Kebutuhan Berprestasi)

Menurut Robbins dalam Feriyanto dan Endang Triana (2015:78) teori ini berfokus pada tiga kebutuhan, yaitu:

a. Kebutuhan pencapaian (need for achievement)

Dorongan untuk berprestasi dan mengungguli, mencapai standar-standar, dan berusaha keras untuk berhasil.

b. Kebutuhan akan kekuatan (need for power)

Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.

c. Kebutuhan hubungan (need for affiliation)

Hasrat untuk hubungan antarpribadi yang ramah dan akrab.

#### d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Yunus dalam Torang (2014:59) mengemukakan 10 faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja individu, yaitu:

1. Rasa aman
2. Kesempatan untuk maju (naik tingkat, memperoleh jabatan dan keahlian)
3. Tipe pekerjaan (sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, bakat dan minat karawan)
4. Reputasi organisasi/ perusahaan (memberikan kebanggaan bisa bekerja pada organisasi/perusahaan tersebut)
5. Rekan kerja (sepaham dan dapat bekerja sama)
6. Upah (layak)

7. Pemimpin (hubungan baik dengan bawahannya, mengenal bawahannya, dan mempertimbangkan pendapat bawahannya)
8. Jam kerja (teratur)
9. Kondisi kerja (kebersihan, suhu, yang baik, ada ventilasi, tidak ribut dan bau)
10. Fasilitas (kesempatan cuti, jaminan kesehatan, pengobatan)

Sedangkan menurut Pasolong (2010: 152) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah faktor ekstern dan intern. Adapun faktor ekstern adalah lingkungan kerja, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab dan peraturan yang berlaku, kepemimpinan dan gaya kepemimpinannya. Sedangkan faktor intern adalah kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan terpenuhi, kelelahan, kebosanan, dan kepuasan kerja.

**e. Indikator Motivasi Kerja**

Adapun indikator mengenai motivasi kerja menurut Rivai (2008:456), adalah sebagai berikut :

1. Rasa aman dalam bekerja.

Rasa aman karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga tidak ada kendala yang berarti yang dapat mengganggu kenyamanan karyawan dalam bekerja.

2. Mendapatkan gaji yang adil.

Mendapatkan imbalan yang sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan dan kesesuaian gaji standar kerja dengan beban tugas yang diberikan.

3. Lingkungan kerja yang menyenangkan.

Lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan karyawan untuk melaksanakan kerja atau tugas dengan baik sehingga karyawan bekerja dengan lingkungan yang menyenangkan.

4. Penghargaan atas prestasi kerja.

Penghargaan atas prestasi yang dilakukan oleh karyawan kepada perusahaan, sehingga membuat karyawan merasa dihargai.

## **2. Gaya Kepemimpinan**

### **a. Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan.

Menurut Putong (2010:57), gaya kepemimpinan merupakan cara – cara berinteraksi seorang pemimpin dalam melakukan kegiatan pekerjaannya. Gaya bersikap dan bertindak akan nampak dari cara – cara pemimpin tersebut pada saat melakukan pekerjaan, antara lain: cara memberikan perintah, cara memberikan tugas, cara berkomunikasi, cara memecahkan masalah dan cara membuat keputusan.

Menurut Siagian dalam Edy (2010: 220), gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

Menurut Thoha (2010: 49) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain, dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya.

#### **b. Jenis - Jenis Gaya Kepemimpinan**

Menurut Sopiah (2008:45) ada empat gaya kepemimpinan yang umumnya digunakan seseorang pemimpin sebuah organisasi, yaitu:

##### **1. Gaya Kepemimpinan Transaksional**

Model gaya kepemimpinan ini berfokus pada transaksi antar pribadi, antara manajemen dan karyawan. Dua karakteristik yang melandasi gaya kepemimpinan transaksional adalah:

- a. Para pemimpin menggunakan penghargaan kontingensi untuk memotivasi para karyawan
- b. Para pemimpin melaksanakan tindakan korektif hanya ketika para bawahan gagal mencapai tujuan kerja.

##### **2. Gaya kepemimpinan karismatik**

Gaya kepemimpinan ini menekankan perilaku pemimpin yang simbolis, pesan-pesan mengenai visi dan memberikan inspirasi, komunikasi dan nonverbal, daya tarik terhadap nilai-nilai ideologis, stimulasi intelektual terhadap para pengikut oleh pimpinan, penampilan kepercayaan diri sendiri dan untuk kinerja yang melampaui panggilan tugas.

### 3. Gaya kepemimpinan Visioner

Gaya kepemimpinan ini merupakan kemampuan untuk menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi yang realistis, dapat dipercaya, atraktif dengan masa depan bagi suatu organisasi yang terus tumbuh dan terus meningkat.

### 4. Gaya kepemimpinan tim

Menjadi pemimpin yang efektif haruslah mempelajari keterampilan seperti kesabaran untuk membagi informasi, percaya kepada orang lain, menghentikan otoritas dan memahami kapan harus melakukan intervensi.

Ada empat peran seorang pemimpin dalam gaya kepemimpinan, yaitu:

- a. Pemimpin merupakan penghubung bagi para konsituen eksternal.
- b. Pemimpin tim adalah pemecah masalah
- c. Pemimpin tim adalah manajer konflik
- d. Pemimpin adalah pelatih

Menurut Feriyanto dan Endang Triana (2015:97) adapun jenis-jenis gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

#### 1. Gaya kepemimpinan demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya pimpinan yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentangas serta tanggung jawab para bawahannya.

## 2. Gaya kepemimpinan bebas/Laissez Faire

Pemimpin jenis ini hanya terlibat dalam kuantitas yang kecil di mana para bawahannya yang secara aktif menentukan tujuan dan penyelesaian masalah yang dihadapi.

## 3. Gaya kepemimpinan Otoriter

Adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan.

### a. Tipe kepemimpinan otoriter

menurut Triantoro Safaria (2004: 52-53) mengemukakan gaya ketundukan otoritas atau gaya kerja (*authority compliance*). Pemimpin jenis ini ditandai dengan perhatian yang tinggi terhadap penyelesaian tugas dan produksi, dan amat kurang memperhatikan kebutuhan manusia. Pemimpin jenis ini sangat menghargai keputusan yang telah dibuatnya.

Kepemimpinan otoriter merupakan tipe kepemimpinan dimana pemimpin menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya sehingga dia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur.

### b. Ciri-ciri kepemimpinan otoriter:

1. Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan
2. Keputusan selalu dibuat oleh pimpinan
3. Kebijaksanaan selalu dibuat oleh pimpinan
4. Komunikasi berlangsung satu arah dari pimpinan kepada bawahan

5. Pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan para bawahannya selalu dilakukan secara ketat.
  6. Prakarsa selalu datang dari pimpinan
  7. Kaku dalam bersikap
  8. Tanggung jawab keberhasilan organisasi hanya dipikul oleh pimpinan
  9. Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran, pertimbangan atau pendapat.
- c. Sikap menonjol yang ditunjukkan seorang pemimpin yang otoriter:
1. Kecenderungan memperlakukan para bawahan sama dengan alat -alat lain dalam organisasi seperti mesin dan dengan demikian kurang menghargai harkat dan martabat mereka.
  2. Mengutamakan orientasi terhadap pelaksanaan dan penyelesaian tugas, meningkatkan pelaksanaan tugas dengan kepentingan dan kebutuhan bawahan.
  3. Pengabaian peranan bawahan dalam proses pengambilan keputusan dengan cara memberitahukan kepada para bawahan bahwa dia telah mengambil keputusan tertentu dan para bawahan tersebut diharapkan dan bahkan dituntut untuk melaksanakannya saja (Siagian, 1994:35) .

### **c. Indikator-Indikator Gaya Kepemimpinan**

Untuk melihat gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat melalui beberapa indikator-indikator Menurut Duncan (1981:170) indikator-indikator yang dapat dilihat adalah sebagai berikut:

1. Atasan menunjukkan kapasitasnya sebagai pemimpin.
2. Atasan tidak memberikan kesempatan berpartisipasi pada karyawan

dalam pengambilan keputusan.

3. Atasan memberikan tugas beserta deadline disertai award dan punishment.

## **B. Hubungan antar Variabel**

### **1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja karyawan**

Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap motivasi sebab keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain untuk mencapai suatu tujuan tergantung pada bagaimana pemimpin itu menciptakan motivasi di dalam diri setiap karyawan (Kartono, 2008:168 ). Pemimpin berusaha mempengaruhi atau memotivasi bawahannya agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan pemimpin. Motivasi kerja yang tinggi dapat didukung oleh gaya kepemimpinan yang tepat, sehingga gaya kepemimpinan yang kurang tepat dalam penerapannya akan kurang memotivasi bawahannya dalam melakukan aktivitas-aktivitasnya.

Tugas seorang pimpinan yang utama dalam perusahaan memberikan sumbangan yang besar berupa tenaga dan pikiran terhadap perusahaannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Tidak setiap orang dapat melaksanakan gaya kepeimpinan dengan baik, karena tugas-tugas dalam strategi kepeimpinan menuntut suatu tanggung jawab yang besar. Selain daripada itu, untuk menimbulkan motivasi kerja yang tinggi, dibutuhkan suatu tindakan yang dapat menumbuhkan motivasi kerja karyawan pada suatu perusahaan. Dan tindakan tersebut berasal dari pemimpin atau yang biasa disebut dengan gaya kepeimpinan. Gaya kepeimpinan sangatlah berpengaruh terhadap motivasi

kerja karyawan, karena didalam motivasi kerja karyawan untuk memenuhi kebutuhannya sangat membutuhkan dukungan dari seorang pemimpin, karena itu setiap pemimpin harus mengetahui secara jelas tentang apa yang dibutuhkan oleh karyawan dan perusahaan agar mereka bisa bekerjasama secara efektif. Dan selain daripada itu karyawan juga harus mengetahui tentang apa yang diinginkan oleh pemimpin dan perusahaan agar tercapainya tujuan bersama, yaitu tujuan karyawan dalam memenuhi kebutuhannya dan tujuan perusahaan. Sehingga jelas disini, bahwa peranan seorang pimpinan sangat besar dalam mengatur bawahan dan pekerjaan agar setiap karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan benar-benar menunjukkan usaha-usaha ke arah peningkatan motivasi kerja.

Jadi, pada garis besarnya dapat kita simpulkan bahwa gaya kepemimpinan dapat meningkatkan motivasi

### C. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang melatarbelakangi penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Emmanuel Fuky Christiawan.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Genteng Modern Tile. Mahasiswa Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, 2006	Berdasarkan uji signifikan yang telah dilakukan diperoleh hasil T hitung sebesar 2.402 dan T tabel sebesar 2.144, ini berarti T hitung > T tabel maka terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kedua variabel yang diteliti
2.	Iilham Mawardi Siwesdi	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Mahasiswa Universitas Widyatama, 2012	Berdasarkan uji signifikan yang telah dilakukan diperoleh hasil T hitung sebesar 4.538 dan T tabel sebesar 1.701, ini berarti T hitung > T tabel maka terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kedua variabel yang diteliti

#### **D. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual bertujuan untuk mengemukakan secara umum mengenai objek penelitian yang dilakukan dalam kerangka dari variabel yang akan diteliti

Maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat di gambarkan sebagai berikut:



**Gambar. 2.1 : Kerangka Konseptual**

#### **E. Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2013:134) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan:

"Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Harian Waspada Medan"