

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Motivasi

Keberhasilan pengelolaan organisasi atau perusahaan bisnis sangat ditentukan efektifitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Dalam hal ini seorang manajer harus memiliki teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kemampuan kerja, antara lain dengan memberikan motivasi kepada bawahan agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2.1.1 Pengertian Motivasi

Menurut Samsudin (2006, p. 281) motivasi adalah proses mempengaruhi dari dalam diri atau dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Menurut Liang Gie dalam Samsudin (2006, p.281) motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini adalah karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu.

Menurut Widodo (2015, p.187) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya.

2.1.2 Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan, (2014, p.150) ada dua jenis motivasi yaitu:

1. Motivasi Positif (*Insentif Positif*)

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif (*Insentif Negatif*)

Motivasi negative maksudnya manajer memotivasi dengan bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi dalam jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam prakteknya, kedua jenis motivasi ini sering digunakan oleh suatu perusahaan. Penggunaanya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. yang menjadi masalah ialah kapan motivasi positif atau motivasi negatif dapat efektif merangsang gairah kerja karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka waktu panjang sedangkan motivasi negatif untuk jangka pendek. Akan tetapi manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Edy Sutrisno (2015, p.116) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1. Faktor Intern

Faktor intern dapat yang mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a. Keinginan untuk dapat hidup
Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini.
- b. Keinginan untuk dapat memiliki
Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal: Adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
- e. Keinginan untuk berkuasa
Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dapat dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang, faktor-faktor ekstern itu adalah:

- a. Kondisi lingkungan kerja
Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
- b. Kompensasi yang memadai
Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang

memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan system dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. System dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

2.1.4 Indikator Motivasi

Indikator motivasi dari teori (*Robert Kreitner dan Angelo Kinicki* dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2014, p.102) yaitu :

1. *Needs* (Kebutuhan)

Kebutuhan menunjukkan adanya kekurangan fisiologis atau psikologis yang menimbulkan perilaku. Teori motivasi berdasarkan hierarki kebutuhan dikemukakan Abraham Maslow yang menyatakan bahwa kebutuhan manusia berjenjang *physiological, safety, social, esteem, dan self-actualization*.

2. *Job Design* (Desain Pekerjaan)

Job design adalah mengubah konten dan proses pekerjaan spesifik untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Metode yang dipergunakan untuk desain kerja adalah manajemen saintifik, perluasan kerja, rotasi kerja, pengkayaan kerja.

3. *Satisfaction* (Kepuasan)

Kepuasan kerja adalah respons bersifat memengaruhi terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja bukanlah konsep kesatuan. Orang yang relatif puas dengan satu aspek pekerjaannya dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Karena terdapat hubungan dinamis antara motivasi dengan kepuasan kerja, maka perlu dipahami penyebab kepuasan kerja dan konsekuensi dari kepuasan kerja.

4. *Equity* (Keadilan)

Equity adalah model motivasi yang menjelaskan bagaimana orang mengejar kejujuran dan keadilan dalam pertukaran sosial, atau hubungan memberi dan menerima.

5. *Goal Setting* (Penetapan Tujuan)

Tujuan adalah apa yang diusahakan untuk dicapai individu, merupakan objek atau tujuan dari suatu tindakan.

Berdasarkan beberapa ahli di atas yang dimaksud dengan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan, Keinginan tersebut dicerminkan oleh *Needs, Job Design, Satisfaction, Equity, Goal Setting*.

2.1.5 Sintesis Motivasi

Berdasarkan beberapa teori tentang motivasi maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi seseorang atau kelompok kerja guna melaksanakan pekerjaan yang telah ditentukan. Proses motivasi tersebut

dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor intern dan eksteren, serta menggunakan metode langsung dan tak langsung.

2.2 Teamwork

Didalam kerjasama tim (*Teamwork*), individu-individu sanggup mencapai prestasi yang luar biasa dan sulit dipercaya. Didalam tim kita bergandengan tangan, menjalani ikatan jiwa, saling mengembangkan imajinasi dan kreativitas.

2.2.1 Pengertian *Teamwork*

Menurut Andrew Carnegie dalam Kaswan (2014, p.46) kerjasama tim ialah kemampuan bekerjasama mencapai visi bersama. Kemampuan mengarahkan pencapaian individual terhadap organisasi. kerjasama tim merupakan bahan bakar yang memungkinkan orang bias mencapai hasil yang luar biasa. Selain itu menurut *New American Webster's Dictionary* pengertian kerjasama tim atau *teamwork* tidak berbeda dengan *collaboration* atau kolaborasi. Telah banyak riset membuktikan bahwa kerja sama secara berkelompok mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik. Hal ini sangat berbeda dengan kerja yang dilaksanakan oleh perorangan. Kontribusi tiap-tiap individu dapat menjadi sebuah kekuatan yang terintegrasi. Individu dikatakan bekerja sama jika upaya-upaya dari setiap individu tersebut secara sistematis terintegrasi untuk mencapai tujuan bersama.

2.2.2 Bentuk-bentuk Kerjasama Tim (*Teamwork*)

Bentuk kerja sama tim menurut Kaswan (2014, p.48)

a. *Networking*/Jejaring: Awal Kerjasama

Networking atau jejaring didefinisikan sebagai pertukaran informasi atau jasa antar individu, kelompok atau institusi, terutama agar dapat mengembangkan hubungan bisnis yang produktif. Dalam istilah yang sederhana, jejaring hanyalah tindakan berbagi informasi untuk keuntungan bersama.

- b. *Coordination*/Koordinasi: Kerja Sama yang Lebih Tinggi
Yang lebih formal dan lebih kompleks daripada jejaring ialah koordinasi dalam pengertian sinkronisasi dan itegrasi aktivitas, tanggung jawab, kendali, control, atau pengawasan untuk memastikan pengguna sumber daya secara efisien agar bias mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam istilah sederhana, koordinasi menuntut bahwa tindakan tertentu harus dilakukan dan bahwa ada berbagi informasi untuk keuntungan timbal-balik dan untuk mencapai tujuan bersama.
- c. *Cooperation*/Kerja Sama: Lebih Signifikan
Cooperation atau kerjasama berarti rencana sukarela dimana dua atau tiga entitas/orang terlibat dalam pertukaran yang saling menguntungkan sebagai pengganti berkompetisi. Dalam istilah sederhana, kerjasama memadukan ciri-ciri koordinasi dengan berbagai sumber daya.
- d. *Collaboration/Teamwork*: Kerjasama Tim yang Sebenarnya
Kerjasama tim atau kolaborasi merupakan proses yang dapat diuraikan menjadi bagian-bagian yang esensial. Sebagaimana dengan koordinasi, tindakan tertentu diambil dan informasi dibagi untuk keuntungan bersamadan untuk mencapai tujuan bersama.

2.2.3 Indikator *Teamwork*

Dimensi *teamwork* yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat yang disampaikan Davis dalam Dewi (2006) bahwa pengukuran team work dapat dilihat dari:

1. Tanggung Jawab.
2. Saling Terkontribusi.
3. Pengarahan Kemampuan Secara Maksimal.

2.2.4 Point-point *Teamwork*

3. Teamwork adalah kerjasama dalam tim yang biasanya dibentuk dari beragam divisi dan kepentingan.
4. Sama-sama bekerja bukanlah teamwork, itu adalah kerja individual.
5. Filosofi *teamwork*: saya mengerjakan apa yang anda tidak bisa dan Anda mengerjakan apa yang saya tidak bisa.
6. Ketika berada dalam teamwork, segala ego pribadi, sektoral, departemen harus disingkirkan.
7. Dalam teamwork yang dikejar untuk dicapai adalah target bersama, bukan individual.
8. Keragaman individu dalam teamwork memang sebuah nilai plus namun bisa menjadi minus jika tidak ada saling pengertian.
9. Saling pengertian terhadap karakter masing-masing anggota team akan menjadi modal sukses bersama.
10. Jika setiap orang bekerjasama via bidang masing-masing, target korporasi pasti akan segera terealisasi.
11. Individu yang egois mengejar target pribadi akan menghambat keberhasilan tim. Bayangkan jika si A mengejar target A & si B mengejar target B, lalu target bersama bermuara kemana?
12. Keahlian masing-masing sungguh menjadi anugerah dalam teamwork yang akan mempercepat proses pencapaian target.
13. Kendalikan ego dan emosi saat bersama agar pergesekan tidak berujung pada pemboikotan kerjasama.
14. Dengan pemahaman yang tinggi soal karakter individu dalam team, realisasi target tidak perlu waktu yang lama.

2.2.5 Sintesis *Teamwork*

Berdasarkan beberapa teori tentang *teamwork* maka dapat disimpulkan bahwa *teamwork* merupakan kemampuan kerjasama tim dalam mengarahkan pencapaian individual agar lebih signifikan guna mencapai tujuan organisasi. Faktor yang sangat berperan dalam membentuk tim yang baik adalah kepemimpinan. Seorang pemimpin diharapkan dapat berperan sebagai figure yang menggerakkan bawahannya dengan penuh inisiatif serta kecerdasan dalam mengambil keputusan.

2.3. Reward

Reward merupakan alat penting yang digunakan oleh organisasi untuk membangkitkan motivasi dalam diri personel dalam bertindak demi mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.3.1 Pengertian *Reward*

Menurut Nawawi dalam Ella (2014) *reward* adalah usaha menumbuhkan diterima (diaku) dilingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara pekerja yang satu dengan yang lainnya. Menurut *Benefit* dan *Service* dalam Hasibuan (2014, P.118) adalah penghargaan tambahan (finansial atau non finansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka.

2.3.2 Tujuan Pemberian *Reward*

Menurut Notoadmodjo dalam Sutrisno (2015, p.188) ada beberapa pemberian *reward* yang perlu diperhatikan, yaitu

1. Menghargai Prestasi Kerja

Dengan pemberian *reward* yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan. Selanjutnya akan

mendorong perilaku-perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, misalnya produktifitas yang tinggi.

2. Menjamin Keadilan

Dengan adanya system pemberian penghargaan (*reward*) yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi. masing-masing karyawan akan memperoleh penghargaan sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerja.

3. Mempertahankan Karywan

Dengan sistem pemberian penghagaan yang baik, para karyawan akan lebih *survival* bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah karyawan keluar dari organisasi untuk mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

4. Memperoleh Karyawan yang Bermutu

Dengan sistem *reward* atau penghargaan yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.

5. Pengendalian Biaya

Dengan sistem pemberian reward yang baik, akan mengurangi seringnya rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

6. Memenuhi Peraturan-peraturan

Sistem peghargaan atau reward yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya system admiistrasi kompensasi yang baik pula.

2.3.3 Jenis-jenis *Reward*

Menurut Ivanchevich dan Mattenson dalam Sutrisno (2015, p.187) *reward* dibagi menjadi dua jenis yaitu:

1. Penghargaan Ekstrinsik (*extrinsic reward*)

Adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut antara lain:

a. Penghargaan Finansial

Penghargaan financial antara lain, Gaji, Upah, Tunjangan Karyawan, Bonus/Insentif.

b. Penghargaan non Finansial

Penghargaan non financial antara lain, Penghargaan Interpersonal, dan Promosi.,

2. Penghargaan Intrinsik (*intrinsic reward*)

Adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri, antara lain:

a. Penyelesaian (*completion*)

Kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan hal yang sangat penting bagi sebagian orang. Orang-orang seperti ini menilai apa yang mereka sebut sebagai penyelesaian tugas. Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas dan efek dari menyelesaikan tugas bagi seseorang merupakan suatu bentuk penghargaan pada dirinya sendiri.

b. Pencapaian (*achievement*)

Pencapaian merupakan penghargaan yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang.

c. Otonomi (*autonomy*)

Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat.

Perasaan otonomi dapat dihasilkan dari kebebasan melakukan apa yang terbaik oleh karyawan dalam situasi tertentu.

2.3.4 Indikator *Reward*

Menurut Sondang P. Siagian dalam Sutrisno (2015, p.187) indikator *Reward* meliputi :

1. Pekerjaan Itu Sendiri

Pekerjaan itu sendiri yaitu karakteristik pekerjaan yang dimiliki, tugas yang menarik, peluang untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab menunjukkan kecenderungan untuk senang atas pekerjaannya

2. Upah

Upah yang merupakan hal yang berhubungan langsung berhubungan dengan kepuasan kerja, namun kepuasan itu tidak semata-mata karena upah.

3. Peluang Promosi

Peluang promosi akan mempengaruhi kepuasan kerja, karena itu merupakan bentuk lain dari pemberian penghargaan. yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

4. Pengawasan

Pengawasan, dari dua dimensi pengawasan yaitu employee centeretness dan partisipasi maka, situasi kerja sama yang ditunjukkan oleh pengawas akan memiliki pengaruh pada kepuasan kerja.

5. Rekan Kerja

Rekan kerja, secara alami kondisi rekan kerja akan sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Kepuasan karyawan dapat dilihat dari sejauh mana kerja sama antara rekan kerja karyawan didalam melaksanakan tugasnya.

2.3.5 Sintetis Reward

Berdasarkan beberapa teori tentang *reward* maka dapat disimpulkan bahwa *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi para pegawai dengan cara pemberian ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan. *Reward* juga bertujuan agar seorang pegawai menjadi giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya.

2.4 Kinerja

2.4.1 Pengertian Kinerja

Menurut Nawawi dalam Widodo (2015, p.131) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material. Tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjutak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Widodo (2015, p.131) kinerja adalah bagian dari hasil kerja pegawai yang baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Foster dan Seeker dalam Widodo (2015, p.131) kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson dalam Widodo (2014,p.133) dalam pembahasan mengenai permasalahan kinerja karyawan maka tidak terlepas dari berbagai macam factor yang menyertainya diantaranya:

a. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowlwdge* dan *skill*) artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan

pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b. Faktor Motivasi

Motivasi berbetuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

2.4.3 Pengukuran Kinerja

Menurut Mondy, Noe, Premeaux dalam Juni Priansa (2014, p.271) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi:

1. Kuanitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktifitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.

2. Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan didalam mengenai tugas-tugas yang ada didalam organisasi.

3. Kemandirian

Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminmalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.

4. Inisiatif

Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan yang menerima tanggung jawab.

5. Adaptabilitas

Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

6. Kerjasama

Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama, dan dengan orang lain. Apakah *assignment*, mencangkup lembur dengan sepenuh hati.

2.4.4 Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson, dalam Widodo (2014, p.14) terdapat lima indikator kinerja 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.

2.4.5 Sintesis Kinerja

Berdasarkan beberapa teori tentang kinerja maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan bagian dari hasil kerja pegawai yang baik dalam melaksanakan tugas dari segi kualitas maupun kuantitas dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya sesuai standar kerja yang telah ditentukan. Agar kinerja pegawai selalu konsisten maka seharusnya organisasi selalu memperhatikan lingkungan kerja disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya seperti motivasi, *temwork* dan *reward*.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh penelliti terdahulu. Dari beberapa penliti tentang variabel-variabel yang mempengaruhi motivasi, *teamwork*, dan *reward* terhadap diantaranya yang berjudul:

Table 2.1
Penelitian Terdahulu

Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
Ririvega Kasenda/2013	Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company	Variabel bebas : Hubungan Motivasi, Kinerja Karyawan.	Regresi Linier Berganda.	Motivasi Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Lanjutan tabel 2.1

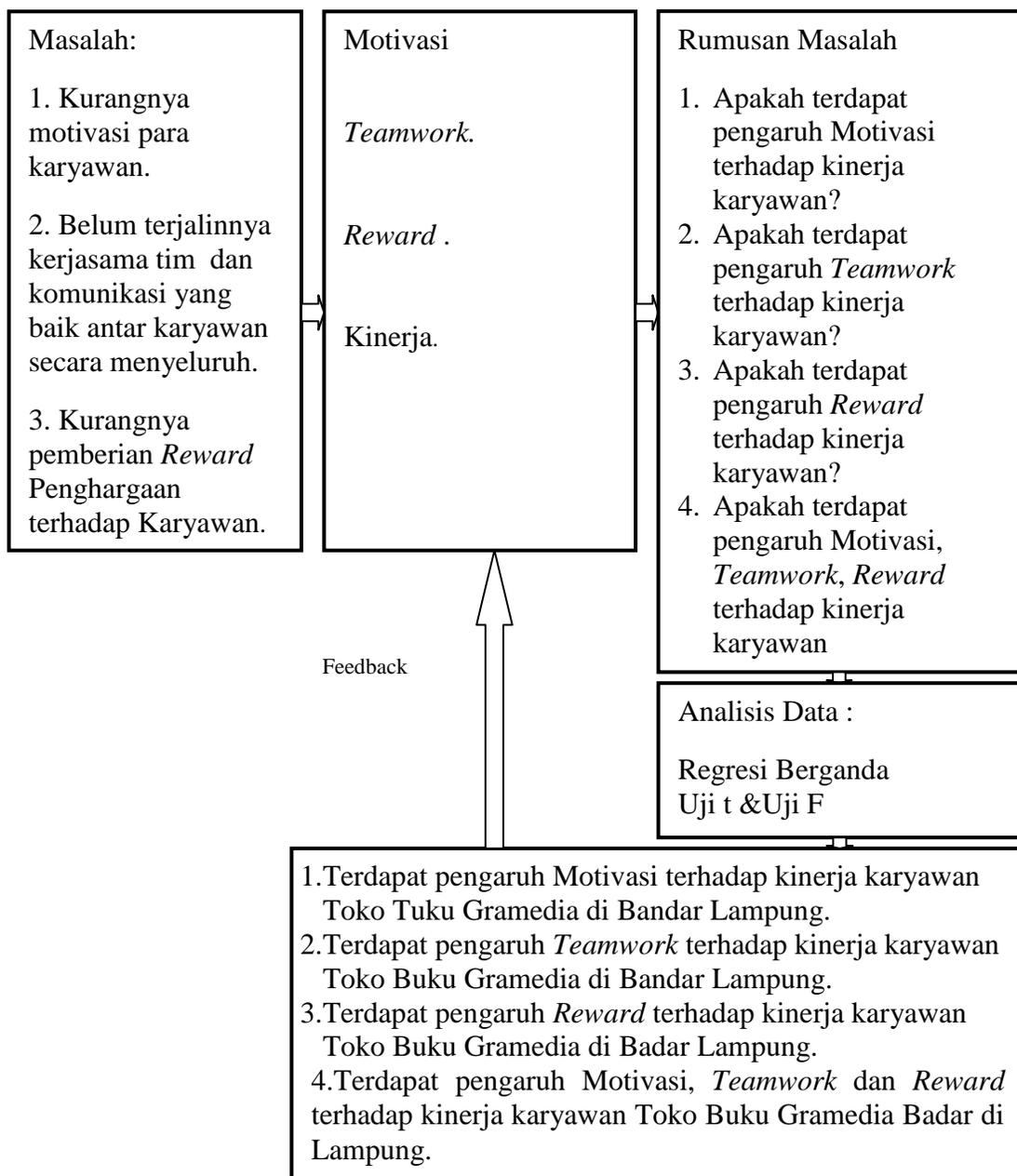
Manado.				
Marudut	Pengaruh	Variabel bebas :	Regresi	<i>Teamwork</i>
Marpaung/ 2014	Kepemimpinan Dan <i>Teamwork</i> Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta.	hubungan <i>Teamwork</i> , Kinerja Karyawan.	Linier Berganda.	Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
Rois	Pengaruh	Variabel bebas :	Regresi	<i>Reward</i>
Mansyur/201 3	Kepemimpinan, Motivasi, <i>Reward</i> dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Business Unit Junawa..	hubungan <i>Reward</i> , Kinerja Karyawan.	Linier Berganda.	Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Sumber : Data diolah tahun 2016

2.6 Kerangka Pemikiran

Kerangka pikir merupakan gambaran penelitian yang mencerminkan keterkaitan antara variabel yang diteliti dan merupakan tuntutan untuk memecahkan masalah penelitian serta merumuskan hipotesis dan merupakan tempat peneliti memberikan penjelasan tentang hal-hal yang berhubungan dengan variabel ataupun masalah yang ada dalam penelitian.

Gambar 2.1
Struktur Kerangka Pemikiran



2.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara dari sebuah penelitian. Berdasarkan kerangka pemikiran serta melihat permasalahan yang ada maka penulis menarik hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan Toko Buku Gramedia di Bandar Lampung.
- H2 : Terdapat pengaruh *Teamwork* terhadap kinerja karyawan Toko Buku Gramedia di Bandar Lampung.
- H3 : Terdapat pengaruh *Reward* terhadap kinerja karyawan Toko Buku Gramedia di Bandar Lampung.
- H4 : Terdapat pengaruh Motivasi, *Teamwork* dan *Reward* terhadap kinerja karyawan Toko Buku Gramedia di Bandar Lampung.