

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Manajemen dan Fungsi-fungsinya

1. Definisi Manajemen

Istilah manajemen saat ini merupakan istilah yang sering dipakai dalam suatu organisasi, Organisasi adalah suatu sistem yang bersifat sosio-ekonomi-tehnik, Yang artinya sistem merupakan keseluruhan dari bagian-bagian yang berhubungan, yang bergerak, berkembang kesuatu tujuan, dimana manusia yang bergerak didalam dan yang menggerakkan sistem. Sedangkan ekonomi adalah kegiatan sistem yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan manusia dan teknis berarti penggunaan sumber daya dengan cara tertentu (Larasati 2018:1). Dengan demikian manajemen adalah serentetan langkah yang terpadu mengembangkan organisasi sebagai suatu sistem yang bersifat sosio-ekonomi-tehnik.

Manajemen itu sendiri berasal dari kata “*to manage*” yang artinya mengurus atau tata laksana, sehingga manajemen dapat diartikan bagaimana cara mengatur, membimbing dan memimpin semua orang yang menjadi bawahannya agar usaha yang sedang dikerjakan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Abdullah (2014:2) menguraikan manajemen adalah keseluruhan aktivitas yang berkenaan dengan melaksanakan pekerjaan organisasi melalui fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan dengan bantuan sumber daya organisasi secara efisien dan efektif.

Sedangkan menurut Handoko, H (2015:8) Menjelaskan bahwa manajemen adalah Proses perencanaan, pengorganisasian dan pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan pengguna sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan demikian, dari beberapa definisi diatas dapat dikatakan bahwa manajemen merupakan suatu kebutuhan yang penting untuk menjadi alat, teknik atau metode dalam beraktivitas untuk memudahkan pencapaian tujuan manusia didalam organisasi.

2. Fungsi-fungsi Manajemen

Untuk berjalannya suatu organisasi harus mengetahui dan menerapkan fungsi-fungsi manajemen agar tujuan dalam organisasi dapat tercapai dengan baik dalam manajemen. Manajemen sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan sebagai alat untuk mencapai tujuan tertentu, menurut Terry dalam Amirullah (2015:3) Fungsi manajemen meliputi:

a. Perencanaan (*Planning*)

Dasar Pemikiran dari tujuan dan penyusunan langkah-langkah yang akan dipakai untuk mencapai tujuan. Merencanakan berarti mempersiapkan segala kebutuhan, menghitung matang-matang apa saja yang menjadi kendala dan merumuskan bentuk pelaksanaan untuk mencapai tujuan.

b. Pengorganisasian (*organization*)

Mengumpulkan orang-orang dan menempatkan mereka menurut kemampuan dan keahliannya dalam pekerjaan yang sudah direncanakan.

c. Penggerakan (*Actuating*)

Menggerakan organisasi agar berjalan sesuai dengan pembagian kerja masing-masing serta menggerakan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi agar pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan bisa berjalan sesuai rencana.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Mengawasi apakah gerakan dari organisasi ini sudah sesuai dengan rencana atau belum, serta mengawasi sumber daya dalam organisasi agar bisa terpakai secara efektif dan efisien tanpa ada yang melenceng dari rencana.

Sedangkan Menurut Fayol dalam Batlajery (2016:139) Mengatakan bahwa semua manajer paling tidak melaksanakan lima fungsi manajemen, yaitu merancang, mengorganisasikan, memerintah, mengkoordinasikan, dan mengendalikan.

a. Perencanaan

Perencanaan yang dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menentukan tujuan serta sasaran yang ingin dicapai dan mengambil langkah strategis guna mencapai tujuan tersebut.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian yang merupakan proses pemberian perintah, pengalokasian sumber daya serta kegiatan secara terkoordinir kepada setiap individu dan kelompok untuk menerapkan rencana.

c. Pengarahan

Pengarahan merupakan suatu proses untuk menumbuhkan semangat (*motivation*) pada karyawan agar dapat bekerja keras dan giat serta membimbing mereka dalam melaksanakan rencana untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien.

d. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) merupakan bagian terakhir dari proses manajemen. Yang dimaksud untuk melihat apakah kegiatan organisasi sudah sesuai dengan rencana sebelumnya.

B. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang penting oleh karena itu harus dikelola secara cermat dan sejalan dengan kebutuhan organisasi, beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia. Menurut Hasibuan, M (2014:3) Menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat.

Menurut Widodo (2015:2) Mengemukakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan Sumber Daya Manusia, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimasikan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut

dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi di mana SDM itu berada.

Sedangkan menurut Marwansyah (2014:3-4) Menjelaskan bahwa Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah Ilmu seni untuk mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien, Juga sebagai proses untuk mendapatkan orang-orang yang dibutuhkan oleh organisasi dan mengoptimasikan pendayagunaan sumber daya manusia. Dengan cara memberikan tugas yang tepat, memberikan intensif atau pemberian kompensasi serta melakukan seleksi dan pengembangan sumber daya manusia.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2013:2) Terdapat enam fungsi operatif manajemen sumber daya manusia, yaitu:

- a. Pengadaan tenaga kerja terdiri dari:
 - 1) Perencanaan sumber daya manusia
 - 2) Analisis jabatan

- 3) Penarikan pegawai
 - 4) Penempatan kerja
 - 5) Orientasi kerja
- b. Pengembangan tenaga kerja yaitu:
- 1) Pendidikan dan pelatihan
 - 2) Pengembangan (karir)
 - 3) Penilaian prestasi kerja
- c. Pemberian balas jasa yaitu:
- 1) Balas jasa langsung (Gaji/upah, Insentif)
 - 2) Balas jasa tak langsung (Keuntungan/*benefit*, pelayanan kesejahteraan (*services*))
- d. Integrasi yaitu:
- 1) Kebutuhan karyawan
 - 2) Motivasi kerja
 - 3) Kepuasan kerja
 - 4) Disiplin kerja
 - 5) Partisipasi kerja
- e. Pemeliharaan tenaga kerja yaitu:
- 1) Komunikasi kerja
 - 2) Kesehatan dan keselamatan kerja
 - 3) Pengendalian konflik kerja
 - 4) Konseling kerja
- f. Pemisahan tenaga kerja yaitu: Pemberhentian tenaga kerja

C. Kemampuan kerja

1. Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan ialah suatu bakat seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dan memecahkan masalah yang sedang dihadapinya dan kemampuan berarti kesanggupan untuk mengertajakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakan guna meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Robbins dalam Arini dkk (2015:3) mengemukakan bahwa Kemampuan merupakan kapasitas undividu dalam menjalankan tugas tugas pekerjaannya. Gibson et all dalam Sinuhaji (2014:12) menjelaskan bahwa Kemampuan adalah sifat (bawaan lahir atau dipelajari) yang memungkinkan seseorang melakukan sesuatu yang bersifat mental atau fisik.

Menurut Dale dalam Sinuhaji (2014:12) mengatakan bahwa keterampilan atau kemampuan dapat dipelajari dan dikembangkan dari pengalaman, umpan balik dan praktik, seperti keterampilan dan kemampuan komunikasi, interpersonal dan beberapa kemampuan mental. Menurut Hersey dan Blanchard dalam Ghozali, I (2017:132) bahwa Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Selanjutnya kematangan pekerjaan (kemampuan) dikaitkan dengan kemampuan untuk melakukan sesuatu. Dan hal ini berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan.

Kemampuan kerja juga merujuk pada suatu fitur yang kompleks dan tingkat mencerminkan interaksi antara kedua kegiatan fisik, mental dan kemampuan fungsional pekerja, kesehatan mereka dan penilaian subjektif dari

status mereka dalam kondisi organisasi dan sosial yang diberikan (Kaleta dalam Prasetyo dkk (2015:2). Dengan demikian kemampuan menunjukan potensi seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

Selanjutnya, Menurut Winardi dalam Sekartini (2016:66) mengatakan bahwa kemampuan kerja merupakan salah satu akibat langsung dari sifat kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap organisator dan harus terus memupuk inisiatif.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja harus dimiliki seorang karyawan atau pegawai, dalam menjalankan tugas maupun menyelesaikan pekerjaannya serta bertanggung jawab, Untuk meningkatkan produktivitas dalam perusahaan atau organisasinya.

2. Macam-macam Kemampuan

Kemampuan dasar yang harus dimiliki ada tiga macam untuk mendukung seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya (Katz dalam Wulandari 2016:582). Yaitu:

a. Kemampuan Teknis (*Technical Skills*)

Kemampuan yang digunakan untuk pengetahuan, metode, teknis dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan dan training.

b. Kemampuan Sosial (*Social Skills*)

Kemampuan dalam bekerja dengan melalui motivasi orang lain yang mencakup pemahaman tentang motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif.

c. Kemampuan Konseptual (*Conceptual Skills*)

Kemampuan yang merupakan memahami kompleksitas organisasi secara menyeluruh.

Sedangkan Menurut Robbins dalam Ramadhan dkk (2018:128) Pada dasarnya kemampuan seseorang tersusun dalam dua hal, yaitu:

- a. Kemampuan Intelektual, kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, berfikir, menalar dan mencari solusi untuk memecahkan masalah.
- b. Kemampuan fisik, kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, ketangkasan fisik, kecekatan, kekuatan dan keterampilan yang sempurna.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan

Menurut Handoko dalam Binardi (2013:12) Bahwa terdapat faktor-faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang ialah:

a. Faktor pendidikan formal

Faktor yang mempunyai pengaruh penting terhadap kinerja seseorang, pendidikan memberi pengetahuan berupa teori-teori yang menunjang seseorang pegawai dalam dunia kerja.

b. Faktor pelatihan

Faktor yang juga mempengaruhi kemampuan kerja adalah pelatihan untuk meningkatkan kemampuan pegawai serta mengembangkan kedisiplinan, kompetensi kerja dan produktivitas kerja.

c. Faktor pengalaman kerja

Faktor penting yang berpengaruh pada kemampuan kerja pegawai ialah pengalaman kerja yang merupakan hal yang diperlukan, pepatah mengatakan bahwa pengalaman adalah guru terbaik, pengalaman kerja menunjukkan penguasaan keterampilan seseorang pegawai.

4. Indikator Kemampuan kerja

Menurut Blanchard dan Hersey dalam Kristiani 2013:3 bahwa dalam pembentukannya, Kemampuan kerja mengacu pada beberapa indikator, antara lain sebagai berikut:

a. Kemampuan Teknis

- 1) Kemampuan karyawan dalam penguasaan terhadap peralatan kerjanya.
- 2) Kemampuan karyawan dalam penguasaan terhadap prosedur dan metode kerja.
- 3) Kemampuan karyawan dalam memahami tugas atau peraturan yang berkaitan dengan bidang tugasnya.

b. Kemampuan konseptual

- 1) Kemampuan karyawan untuk memahami kebijakan dalam perusahaan
- 2) Kemampuan untuk memahami tujuan yang ingin dicapai perusahaan

- 3) Kemampuan memahami target perusahaan untuk mengembangkan prosedur yang efektif

c. Kemampuan sosial

- 1) Kemampuan karyawan bekerjasama dengan teman tanpa konflik.
- 2) kemampuan untuk bekerja dalam tim dan menjaga hubungan pribadi.
- 3) kemampuan untuk berempati dan mempertahankan rasa keadilan pada teman sesama tim.

Sedangkan indikator kemampuan kerja Menurut Naryono dalam Sekartini (2016:66). Yaitu:

- a. Tingkat pendidikan formal yang pernah ditempuh.
- b. Tingkat pendidikan non formal (Kursus, pelatihan, penataran, dan lain-lain).
- c. Tingkat pengalaman kerja yang dimiliki.
- d. Tingkat keinginan/kemauan atau minat karyawan terhadap ilmu pengetahuan dan perkembangan.

D. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi dapat dikatakan proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya dengan tujuan sebenarnya tersebut yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkan baik secara positif ataupun negatif. Ada beberapa pengertian tentang motivasi menurut para ahli yaitu: Heller dalam Sinambela dkk (2019:578) Menyatakan bahwa Motivasi

harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Heller juga menjelaskan, untuk mewujudkan tujuan organisasi, pimpinan perlu mempengaruhi seluruh pegawai untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi.

Menurut Malthis dalam Sinambela dkk (2019:579) mengemukakan motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Sementara Gagne dalam buku Sinambela dkk (2019:579) mendefinisikan Motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Menurut Robbins (2015:127) Menyatakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Motivasi juga sebagai pengatur perilaku manusia untuk melakukan tindakan sebagaimana Menurut darmawan (2013:41) motivasi merupakan keadaan jiwa yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan seseorang yang kelak mengarahkan serta menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan pribadi masing-masing anggota.

Selanjutnya Menurut Hasibuan (2016:218) Motivasi adalah sebagai perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Dapat disimpulkan dari beberapa definisi diatas bahwa motivasi adalah pendorong dari dalam diri seseorang atau karyawan untuk dapat bekerja dengan optimal dan menghasilkan kinerja yang baik untuk perusahaan maupun organisasi demi tercapainya suatu tujuan yang ingin dicapai organisasi.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Menurut Siagian dalam Sinambela dkk (2019:585) Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dapat diketahui berdasarkan karakteristik dari individu yang bersifat khas yang terdiri dari delapan faktor yaitu:

a. Karakteristik biografi. Karakter biografi ini meliputi empat aspek, yaitu sebagai berikut:

- 1) Usia, hal ini penting karena usia mempunyai kaitan yang erat dengan berbagai segi kehidupan organisasional. Misalnya kaitan usia dengan tingkat kedewasaan teknis yaitu keterampilan tugas. Jenis kelamin, karena jelas bahwa implikasi jenis kelamin para pekerja merupakan hal yang perlu mendapat perhatian secara wajar dengan demikian perlakuan terhadap mereka pun dapat disesuaikan sedemikian rupa sehingga mereka menjadi anggota organisasi yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
- 2) Status perkawinan, dengan status ini secara tidak langsung dapat memberikan petunjuk cara, dan teknik motivasi yang cocok digunakan bagi para pegawai yang telah menikah dibandingkan dengan pegawai yang belum menikah.
- 3) Jumlah tanggungan, dalam hal ini jumlah tanggungan seorang pencari nafkah utama keluarga adalah semua orang yang biaya hidupnya tergantung pada pencari nafkah utama tersebut, tidak terbatas hanya pada istri atau suami dan anak-anaknya.

4) Masa kerja, dalam organisasi perlu diketahui masa kerja seseorang karena masa kerja seseorang merupakan satu indikator kecenderungan para pekerja dalam segi organisasi seperti produktifitas kerja dan daftar kehadiran. Karena semakin lama seseorang bekerja ada kemungkinan untuk mereka mangkir atau tidak masuk kerja disebabkan karena kejenuhan.

b. Kepribadian

Kepribadian seseorang juga dapat dipengaruhi motivasi kerja seseorang karena kepribadian sebagai keseluruhan cara yang digunakan oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.

c. Persepsi

Interpretasi seseorang tentang kesan sensorinya mengenai lingkungan sekitarnya akan sangat berpengaruh pada perilaku, yang pada gilirannya menentukan faktor-faktor yang dipandangnya sebagai faktor organisasional yang kuat.

d. Kemampuan belajar

Belajar adalah proses yang berlangsung seumur hidup dan tidak terbatas pada pendidikan formal yang ditempuh seseorang diberbagai tingkat lembaga pendidikan. Salah satu bentuk nyata dari telah belajarnya seseorang adalah perubahan dalam persepsi, perubahan dalam kemauan, dan perubahan dalam tindakan.

e. Nilai-nilai yang dianut

Sistem nilai pribadi seseorang biasanya dikaitkan dengan sistem nilai sosial yang berlaku diberbagai jenis masyarakat dimana seseorang menjadi anggota.

f. Sikap

Sikap merupakan suatu pernyataan evaluatif seseorang terhadap objek tertentu, orang tertentu atau peristiwa tertentu. Artinya sikap merupakan pencerminan perasaan seseorang terhadap sesuatu.

g. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasionalnya.

h. Kemampuan

Kemampuan dapat digolongkan atas dua jenis yaitu kemampuan fisik dan kemampuan intelektual. Kemampuan fisik meliputi kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang bersifat teknis, mekanistik, dan repetatif, sedangkan kemampuan intelektual meliputi cara berfikir dalam menyelesaikan masalah.

3. Tujuan Pemberian Motivasi

Menurut Suntoyo (2012:198) Tujuan pemberian motivasi antara lain:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas karyawan.
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.

- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Sedangkan Menurut Sedarmayanti (2017:171) Tujuan pemberian motivasi kerja kepada pegawai meliputi:

- a. Mengubah perilaku pegawai sesuai keinginan perusahaan.
- b. Meningkatkan semangat dan semangat kerja.
- c. Meningkatkan disiplin kerja.
- d. Meningkatkan prestasi kerja.
- e. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
- f. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
- g. Menumbuhkan loyalitas pegawai pada perusahaan.

4. Langkah-langkah Memotivasi

Dalam memotivasi pegawai, ada beberapa petunjuk atau langkah-langkah yang perlu diperhatikan oleh setiap pemimpin, yaitu:

- a. Pemimpin harus tahu apa yang harus dilakukan oleh bawahan.
- b. Pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan orang.
- c. Tiap orang berbeda-beda didalam memuaskan kebutuhan.
- d. Setiap pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi karyawan.
- e. Pemimpin mampu mempergunakan keahlian dalam berbagai bentuk.

- f. Pemimpin harus berbuat dan berlaku realistis.

5. Teori-teori Motivasi

Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang diberikan kepada karyawan bagian administrasi untuk mencapai hasil yang optimal. Berikut adalah beberapa teori tentang motivasi Menurut Sedarmayanti (2017:155) yaitu:

a. Teori Motivasi Kebutuhan Abraham Maslow

Teori ini menjelaskan bahwa manusia dimotivasikan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Kebutuhan ini terdiri dari lima jenis yaitu:

- 1) Kebutuhan Fisik
- 2) Kebutuhan rasa aman
- 3) Kebutuhan sosial
- 4) Kebutuhan akan harga diri
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri

b. Teori X dan Y

Teori ini di kemukakan oleh Mc Gregor yang menyatakan bahwa manusia pada dasarnya terdiri dari dua jenis manusia X dan manusia Y yang masing-masing memiliki karakteristik tertentu. Jenis manusia X adalah manusia yang ingin menghindari pekerjaan jika memungkinkan, sementara jenis manusia Y menunjukkan sifat yang senang bekerja bisa diibaratkan bahwa bekerja baginya seperti bermain. Kemudian jenis manusia X tidak

memiliki inisiatif dan senang untuk diarahkan, sedangkan jenis manusia Y adalah sebaliknya.

c. Three needs theory

Teori ini di kemukakan oleh David Mc Clelland, yang menyatakan ada tiga kebutuhan manusia, yaitu:

- 1) Kebutuhan berprestasi, yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu yang lebih baik dari sebelumnya.
- 2) Kebutuhan untuk berkuasa, yaitu kebutuhan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh terhadap orang lain.
- 3) Kebutuhan afiliasi, yaitu kebutuhan untuk disukai dan mengembangkan atau memelihara hubungan persahabatan dengan orang lain.

d. ERG Theory

Menurut Clayton P. Aldefer yang mengemukakan teorinya dengan nama teori ERG yaitu: *Existence, Relatedness, Growth*. Teori ini merupakan modifikasi dari teori Abraham Maslow. Teori ini menyatakan ada tiga kelompok kebutuhan manusia yaitu:

1) Existence

Berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang atau siapapun yang ada dalam hidupnya.

2) Relatedness

Berhubungan dengan kebutuhan untuk berhubungan atau berinteraksi dengan orang lain.

3) *Growth*

Berhubungan dengan kebutuhan pengembangan diri.

e. *Theory* dua faktor

Teori ini disebut juga *motivation-hygiene theory* dan di cetuskan oleh Frederick Herzberg. Teori ini menjelaskan bahwa suatu pekerjaan akan selalu berhubungan dengan dua aspek, yaitu pekerjaan itu sendiri seperti mengajar, merakit, mengkoordinasi suatu kegiatan dan membersihkan ruangan dan lainnya disebut *job content*, dan aspek-aspek yang berkaitan dengan pekerjaan seperti gaji, kebijaksanaan organisasi, supervisi, rekan kerja dan lingkungan kerja yang disebut *job context*.

6. Indikator-indikator Motivasi Kerja

Menurut McClelland dalam Robbins (2011:174) Indikator-indikator motivasi kerja yaitu:

a. Kebutuhan akan kekuasaan

- 1) Kebutuhan untuk memberikan pengaruh dan aturan dalam lingkungan kerja.
- 2) Kebutuhan untuk mengembangkan kekuasaan dan tanggung jawab.
- 3) Kemampuan untuk memimpin dan bersaing

b. Kebutuhan untuk berprestasi

- 1) Kebutuhan untuk mengembangkan kreativitas.
- 2) Kebutuhan untuk menggerakkan kemampuan.
- 3) Kebutuhan untuk bekerja secara efektif dan efisien.

c. Kebutuhan akan afiliasi

- 1) Kebutuhan untuk diterima
- 2) Kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antar karyawan atau pegawai
- 3) Kebutuhan untuk ikut serta dan bekerjasama.

E. Perilaku Kerja Inovatif

1. Definisi Perilaku Kerja Inovatif

Perilaku kerja inovatif merupakan cara yang dilakukan individu untuk membuat, mengenalkan dan menerapkan ide-ide baru dalam peran pekerjaan, kelompok atau organisasi yang bertujuan memberi keuntungan bagi individu, kelompok dan organisasi menurut Scott dan Bruce dalam Windiarsih (2017:124). Perilaku kerja inovatif didefinisikan sebagai pengembangan dan penerapan ide baru oleh individu yang terlibat dalam interaksi pada suatu susunan organisasi, menurut Van de Ven dalam Windiarsih (2017:124).

Menurut De jong dan Hartog dalam Soebardi (2012:58) menjelaskan bahwa perilaku kerja inovatif adalah kontinum perilaku yang melibatkan proses berfikir kreatif, sehingga meyakinkan orang lain dalam setiap pelaksanaan ide pada situasi pekerjaan. De jong dan Hartog juga menjelaskan bahwa Perilaku inovatif melibatkan penggalan terhadap berbagai kesempatan, pengembangan ide-ide baru, tindakan mengimplementasikan perubahan, dan menerapkan pengetahuan baru atau suatu cara untuk memperbaiki kinerja.

Selanjutnya menurut West dan Farr dalam Windiarsih (2017:124) bahwa Perilaku kerja inovatif adalah perilaku individu untuk menampilkan ide, mempromosikan, atau prosedur baru ke dalam kelompok atau organisasi untuk memberikan keuntungan kepada kelompok dan organisasi. Menurut Tohidi dan Jabbari dalam Windiarsih (2017:124) mengatakan bahwa Selain untuk mempertahankan perilaku inovatif juga berperan penting dalam pertumbuhan suatu perusahaan atau organisasi.

Perilaku kerja inovatif sangat dibutuhkan dalam pengembangan suatu organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja melalui perbaikan atau efisiensi berbagai aktifitas kerja melalui inovasi yang dihasilkan. Perilaku kerja inovatif dapat mendorong organisasi dalam mencapai sasaran yang ditetapkan (Giovani dalam Berliana, 2018:151).

Berdasarkan dari beberapa penjelasan diatas, Dapat disimpulkan bahwa Perilaku kerja inovatif merupakan faktor pendorong yang penting dalam suatu organisasi agar selalu memberikan ide-ide kreatifnya untuk mempertahankan organisasinya untuk mencapai target organisasi.

2. Karakteristik Individu Yang Memiliki Perilaku Kerja Inovatif

Menurut George dan Zhou dalam Sulistiowati (2018:170) Menyatakan tentang karakteristik dari individu yang memiliki perilaku inovatif sebagai berikut:

- a. Mencari tahu teknologi terbaru, proses terbaru, serta teknik dan ide-ide terbaru.

- b. Menghasilkan Ide-ide yang kreatif.
- c. Memajukan dan Memperjuangkan ide-ide ke orang lain
- d. Meneliti dan menyediakan sumber daya yang diperlukan untuk mewujudkan ide-ide baru.
- e. Mengembangkan rencana dan jadwal yang matang untuk mewujudkan ide baru tersebut.
- f. Berfikir kreatif.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Perilaku kerja inovatif

Penelitian sebelumnya telah menemukan beberapa faktor yang terkait timbulnya perilaku kerja inovatif. Nijenhuis dalam Kania (2018:80) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif dapat dilihat dari faktor internal dan eksternal.

a. Faktor internal yaitu:

1) Interaksi dengan atasan (Kepemimpinan)

Seorang karyawan yang memiliki hubungan baik dengan pimpinannya akan lebih mudah untuk menunjukan perilaku kerja inovatif dan mampu meyakinkan pimpinan bahwa perilaku kerja inovatif yang akan mereka hasilkan dapat menguntungkan dan bermanfaat bagi perusahaan atau organisasinya.

2) Interaksi dengan grup atau rekan kerja

Seorang karyawan harus memiliki hubungan baik dengan rekan kerjanya karena lebih memudahkan mereka untuk menerapkan ide-ide barunya yang baru saja diciptakan demi kebaikan perusahaan atau organisasi.

b. Faktor Eksternal yaitu:

1) Competitive pressures

Karyawan harus mampu bertahan dalam tekanan untuk mengatasi masalah dalam perusahaan atau organisasi, dan menjadikan tekanan ini pendorong karyawan untuk dapat bekerja lebih baik dan produktif agar dapat memotivasi munculnya perilaku kerja inovatif.

2) Sosial-Political

Karyawan yang bekerja di organisasi yang didukung oleh pemerintah tentunya harus selalu memberikan kinerja yang baik dan positif demi untuk selalu mendapat dukungan dari pemerintah. Dan karyawan di semua jabatan harus menerapkan perilaku kerja inovatif agar perusahaan yang di kelola selalu dapat memberikan hasil yang terbaik untuk mengembangkan suatu perusahaan atau organisasi.

4. Indikator Perilaku Kerja Inovatif

Menurut Janssen dalam Setyowati dkk (2019:116) ada tiga indikator dalam perilaku kerja inovatif, yaitu:

a. Idea generalization

Seorang karyawan atau pegawai mampu memahami masalah yang sedang terjadi didalam organisasi dan menciptakan solusi atau ide yang baru dan

berguna bagi organisasi. Ide tersebut dapat bersifat orisinal maupun di kembangkan dari prosedur kerja yang sudah ada sebelumnya.

b. Idea promoting

Seorang karyawan atau pegawai mampu mempromosikan solusi atau ide yang baru diciptakan kepada partner kerja sehingga ide baru tersebut dapat diterima dalam tujuan mengembangkan organisasi.

c. Idea realization

Seorang pegawai atau karyawan mampu memproduksi model dari ide yang baru diciptakan yang nyata agar dapat digunakan dalam lingkup pekerjaan, kelompok atau organisasi sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja dalam organisasi.

F. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian terdahulu ini diharapkan peneliti dapat melihat adanya perbedaan dengan penelitian yang telah dilakukan. Dan juga diharapkan dalam penelitian ini dapat di perhatikan kekurangan dan kelebihanannya dengan peneliti terdahulu. Dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini:

Tabel. 2
Tabel Penelitian Terdahulu

No	Judul	Nama	Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin	Heriyanto, Siti Noor Hidayati	Analisis Regresi	1) Terbukti ada pengaruh positif dan signifikan dari

	Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Jurnal MAKSIPRENEUR Vol 6 No 1 Tahun 2016 ISSN: 2089-550X DOI: 10.30588/jmp.v6i1. 285	(2016)	Linier Berganda	motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, secara parsial maupun bersama-sama. 2) Disiplin kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai lebih dominan dibanding motivasi kerja. 3) Tidak ada perbedaan tingkat motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai menurut jenis pekerjaannya. Dan tidak ada perbedaan tingkat motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai menurut masa kerjanya.
2.	Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional dan <i>Self Efficacy</i>	Dian Trikusuma wardhani, Yupiter Gulo	Analisis Regresi Linier Berganda	1) Iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif

	Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Jurnal Bisnis dan Akuntansi Vol. 19, No. 1 Tahun 2017 ISSN: 1410-9875 DOI: https://doi.org/10.34208/jba.v19i1a-3.287	(2017)		2) Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif <i>Self Efficacy</i> tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif.
3.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Jurnal IDAARAH Vol 2 No 2 Tahun 2018 ISSN: 2597-4661 DOI: 10.24252/idaarah.v2i2.6533	Walda Isna Nisa (2018)	Analisis Regresi Linier Berganda	1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. 2) Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. 3) Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.
4.	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	Nurhaedah, Sukmawati mardjuni,	Analisis <i>Structural equation modeling</i>-	1) Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan

	Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep Jurnal Ilmu administrasi Vol. 7, No. 1 Tahun 2018 ISSN: 2581-2084 DOI: 10.31314/pjia.7.1.1 1-21.2018	H.M.Yusuf Saleh (2018)	<i>partial least square (SEM- PLS)</i>	kerja karyawan PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep. 2) Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan kerja dengan kinerja karyawan PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep. 3) Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep. 4) Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.
--	--	---------------------------------------	---	---

				Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep. 5) Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep.
5.	Peran <i>Psychological Empowerment</i> Dalam hubungan Antara <i>Empowering Leadership</i> dengan Perilaku Kerja Inovatif Jurnal Psikologi Teori dan Terapan Vol. 9, no. 77-90, Tahun 2018 p-ISSN: 2087-1708 e-ISSN: 2597-9035 DOI: 10.26740/jptt.v9n1.p77-90	Dhuha Trieska Amalia, Seger Handoyo (2018)	Analisis Jalur	Terdapat hubungan yang langsung maupun tidak langsung yang signifikan antara <i>empowering leadership</i> dengan perilaku kerja inovatif karyawan melalui <i>psychological empowerment</i>. Selain itu <i>psychological empowerment</i> dapat berperan sebagai partial mediator dalam hubungan <i>empowerment leadership</i> dengan perilaku kerja inovatif.

6.	Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Zurich Topas Life Batam Jurnal DIMENSI Vol.8 No.2 Tahun 2019 ISSN: 2085-9996 DOI: 10.33373/dms.v8i2 .2166	Rona Tanjung, Susi Susanti Manalu (2019)	Analisis Regresi Linier Berganda	1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Zurich Topas Life. 2) Kemampuan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Zurich Topas Life. 3) Motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Zurich Topas Life. 4) Disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Zurich Topas Life.
----	---	---	---	--

7.	Pengaruh kemampuan dan motivasi kerja Terhadap Kinerja <i>Member Oriflame</i> Di bali tahun 2017 Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha Vol.11 No.1 Tahun 2019 p-ISSN: 2599-1418 e-ISSN: 2599-1426 DOI: 10.23887/jjpe.v11i1.20061	Bagus Jaka Sugiharta (2019)	Analisis Regresi Linier Berganda	Pengaruh kemampuan Kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja <i>member Oriflame</i> diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kemampuan kerja terhadap kinerja <i>member Oriflame</i>.
8.	<i>Job Autonomy</i> Sebagai Moderator Pada Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap Perilaku Kerja Inovatif Jurnal Psikologi Teori dan Terapan Vol. 9, No. 2 Tahun 2019 p-ISSN: 2087-1708 e-ISSN: 2597-9035	Ludi Prasetyo Ardy, Fajrianthi (2019)	Analisis <i>Structural equation modeling-partial least square</i> (SEM-PLS)	Terdapat pengaruh secara langsung yang signifikan dari <i>job insecurity</i> dan <i>job autonomy</i> terhadap perilaku kerja inovatif. Peran moderator <i>job autonomy</i> terhadap <i>pengaruh job insecurity</i> terhadap perilaku kerja inovatif menunjukkan hasil yang tidak signifikan.

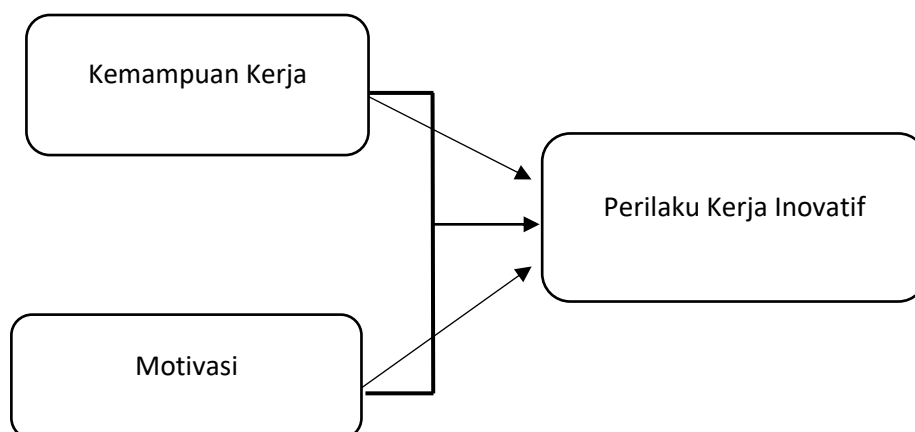
	DOI: 10.26740/jpvt.v9n2. p101-111			
9.	Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif E-Jurnal Manajemen Vol. 8, No. 6 Tahun 2019 ISSN: 2302-8912 DOI: 10.24843/EJMUN UD.2019.v08.i06.p 05	I Gusti Ayu Sastria Taradita, I Made Artha Wibawa (2019)	Analisis Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pemberdayaan psikologis terhadap perilaku inovatif pada karyawan UD Romo Jewelry <i>Manufacture</i>. Terdapat Pengaruh yang positif dan signifikan pada budaya organisasi terhadap perilaku inovatif pada karyawan UD Romo Jewelry <i>Manufacture</i>.
10.	Pengaruh <i>Quality Of Work Life</i> dan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dosen Yang Dimediasi Komitmen	Aria Elshifa, Ari Dwi Anjarini, Aghus Jamaludin Kharis (2019)	Analisis Regresi Linier Berganda	1) <i>Quality of work life</i> berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. 2) Penggunaan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap

	Organisasi Pada Dosen Politeknik Pusmanu Pekalongan Jurnal Economicus Vol. 13, No. 2 Tahun 2019 e-ISSN: 2615-8078 DOI: 10.47860/economic us.v13i2.177			komitmen organisasional. 3) <i>Quality of work life</i> berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif dosen. 4) Penggunaan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif dosen. 5) Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif dosen politeknik. 6) Komitmen organisasional sebagai variabel yang memediasi pengaruh <i>quality of work life</i> terhadap perilaku kerja inovatif dosen. 7) Komitmen organisasional sebagai variabel
--	---	--	--	--

				yang memediasi pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap perilaku kerja inovatif dosen.
--	--	--	--	--

G. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dengan variabel dependennya. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah tentang pengaruh kemampuan kerja dan motivasi terhadap perilaku kerja inovatif. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak tiga variabel, yaitu 2 variabel independen yaitu kemampuan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) dan satu variabel dependen yaitu perilaku kerja inovatif (Y). Kerangka pemikiran dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan anggapan sementara atau jawaban sementara terhadap suatu masalah dan masih bersifat praduga yang harus dibuktikan dan akan di uji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian.

Berdasarkan Penelitian terdahulu tersebut, maka penulis mendapatkan kesimpulan hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh Kemampuan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Menurut Hayati dalam Pratama (2017:120) Seseorang dapat bekerja secara efisien jika karyawan tersebut mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja sehingga dapat diharapkan hasil kerja yang maksimal. Kemampuan merupakan salah satu aspek yang sulit dihadapi dalam organisasi. Maka dari itu organisasi menuntut karyawannya untuk mampu mengerjakan tugas dan pekerjaannya sesuai keterampilan mereka.

Kemampuan untuk berperilaku inovatif sangat diperlukan dalam aktivitas organisasi yang merupakan faktor kunci untuk kelangsungan hidup organisasi. Kemampuan sangat berkaitan dengan sumber daya manusia untuk selalu menghasilkan ide inovasi dan dapat bertahan dalam kondisi persaingan yang ketat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh sulistiowati, tahun 2018 dengan judul “Peningkatan Perilaku Inovatif Perajin Tenun Melalui Perilaku Berbagi Pengetahuan Dan Efikasi Diri”, Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari efikasi diri yang maknanya sama dengan kemampuan individu terhadap perilaku kerja inovatif. Yang artinya semakin tinggi kemampuan atau

efikasi diri seorang individu maka perilaku kerja inovatif pun akan meningkat. Sehingga berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap Perilaku kerja Inovatif pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bogor.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Salah satu hal yang berkaitan dengan perilaku kerja inovatif yaitu motivasi dalam diri seseorang untuk menunjukkan ide-ide yang kreatif guna untuk mencapai kesuksesan suatu organisasi.

Menurut penelitian Ahmad Reddiyannor, tahun 2018 dengan judul “Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Perilaku Inovatif Pada Fotografer”. menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh antara motivasi dengan perilaku kerja inovatif. Hal ini dibuktikan melalui hasil analisa semakin meningkat nilai motivasi maka semakin meningkat pula perilaku inovatif dan begitupun sebaliknya. Maka dapat dibuat hipotesisnya sebagai berikut:

H2 : Terdapat Pengaruh Motivasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bogor.

3. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Perilaku Kerja Inovatif.

Kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang telah dilakukan Dewa Nyoman Reza Aditya, dkk, tahun 2016 dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, *Self Efficacy* Terhadap Perilaku

Kerja Inovatif” menunjukkan *self efficacy* (kemampuan) memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Wely Yitro Pello, dkk tahun 2019 dengan judul “ Pengaruh Peran Dan Motivasi Penyuluh Pertanian Terhadap Inovasi Teknologi Budidaya Tanaman Padi Sawah”, menunjukan hasil bahwa motivasi penyuluhan pertanian secara signifikan berpengaruh pada inovasi teknologi.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti menyusun hipotesisnya sebagai berikut:

H3 : Terdapat Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bogor.