

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1.1. Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai hasil- hasil penelitian terdahulu yang akan di jadikan sebagai acuan dalam topik penelitian ini, sehingga diharapkan mampu menjelaskan maupun memberikan referensi bagi penulis dalam menyelesaikan penelitian ini. Berikut dijelaskan beberapa penelitian terdahulu yang telah dipilih.

1. penelitian oleh Asmah Syam Sinaga (2019) yang berjudul Peranan Motivasi Kerja Dalam Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tanjung Balai Utara Kota Tanjung Balai. Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa Fenomena yang terjadi di Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara yaitu masih ada pegawai yang menyelesaikan pekerjaan sesedikit mungkin asal dapat memenuhi standar pekerjaan, pegawai mengabaikan aspek-aspek penting pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, hal ini terjadi diakibatkan pegawai tersebut hendak pensiun dan hampir mendekati pensiun sehingga sulit memberikan motivasi kerja salah satunya karena faktor usia pihak kecamatan sudah berkali kali memberikan motivasi namun pegawai tersebut tidak menanggapi sama sekali. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang studi kasusnya mengarah pada pendeskripsian secara rinci dan mendalam mengenai potret kondisi tentang apa yang sebenarnya terjadi lapangan. Tujuan penelitian ini

Untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi peranan motivasi kerja dalam kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjung balai Utara Kota Tanjungbalai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang ditemukan sulit untuk termotivasi diakibatkan pegawai tersebut hendak pensiun, hal ini ditunjukkan dari pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan selalu belum maksimal diselesaikan dengan baik, serta pekerjaan yang diberikan kepada pegawai tidak sesuai dengan keahlian dan kemampuan pegawai sehingga peranan motivasi kerja dalam kinerja pegawai yang sangat berpengaruh adalah pekerjaan itu sendiri yang dimilikinya apabila sesuai dengan keahliannya. Sehingga dapat dikatakan pekerjaan pegawai itu sendiri yang memotivasi mereka untuk bekerja.

2. penelitian oleh Muhammad Zain 2018. Yang berjudul Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar. Motivasi sangat berhubungan dengan faktor psikologis seseorang yang mencerminkan hubungan atau interaksi antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya. Secara garis besar, ada dua jenis motivasi yang dilihat dari arah datangnya, yakni motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar. Metode Kuesioner dan penelitian kepustakaan untuk

pengumpulan data. Metode analisis menggunakan analisis Deskriptif, Uji Regresi, Uji T, dan Uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua jenis motivasi yakni motivasi intrinsik(yang berasal dari dalam diri seseorang) dan motivasi ekstrinsik(yang berasal dari luar atau lingkungan sekitar) sama- sama saling melengkapi dan memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

3. penelitian oleh Ade Hermawan, Noor Ainah 2018.yang berjudul Peran Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Banjarbaru. Faktor kinerja dan motivasi pegawai merupakan variabel yang sangat penting dan menentukan dalam pencapaian visi, misi dan tujuan suatu organisasi Hal ini membuat peneliti tertarik guna melakukan penelitian dengan tujuan, untuk memberikan gambaran mengenai motivasi kerja pegawai, untuk memberikan gambaran mengenai kinerja pegawai, dan untuk mengetahui peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjarbaru. Metode penelitian yang digunakan adalah metode analisis deskriptif kualitatif yaitu dengan menganalisis, menggambarkan, dan meringkas berbagai kondisi, situasi dari berbagai data yang dikumpulkan berupa hasil wawancara atau pengamatan mengenai masalah yang diteliti yang terjadi di lapangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

- a). Motivasi kerja pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjarbaru tergambar dari motif dan motivator mereka dalam bekerja. Motif mereka dalam bekerja adalah kepuasan, karena mereka merasa puas

dan bangga karena sudah berhasil mewujudkan keinginannya untuk menjadi pegawai di lingkungan pemerintah kota banjarbaru. Sedangkan yang menjadi motivator mereka adalah organisasi tempat bekerja, karena mereka menganggap bahwa kantor dimana mereka bekerja adalah lembaga pemerintah yang mempunyai kedudukan, tugas dan fungsi yang jelas dalam struktur organisasi pemerintahan daerah.

- b). Kinerja pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjarbaru tergambar dari kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan oleh para pegawai. kualitas pekerjaan yang dihasilkan adalah cukup baik karena sesuai dengan Tugas pokok masing masing dan mereka dapat melaksanakan pekerjaan mereka dengan tepat, baik, dan benar. Sedangkan kuantitas pekerjaan nya juga cukup baik karena semua pekerjaannya dapat diselesaikan dengan baik dan tepat sasaran.
- c). Motivasi kerja (motif dan motivator) ber-peran dalam meningkatkan kinerja (kualitas dan kuantitas kerja) Peran motif dalam peningkatan kinerja adalah pegawai bekerja Menjadi lebih baik, memotivasi untuk mencapai tujuan organisasi, dapat menyelesaikan tugas dengan cepat dan akurat sesuai tupoksi, meningkatkan kinerja, menimbulkan minat berprestasi. Peran motivator dalam peningkatan kinerja adalah Memberikan semangat kerja, memberikan arahan, perbaikan karier, persaingan untuk maju, hubungan kedekatan atasan dan bawahan.

4. Gito Septa Putra, Jhon Fernos (2023) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. Permasalahan berhubungan dengan kinerja pegawai yang terjadi yaitu dalam perkembangan kinerja pegawai memiliki suatu permasalahan baik secara internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Seperti setelah pengambilan absen ada beberapa pegawai yang pergi meninggalkan kantor pada saat jam kerja akan dimulai. Penilaian kinerja pegawai pada dasarnya merupakan faktor kunci dalam mengembangkan bisnis secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau rencana sumber daya manusia yang lebih baik yang tersedia dalam suatu organisasi. Tinjauan kinerja individu bisa sangat berguna dalam dinamika pertumbuhan keseluruhan organisasi dengan memberikan wawasan tentang realitas kinerja pegawai.

Salah satu ukuran peningkatan kinerja didasarkan pada keberhasilan Penerapan yang baik dalam bekerja. Pentingnya penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian terhadap kinerja pegawainya, apakah Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja benar-benar berpengaruh dan dapat ditempuh untuk mencapai strategi dengan tujuan pencapaian konkrit. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi adalah seluruh pegawai pada dinas tenaga kerja dan perindustrian kota padang sebanyak 52 responden dan sampelnya sebanyak 52 responden, teknik pengambilan sampel adalah teknik sapling jenuh dimana semua popuasi dijadikan

sampel. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan perindustrian kota padang dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan perindustrian kota padang.

5. Gustav Bernard Rumkorem (2019). *Tingkat Kepuasan Masyarakat Terhadap Pelayanan Publik di Kantor Distrik Abepura Kota Jayapura*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik di Distrik Abepura Kota Jayapura. Manfaat dari penelitian ini sebagai salah satu bahan masukan dalam peningkatan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik pada Kantor Distrik Abepura Kota Jayapura. Jenis dalam penelitian ini menggunakan jenis eksplanasi (lebih menonjol dan cocok pada metode kuantitatif). Penelitian kuantitatif adalah definisi, pengukuran data kuantitatif dan statistik obyektif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang-orang atau penduduk yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survei untuk menentukan frekuensi dan presentase tanggapan mereka. Data primer dikumpulkan langsung oleh peneliti melalui pihak yang disebut sumber primer, yakni 384 orang dengan menggunakan instrument : kuesioner dan observasi, sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh melalui wawancara kepada pihak lain tentang objek dan subjek yang diteliti, dan mempelajari dokumentasi-dokumentasi tentang objek dan subjek yang diteliti. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang

dilakukan oleh penulis dengan menggunakan "tingkat kepuasan masyarakat" sebagai variabel x dan "pelayanan publik" sebagai variabel y dimana terdapat hubungan positif antara kedua variabel tersebut. Melalui perhitungan product moment, telah terbukti bahwa variabel x dan variabel y berhubungan secara signifikan. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa masyarakat "cukup puas" terhadap pelayanan publik di Kantor Distrik Abepura Kota Jayapura.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Definisi peranan

Peran adalah sebuah perilaku yang diharapkan dari seseorang yang memiliki status, sedangkan status itu sendiri sebagai suatu peringkat atau posisi seseorang dalam suatu kelompok atau posisi suatu kelompok dalam hubungan dengan kelompok lain. Peran adalah bagian dari tugas utama yang harus dilakukan. Jadi pengertian peran dalam penelitian ini adalah suatu perilaku atau tindakan yang diambil oleh para pemimpin sesuai dengan kedudukannya di dalam masyarakat yang sudah menjadi tugasnya dalam membina dan membimbing seseorang dalam terjun ke dunia sesungguhnya dengan perkembangan yang ada di dalam masyarakat.

Setiap individu memiliki peran yang berbeda-beda sesuai dengan Kedudukan yang mereka tempati. Kedudukan yang mereka tempati itu menimbulkan harapan-harapan atau keinginan dari orang sekitarnya misalnya: dalam peranan yang berhubungan dengan pekerjaan seseorang, seseorang

diharapkan menjalankan peran yang berhubungan dengan peran yang dipegangnya

David Berry menjelaskan bahwa terdapat sebuah peranan terdapat dua macam harapan yaitu : harapan dari masyarakat terhadap kewajiban dari pemegang peran dan harapan pemegang peran terhadap masyarakat yang berhubungan dengannya dalam menjalankan peran atau kewajiban-kewajibannya.

Sedangkan menurut Soerjono Soekanto (1968:24). “Peranan merupakan aspek Dinamis dari kedudukan atau status. Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya maka ia menjalankan suatu peranan”. Sedangkan menurut Koentjaraningrat (2005:13) “peranan adalah tingkah laku setiap individu yang mementaskan suatu kedudukan tertentu”.

Soerjono Soekanto (2002:242) menyatakan bahwa peran secara umum adalah kehadiran dalam menentukan suatu proses keberlangsungan. Peranan merupakan dinamisasi dari statis ataupun penggunaan dari pihak dan kewajiban atau yang disebut subyektif. Peran diartikan sebagai tugas atau pemberian tugas kepada seseorang atau sekumpulan orang. Selanjutnya, Soerjono Soekanto (2002:243) menjelaskan tentang jenis-jenis peran sebagai berikut:

- a. Peranan normatif adalah peran yang dilakukan seseorang atau lembaga yang didasarkan pada seperangkat norma yang berlaku dalam kehidupan masyarakat.
- b. Peranan ideal adalah peranan yang dilakukan oleh seseorang atau lembaga yang didasarkan pada nilai-nilai ideal atau yang seharusnya dilakukan sesuai dengan kedudukannya di dalam suatu sistem.
- c. Peranan faktual adalah peranan yang dilakukan seseorang atau lembaga yang didasarkan pada kenyataan secara kongkrit di lapangan atau kehidupan sosial yang terjadi secara nyata.

Soerjono Soekanto (2012:213-214) menjelaskan peranan mencakup dalam tiga hal yaitu:

- 1. Peranan meliputi norma-norma yang berhubungan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat. Peranan dalam arti ini merupakan rangkaian peraturan-peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan kemasyarakatan. Norma-norma tersebut secara sosial di kenal ada empat meliputi:

Soerjono Soekanto (2012:213-214) menjelaskan peranan mencakup dalam tiga hal yaitu:

- a). Cara (Usage); lebih menonjol di dalam hubungan antarindividu dalam masyarakat. Suatu penyimpangan terhadapnya tak akan mengakibatkan hukuman yang berat, akan tetapi hanya sekedar celaan dari individu yang dihubunginya.

- b). Kebiasaan (folkways), sebagai perbuatan yang berulang-ulang dalam bentuk yang sama merupakan bukti bahwa orang banyak menyukai perbuatan tersebut.
 - c). Tata kelakuan (mores), merupakan cerminan sifat-sifat yang hidup dari kelompok manusia yang dilaksanakan sebagai alat pengawas, secara sadar maupun tidak sadar, oleh masyarakat terhadap anggota-anggotanya.
 - d). Adat istiadat (custom), merupakan tata kelakuan yang kekal serta kuat integrasinya dengan pola-pola perilaku masyarakat dapat meningkatkan kekuatan mengikatnya menjadi custom atau adat istiadat.
2. Peranan merupakan suatu konsep tentang apa yang dapat dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi.
3. Peranan juga dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat.

Peranan adalah suatu perbuatan seseorang atau sekelompok orang dengan cara tertentu dalam usaha menjalankan hak dan kewajibannya sesuai dengan status yang dimilikinya. Pelaku peranan dikatakan berperan jika telah melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan status sosialnya dengan masyarakat. Jika seseorang mempunyai status tertentu dalam kehidupan masyarakat, maka selanjutnya akan ada kecenderungan akan timbul suatu harapan-harapan baru (Abdulsyani, 2007:94)

Narwoko (2006:159) menyebutkan peranan dinilai lebih banyak menunjukkan suatu proses dari fungsi dan kemampuan mengadaptasi diri

dalam lingkungan sosialnya. Dalam pembahasan tentang aneka macam peranan yang melekat pada individu-individu dan kelompok-kelompok dalam masyarakat dengan adanya beberapa pertimbangan sehubungan dengan fungsinya, yaitu sebagai berikut:

- a. Bahwa peranan-peranan tertentu harus dilaksanakan apabila struktur masyarakat hendak dipertahankan kelangsungannya.
- b. Peranan tersebut seyogyanya dilekatkan pada individu yang oleh masyarakat dianggap mampu untuk melaksanakannya. Mereka harus telah terlebih dahulu terlatih dan mempunyai pendorong untuk melaksanakannya.
- c. Dalam masyarakat kadang-kadang dijumpai individu-individu yang tak mampu melaksanakan peranannya sebagaimana diharapkan oleh masyarakat, oleh karena mungkin pelaksanaannya memerlukan pengorbanan yang terlalu banyak dari kepentingan-kepentingan pribadinya.
- d. Apabila semua orang sanggup dan mampu melaksanakan peranannya, belum tentu masyarakat akan dapat memberikan peluang-peluang yang seimbang. Bahkan seringkali terlihat betapa masyarakat terpaksa membatasi peluang-peluang tersebut.

Soerjono Soekanto (2012:212), menjelaskan pengertian peranan merupakan aspek dinamis kedudukan (status). Apabila seseorang melakukan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, dia menjalankan suatu peranan. Perbedaan antara kedudukan dan peranan adalah untuk kepentingan ilmu pengetahuan. Keduanya tak dapat dipisah-

pisahkan karena yang satu tergantung pada yang lain dan sebaliknya. Tak ada peranan tanpa kedudukan atau kedudukan tanpa peranan. Sebagaimana dengan kedudukan, peranan juga mempunyai dua arti. Setiap orang mempunyai macam-macam peranan yang berasal dari pola-pola pergaulan hidupnya. Hal itu sekaligus berarti bahwa peranan menentukan apa yang diperbuatnya bagi masyarakat serta kesempatan-kesempatan apa yang diberikan oleh masyarakat kepadanya.

Peranan adalah suatu rangkaian perilaku yang teratur, yang ditimbulkan karena suatu jabatan tertentu, atau karena adanya suatu kantor yang mudah dikenal. Kepribadian seseorang barangkali juga amat mempengaruhi bagaimana peranan harus dijalankan. Peranan timbul karena seseorang memahami bahwa ia bekerja tidak sendirian. Mempunyai lingkungan, yang setiap saat diperlukan untuk berinteraksi. Lingkungan itu luas dan beraneka macam, dan masing-masing akan mempunyai lingkungan yang berlainan. Tetapi peranan yang harus dimainkan pada hakekatnya tidak ada perbedaan (Miftah Thoha, 2012:10)

R. Suyoto Bakir (2009:348) menyatakan bahwa Peran diartikan sebagai perangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan di masyarakat. Kedudukan dalam hal ini diharapkan sebagai posisi tertentu di dalam masyarakat yang mungkin tinggi, sedang-sedang saja atau rendah. Kedudukan adalah suatu wadah yang isinya adalah hak dan kewajiban tertentu, sedangkan hak dan kewajiban tersebut dapat dikatakan sebagai peran. Oleh karena itu, maka seseorang yang mempunyai kedudukan

tertentu dapat dikatakan sebagai pemegang pemegang peran. Suatu hak sebenarnya merupakan wewenang untuk berbuat atau tidak berbuat, sedangkan kewajiban adalah beban atau tugas.

Pengertian peranan dalam penelitian ini adalah suatu perilaku atau tindakan yang diambil oleh para pemimpin sesuai dengan kedudukannya di dalam masyarakat yang sudah menjadi tugasnya dalam membina dan membimbing seseorang dalam terjun ke dunia sesungguhnya sesuai dengan perkembangan yang ada di dalam masyarakat. Peranan mencakup tiga hal, yaitu:

- a. Peranan meliputi norma-norma yang berhubungan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat.
- b. Peranan adalah suatu konsep tentang apa yang dapat dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi.
- c. Peranan juga dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat.

Perihal fasilitas-fasilitas bagi peranan individu (role-facilities). Masyarakat biasanya memberikan fasilitas-fasilitas pada individu untuk dapat menjalankan peranan. Sejalan dengan adanya status-conflict of roles. Bahkan kadang suatu pemisahan antara individu dengan peranannya yang sesungguhnya harus dilaksanakannya. Hal ini dinamakan role-distance. Berikut terdapat tiga macam roles yaitu

- a. *Role Set* Peran sosial itu bukanlah semata-mata cara orang berperilaku yang bisa diawasi, tetapi juga menyangkut cara berperilaku yang dipikirkan seharusnya dilakukan orang yang bersangkutan. Gagasan- gagasan tentang apa yang seharusnya dilakukan orang tentang perilaku apa yang pantas, atau layak dinamakan norma. Oleh karena itu, tidak jarang terjadi kurangberhasilan dalam menjalankan perannya, dalam ilmu sosial ketidakberhasilan ini terdapat dalam role konflik dan role strain.
- b. *Conflict* Peran mempunyai pola kelakuan yang berlawanan meskisubjek atau sasaran yang dituju sama. Dengan kata lain, bentrokan peranan terjadi kalau untuk mentaati suatu pola seseorang harus melanggar pola lain.
- c. *Role Strain* Adanya harapan-harapan yang bertentangan dalam satu peran yang sama dinamakan Role Strain, satu hal yang menyebabkan Role Strain terjadi yaitu karena peran apapun sering menuntut adanya interaksi dengan status lain yang berbeda. Setiap individu memiliki peran yang berbeda-beda sesuai dengan kedudukan yang mereka tempati. Kedudukan yang mereka tempati itu menimbulkan harapan-harapan atau keinginan tertentu dari orang- orang sekitarnya, misalkan: dalam peranan yang berhubungan dengan pekerjaan, seseorang diharapkan menjalankan kewajiban-kewajiban yang berhubungan dengan peranan-peranan yang dipegangnya.

Dari beberapa definisi diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa peran adalah harapan atau keinginan dari orang-orang sekitar dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan norma-norma dan keduduannya. Jadi peranan merupakan tindakan seseorang, tugas atau kewajiban yang berkaitan dengan

posisi atau peranan tertentu di pegangnya dalam satu kelompok, yang didasarkan pada ketentuan dan harapan yang menerangkan apa yang harus individu-individu lakukan dalam situasi tertentu. Agar dapat memenuhi harapan-harapan mereka sendiri maupun orang lain.

2.2.2. Pengertian Motivasi

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin, yakni *movere* yang berarti “menggerakkan” Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai – nilai yang dapat mempengaruhi individu untuk melakukan suatu tindakan sehingga dapat mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan kekuatan untuk mendorong individu dalam mencapai tujuan. Atau dapat dikatakan motivasi merupakan dorongan yang dimiliki seorang individu yang dapat merangsang untuk dapat melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku atau melakukan sesuatu.

Motivasi untuk setiap orang adalah bagaimana merealisasikan konsep yang ada pada dirinya, yaitu bagaimana hidup ini dapat dijalani dalam suatu cara sesuai dengan peran dan fungsinya sehingga dapat mencerminkan penghargaan seseorang atas kemampuan dirinya. setiap organisasi bagaimanapun besarnya akan memiliki pimpinan atau manajer, selalu bekerjasama dengan bawahannya dengan kata lain tidak bekerja sendiri, tetapi meminta bantuan orang lain untuk mengerjakan pekerjaannya. Dalam setiap usaha dimana sekelompok orang-orang melakukan pekerjaan secara bersama-sama dalam mencapai tujuan

tertentu, dan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut tentunya didasari dengan motivasi.

Berikut adalah beberapa definisi dari motivasi menurut beberapa ahli: Motivasi kerja Menurut Sardiman (2004) Motivasi adalah dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Motivasi erat sekali hubungannya dengan keinginan dan ambisi, bila salah satunya tidak ada, motivasi pun tidak akan timbul. Banyak dari kita yang mempunyai keinginan dan ambisi besar, tapi kurangnya kemauan dari dalam diri kita untuk mengambil langkah untuk mencapainya. Hal ini menunjukkan kurangnya dorongan dari dalam diri kita sendiri atau kurangnya motivasi.

Mc. Donald (dalam Sardiman 2007:73), menyebutkan bahwa motivasi sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “feeling” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dari pengertian Mc. Donald ini mengandung tiga elemen penting yaitu: Bahwa motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia (walaupun motivasi itu muncul dari dalam diri manusia), penampakannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia, Motivasi ditandai dengan munculnya, rasa/”feeling” yang relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, efeksi dan emosi serta dapat menentukan tinggkah-laku manusia, Motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan dan tujuan ini akan menyangkut soal kebutuhan.

Menurut Azwar (2000:15), motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok

masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Malayu (2005:143), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Sedangkan menurut Edwin B Flippo (dalam malayu 2005:143), menyebutkan bahwa motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

”. Pendapat David Mc Clelland dalam Hasibuan (2016:95) teori motivasinya mengatakan bahwa Produktifitas seseorang dapat ditentukan oleh “virus mental” yang ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal.

Virus mental yang dimaksud terdiri dari 3 (tiga) golongan kebutuhan, yaitu: (kebutuhan untuk keberhasilan), (kebutuhan untuk memperluas keberhasilan), (kebutuhan untuk menguasai sesuatu).

Pengertian Motivasi Kerja Menurut Gitosudarmo dalam Sutrisno (2017:109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2017 : 110) motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan

Menurut Robbins dan Judge dalam Muhammad (2018 : 50) mendefinisikan, “Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya.”

Menurut Istiyanto dalam Jauhar (2018 : 291) menjelaskan bahwa, “Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan suka rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya guna menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran

Adapun bentuk-bentuk Motivasi menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2002 : 160) terdiri atas dua yaitu:

1. Motivasi intrinsik yaitu motivasi yang timbul karena adanya faktor dari dalam diri manusia, yang dapat berupa sikap, kepribadian, pendidikan, pengalaman, pengetahuan, dan cita-cita. Hal ini merupakan bagian integral dari tugas yang dihadapi dan ditentukan oleh individu yang melaksanakan tugas tersebut. Faktor intrinsik meliputi pencapaian prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan kemajuan.
2. Motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang timbul karena adanya faktor dari luar diri manusia dan tidak tergantung pada tugas yang dilaksanakan tetapi dikendalikan pihak lain, faktor ini dapat berupa gaya kepemimpinan seorang atasan, dorongan atau bimbingan seseorang, perkembangan situasi dan sebagainya. Misalnya: upah, kondisi kerja, keamanan kerja dan status.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat di katakan bahwa motivasi merupakan suatu kondisi yang menggerakkan manusia dan menimbulkan semangat atau dorongan kerja untuk melakukan kegiatan dan dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah ke arah suatu tujuan dimana kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

2.2.3. Asumsi Dasar Motivasi

Menurut Winardi (2001:67) motivasi mempunyai hubungan dengan perilaku manusia, dalam pelaksanaannya dilandasi oleh beberapa asumsi dasar yaitu :

Ada pendapat umum yang menyatakan, bahwa motivasi merupakan suatu hal yang baik. Motivasi sangat memberikan energi positif karena dapat memacu semangat dan perasaan yang enak dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

1. Motivasi merupakan salah satu diantara berbagai macam faktor yang masuk ke dalam kinerja seseorang. Hal yang juga tidak kalah pentingnya adalah faktor-faktor seperti kemampuan, sumber-sumber daya, dan kondisi-kondisi di mana seseorang bekerja.

2. Motivasi

merupakan hal yang langka dan memerlukan penggantian secara periodik.

Teori motivasi dan praktik-praktik motivasional berkaitan dengan proses-proses yang tidak pernah berakhir, hal mana berlandaskan asumsi, bahwa motivasi dapat menguap dengan berlangsungnya waktu. Motivasi merupakan sebuah alat dengan apa para pimpinan dapat mengatur hubungan-hubungan pekerjaan di dalam organisasi-organisasi. Apabila para pimpinan memahami apa yang merangsang orang-

3. Motivasi merupakan sebuah alat dengan apa para pimpinan dapat mengatur hubungan-hubungan pekerjaan di dalam organisasi-organisasi.

Apabila para pimpinan memahami apa yang merangsang orang-orang yang bekerja untuk mereka, maka mereka dapat menyesuaikan tugas-tugas pekerjaan dan imbalan- imbalan demikian rupa hingga orang-orang tersebut bergairah untuk melakukan pekerjaanya.

2.2.4. Model Teori Motivasi

Dalam tulisan ini akan dikemukakan beberapa model tentang teori motivasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli dalam bidangnya yang antara lain

1. Teori Hirarchi Needs dari Moslow (Winardi 2002:75)

Adapun inti dari teori moslow adalah bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki kebutuhan yang terdiri atas:

- a. Kebutuhan psikologis
- b. Kebutuhan keamanan
- c. Kebutuhan social
- d. Kebutuhan penghargaan
- e. kebutuhan aktualisasi diri.

Moslow dalam teorinya mengasumsikan bahwa manusia berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih pokok sebelum mengarahkan perilakunya untuk memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi. Hal yang sangat penting

untuk dipahami dari teori Maslow adalah bahwa apabila suatu kebutuhan telah terpenuhi maka daya motivasinya akan menurun

2. Teori ERG dari Alderfer (Winardi 2002:76)

Teori ini mencoba memodifikasi atau memformulasikan teori yang dikemukakan oleh Maslow dalam bentuk lain. Namun, Alderfer setuju dengan apa yang dikemukakan Maslow, bahwa setiap manusia mempunyai kebutuhan yang tersusun dalam suatu hirarki tetapi hirarki kebutuhan manusia meliputi 3 tingkatan kebutuhan yaitu :

- a. *Existency*, merupakan kebutuhan yang dipenuhi oleh faktor-faktor yang meliputi makanan, minuman, udara, Insentif dan kondisi kerja.
- b. *Reelatednees*, adalah kebutuhan yang dipenuhi oleh adanya hubungan social dan hubungan yang dipenuhi oleh adanya hubungan social dan hubungan antar pribadi yang bermanfaat.
- c. *Growth*, adalah kebutuhan dimana individu merasa puas dengan membuat sesuatu kontribusi (sumbangan) yang kreatif dan produk.

3. Teori dua faktor dari Herzberg (Indriyo dan I nyoman sudita 2000:35) Teori dua faktor dikemukakan oleh Herzberg yang di hasilkan dari suatu penelitian terhadap 200 Orang akuntan dan insinyur.dari hasil penelitian Herzberg menyimpulkan dua hal atau dua faktor sebagai berikut:

- a. Sejumlah kondisi ekstrinsik pekerjaan (*extrinsic job conditions*), yang apabila kondisi itu tidak ada, menyebabkan ketidakpuasan di antara para

karyawan. Faktor-faktor ini berkaitan dengan keadaan pekerjaan (job context) yang meliputi sebagai berikut :

- 1) gaji
- 2) pengakuan dan penghargaan
- 3) kondisi kerja
- 4) status
- 5) kebijakan perusahaan
- 6) kualitas supervisi
- 7) kualitas hubungan pribadi dengan atasan, bawahan dan sesama pekerja
- 8) jaminan pekerjaan

b. Sejumlah kondisi intrinsik pekerjaan (*intrinsic job conditions*), yang apabila kondisi tersebut ada dapat berfungsi sebagai motivator, yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Faktor-faktor pemuas tersebut adalah seperti dibawah ini:

- 1) prestasi
- 3) pekerjaan itu sendiri
- 4) tanggung jawab
- 5) kemajuan-kemajuan karier
- 6) pertumbuhan dan perkembangan pribadi

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat di simpulkan bahwa apabila kebutuhan ekstrinsik maupun instrinsik seseorang telah terpenuhi maka dia akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan nya.

2.2.5. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut teori dua faktor dari Herzberg (Indriyo dan Inyoman Sudita 2000:35) mengatakan bahwa terdapat dua faktor motivasi yaitu: faktor ekstrinsik dan faktor instrinsik.

a. faktor esktrinsik sendiri terdapat beberapa indikator

1. gaji
2. Jaminan pekerjaan
3. kondisi kerja
4. status pekerjaan
5. kebijakan perusahaan
6. kualitas supervisi
7. kualitas hubungan individu dengan atasan, bawahan dan sesama pekerja

b. faktor instrinsik

1. prestasi
2. pengakuan
3. tanggung jawab
4. pekerjaan itu sendiri
5. kemajuan- kemajuan karier

6. pertumbuhan dan perkembangan pribadi

2.2.6. Proses Motivasi Kerja

Menurut Malayu (2016 : 101) menyatakan bahwa proses motivasi adalah sebagai berikut:

1. Tujuan

Dalam proses memotivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para bawahan dimotivasi ke arah tujuan tersebut.

2. Mengetahui Kepentingan

Dalam proses motivasi penting mengetahui kebutuhan/ keinginan karyawan dan tidak hanya melihatnya dari sudut kepentingan pimpinan dan perusahaan saja.

3. Komunikasi Efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dan efektif dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperbolehnya dan syarat-syarat apa saja yang harus dipenuhinya supaya insentif itu diperolehnya.

4. Fasilitas

Fasilitas merupakan salah satu kebutuhan yang harus diperhatikan seperti meja kerja, kursi, komputer dan lain sebagainya. Dimana hal ini akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan

5. *Team Work* (kelompok kerja)

Seorang pemimpin harus membentuk kelompok kerja yang terkoordinasi dengan baik agar bisa mencapai tujuan perusahaan.

2.2.7. Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi kerja memiliki beberapa tujuan dalam pelaksanaannya, dimana

tujuan motivasi menggambarkan suatu individu yang efektif dan efisien, ada

beberapa tujuan motivasi menurut Melayu S.P Hasibuan (2013:146),yaitu :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan kinerja karyawan.
3. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
4. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
5. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
6. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas pekerjaan.
7. Mengefektifkan pengadaan karyawan.

8. Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.2.8. faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Motivasi seringkali dijadikan pembahasan dalam sebuah penelitian, pembahasan akan motivasi sangat penting untuk ditelusuri dengan mengingat bahwa motivasi menjadi unsur penting dalam mendorong tercapainya suatu tujuan, dalam konteks individu seseorang akan termotivasi apabila memiliki suatu tujuan dan mengetahui bahwa itu dapat mendatangkan keuntungan baginya. Dalam konteks organisasi maupun perusahaan, motivasi berperan penting dalam menunjang kinerja organisasi tersebut, terutama apabila seluruh anggota memiliki tujuan yang sama sehingga tumbuh kekompakkan untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan tersebut.

Dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, dalam prosesnya belum tentu semua pekerja atau pegawai dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan maksimal dan optimal sehingga perlu adanya dorongan, baik secara emosional maupun secara fisik. Inilah yang nantinya akan bertumbuh menjadi sebuah motivasi, sebagaimana motivasi merupakan proses yang berasal dari psikologis seseorang yang tercipta akibat adanya interaksi antara persepsi, sikap, dan kebutuhan, sehingga menjadi akumulasi dalam unsur penentuan keputusan seseorang dalam lingkungan kerjanya maupun lingkungan sosialnya (Jaya, 2022)

Menurut Hessel (2007:178) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah motivasi, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, kedisiplinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi.

Munandar menjelaskan beberapa hal yang menjadi aspek motivasi diantaranya adalah :

- (1) sikap disiplin dari karyawan;
- (2) imajinasi dan daya kombinasi yang mampu menciptakan inovasi;
- (3) rasa percaya diri yang baik;
- (4) kemampuan untuk bertahan dalam tekanan kerja; serta
- (5) rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan.

Aspek-aspek ini dapat muncul dengan termotivasinya seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Dijelaskan bahwa munculnya motivasi didasari oleh beberapa hal diantaranya keinginan, kebutuhan dan rasa takut, rasa takut dijelaskan sebagai bentuk outcome akan tindakan seseorang apabila dia tidak melakukan apa-apa maka dia tidak akan membuahkan hasil, demikian memotivasi mereka untuk bisa bekerja sebaik mungkin (Setiawan, 2021).

Kemampuan sebuah perusahaan dalam menjaga motivasi para pegawainya, banyak faktor yang dapat mempengaruhi penurunan motivasi, diantaranya pemberian insentif yang merupakan bentuk penghargaan dan balas jasa akan kerja keras seorang individu.

Dalam teori motivasi Herzberg membagi faktor yang mendorong motivasi yakni motivator dan *hygiene*. Faktor motivator berasal dari dalam diri seorang individu, sikap seperti keinginan, kebutuhan, rasa tanggung jawab, pengakuan, dan rasa puas yang muncul akan pekerjaan yang dimilikinya menjadi aspek-aspek dalam motivator. Sedangkan *hygiene* adalah segala yang berhubungan dengan faktor eksternal diantaranya lingkungan kerja, rekan kerja, dan unsur-unsur seperti gaji, insentif, kebijakan-kebijakan dan hubungan emosional antar pimpinan. Semua unsur tersebut menjadi faktor yang harus diperhatikan apabila hendak meningkatkan motivasi (Barusman & Amelia, 2021).

Kebutuhan-kebutuhan yang timbul dari motivasi sangatlah beragam, diantaranya kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan organisasi. Dijelaskan pula oleh Gibson bahwa terdapat beberapa hal yang menjadi faktor pendorong munculnya motivasi yakni faktor individu yang meliputi kemampuan, keterampilan dan keahlian, keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan kondisi demografi. Faktor psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, dan kemampuan serta keinginan untuk belajar. Dan yang terakhir faktor organisasi dapat meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, sikap kepemimpinan, dan penghargaan yang diberikan oleh unsur-unsur pimpinan (Nurfadilah & Farihah, 2021).

Sunyoto menjelaskan bahwa motivasi timbul dari dua faktor, faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi keinginan, keinginan tersebut beragam, diantaranya keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk

memiliki sesuatu, keinginan untuk mendapatkan pengakuan, dan keinginan untuk mendapatkan kekuasaan. Sementara itu faktor eksternal dapat berupa kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan akan pekerjaan, status dan tanggung jawab yang dimiliki, serta peraturan yang fleksibel yang memberikan keleluasaan kepada para pegawai untuk terlibat dalam pengambilan keputusan dan gagasan dalam perusahaan tersebut (Khanady et.al, 2021).

Berdasarkan penelitian terdahulu, dapat dikatakan bahwa motivasi benar merupakan suatu dorongan yang bersumber dari dalam diri seseorang, yang berkaitan dengan sikap perilaku, keinginan, dan kebutuhan seseorang. Unsur-unsur tersebut dapat berasal dari faktor internal maupun eksternal seseorang. Kemampuan seseorang untuk membangun motivasi akan memberikan dorongan internal yang menjadi motivasi bagi seseorang untuk beraktivitas. Sementara untuk faktor eksternal, dibangun oleh unsur-unsur seperti gaji, penghargaan, gaya kepemimpinan, dan unsur-unsur lainnya ditempat kerja maupun lingkungan sosial pegawai tersebut

2.2.9. Pengertian Insentif

Insentiff adalah salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerjanya, semakin besar pula insentif yang diberikan. Fungsi utama dari insentif adalah memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam memperbaiki kualitas dan kuantitas hasil kerjanya, jika insentif yang diterima tidak dikaitkan dengan prestasi kerja tetapi bersifat pribadi maka akan merasakan adanya ketidakadilan. Dan

ketidakadilan ini dapat mengakibatkan ketidakpuasan yang pada gilirannya mempengaruhi perilaku, seperti ketidakhadiran dan prestasi kerja. Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Pengertian insentif menurut Panggabean (2002:77) Insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Abi (2000:89) berpendapat bahwa penghargaan berupa insentif atas dasar prestasi kerja yang tinggi merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap prestasi karyawan dan distribusi kepada organisasi.

Sedangkan pengertian Insentif menurut Herjdrachman (2008:89) Insentif merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang. Begitu pula Handoko (2001:89) mengemukakan insentif adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi. Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli dapat disimpulkan pengertian Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pimpinan organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi kepada organisasi

2.2.10. Pengertian Kinerja

2.2.10.1. Kinerja

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya (Gibson, et all, 1995:364). Kinerja adalah tingkat terhadap para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2006:34). kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Lalu Mangkunegara (2005:67) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Rivai (2009:532) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya

pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral etika.

Menurut Wibowo (2010:4) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Menurut Rivai (2012:309) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Simanjuntak (2010:1) Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Menurut Sandy (2015:11), kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan.. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:151) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan,

pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Robbin (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Harsuko (2011:50) mendefinisikan kinerja adalah unsur pencatatan hasil kerja SDM dari waktu ke waktu sehingga diketahui sejauh mana hasil kerja SDM dan perbaikan apa yang harus dilakukan agar di masa mendatang lebih baik. Untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan, organisasi disusun dalam unit-unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja yang jelas.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

2.2.10.2. Tujuan penilaian Kinerja

Menurut Rivai dan Sagala (2013:547) tujuan perusahaan dalam penilaian kinerja yaitu sebagai berikut :

1) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Karyawan membutuhkan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja sehingga dapat mencapai suatu pencapaian kinerja yang telah ditetapkan.

2) Meningkatkan prestasi kerja

Salah satu tujuan memberikan penilaian kinerja yaitu untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, karena semakin baik nilai prestasi yang dicapai karyawan akan mempertahankan untuk mencapai prestasi yang lebih baik lagi dalam hal bekerja.

3) Memberikan kesempatan kerja yang adil

Penilaian kinerja akan berdampak seorang karyawan akan merasa memiliki kesempatan yang adil dalam hal mengerjakan pekerjaannya.

2.2.10.3. Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Sutrisno (2016:151) mengatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

1) Faktor Individu

- a) Usaha (effort) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b) Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c) Role/ Task Perception, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2) Faktor Lingkungan, yang meliputi

- a) Kondisi fisik
- b) Peralatan
- c) Waktu
- d) Material
- e) Pendidikan
- f) Supervisi
- g) Desain organisasi
- h) Pelatihan
- i) Keberuntungan

Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Rivai (2009:549):

1. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas.
2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.

2.2.10.4. Indikator Kinerja Pegawai

berikut indikator kinerja menurut beberapa Ahli: kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja

pegawai, lebih lanjut Mitchel dalam buku Sedarmayanti (2001:51) yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja (Quality of work)
2. Ketepatan Waktu (Pomptnees)
3. Inisiatif (Initiative)
4. Kemampuan (Capability)
5. Komunikasi (Communication)

Indikator kinerja pegawai di atas akan dibahas di bawah untuk lebih mempermudah dalam memahami kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja (Quality of work) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
2. Ketetapan Waktu (Pomptnees) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.

3. Inisiatif (*Initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
4. Kemampuan (*Capability*) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
5. Komunikasi (*Communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektifitas; (5) Kemandirian.

1. Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016: 260). Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan

dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbin, 2016: 260). Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.
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 (Robbins, 2016: 261). Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.
4. Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya (Robbins, 2016:261). Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

5. Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Robbins, 2016: 261). Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

2.2.11 . Pengertian Pegawai

Membahas masalah pegawai mempunyai arti, yaitu urusan personalia atau seluruh kegiatan yang berkaitan dengan personalia, pegawai atau tenaga kerja. Dalam penjelasan Undang-undang tentang Pokok-pokok kepegawaian, pada umumnya yang dimaksud dengan kepegawaian adalah segala hal mengenai kedudukan, kewajiban, hak, dan pembinaan Pegawai Negeri. Oleh karena itu, istilah kepegawaian lebih umum dipergunakan dikalangan pemerintah. Sedangkan istilah personalia lebih dikenal dikalangan badan-badan usaha swasta. Menurut syafaruddin (2001:21), Karyawan adalah investasi (human investment) bagi organisasi sehingga mereka bukanlah alat produksi tetapi sebagai partner bagi manajer dalam mencapai tujuan organisasi. Hasibuan (2006:12) mendefinisikan bahwa Karyawan adalah perencana, pelaku, dan selalu berperan aktif dalam setiap aktivitas perusahaan. Secara garis besar karyawan (pegawai, tenaga kerja, personalia) adalah orang-orang

yang dipekerjakan pada sebuah badan usaha atau organisasi bisnis yang turut membantu proses kegiatan usaha.

Definisi pegawai menurut (Mardiasmo, 2011) adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja baik sebagai pegawai tetap atau pegawai tidak tetap/tenaga kerja lepas berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu, penyelesaian pekerjaan atau ketentuan lain yang ditetapkan pemberi kerja, termasuk orang pribadi yang melakukan pekerjaan dalam jabatan negeri atau badan usaha milik negara atau badan milik daerah.

Para pegawai adalah aset organisasi yang paling berharga. Pengetahuan dan keahlian mereka mempengaruhi kualitas barang dan jasa yang diberikan ke para pelanggan. Di dalam perusahaan manufaktur, dimana tenaga kerja biasanya hanya mencerminkan sebagian dari total biaya langsung, para pegawai adalah penggerak biaya dalam hal kualitas kerja mereka mempengaruhi baik produktivitas keseluruhan maupun tingkat kecacatan produk. (Romney & Steinbart, 2005).

2.3 Kerangka Berpikir Penelitian

Motivasi dimaksudkan dalam rangka memberikan dorongan untuk mencapai suatu tujuan dan sasaran. Manusia mempunyai berbagai kebutuhan, dan berbagai kebutuhan ini dicoba untuk dijadikan sebagai suatu intensif sebagai magnet yang digunakan untuk menarik dan mengarahkan berbagai

motif perseorangan. Dengan demikian dapatlah dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah suatu kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberi kekuatan yang mengarah pada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan. Motivasi sebagai daya pendorong/perangsang pekerja untuk meningkatkan Produktivitas-nya dapat berupa *Material In Incentive* dan *Non material Incentive*.

Material Incentive adalah motivasi yang bersifat material sebagai imbalan prestasi yang diberikan kepada karyawan, dimana motivasi ini dapat berupa uang dan barang – barang, sedangkan *Non Material Incentive* adalah merupakan motivasi (daya perangsang) yang tidak berbentuk materi, yaitu penempatan tenaga kerja sesuai dengan bidangnya, pekerjaan yang terjamin, piagam penghargaan, bintang jasa, perlakuan yang layak, dan lain-lain. Semuanya bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Distrik Abepura Kota jayapura. Berikut adalah skema kerangka pikir :

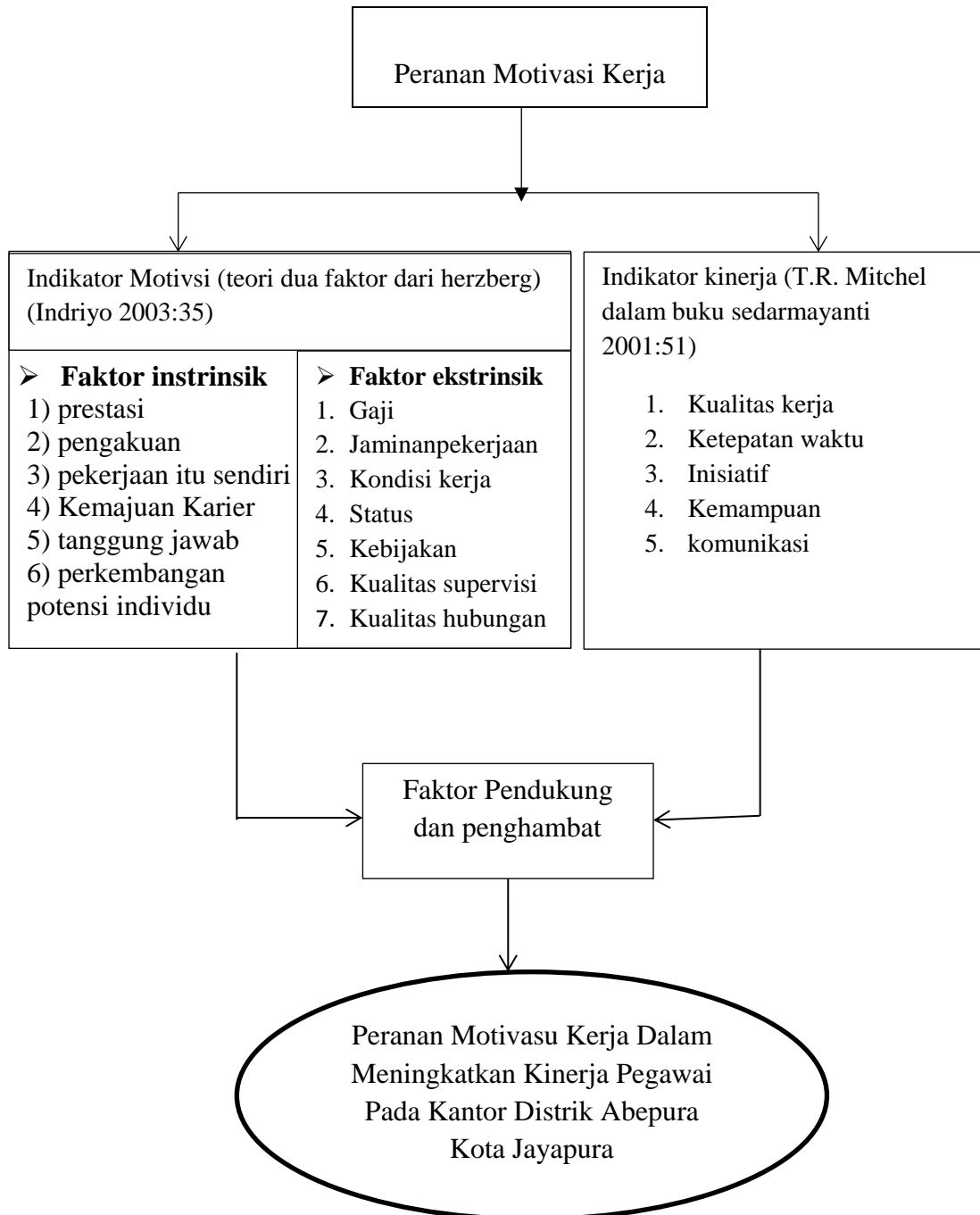
Motivasi kerja berhubungan dengan kinerja atau prestasi kerja karena apabila motivasi kerja seseorang rendah maka kinerjanya pun akan tidak optimal Motivasi kerja berkaitan dengan kemauan atau dorongan seseorang untu melakukan pekerjaan yang secara teori dikaitkan dengan faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik menurut Herzberg diyakini sebagai hal yang menyebabkan pegawai termotivasi untk bekerja (Motivator) mencakup sikap atau pandangan pegawai terhadap pekerjaannya, penghargaan atas prestasi kerja, perasaan diberi tanggung jawab dan kesempatan untuk tumbuh

dan berkembang. Faktor ekstinsik diyakini hanya mencegah ketidakpuasan yang sifatnya memelihara motivasi kerja meliputi hubungan kerja, kompensasi, sistem pengawasan kerja, keamanan dan kenyamanan kerja. Sementara kinerja adalah hasil pekerjaan yang dinilai dari aspek perilaku kerja dan pencapaian target yang ditentukan terkait pekerjaannya. Sebagai kerangka pikir penelitian hubungan motivasi kerja dengan Kinerja adalah melakukan penelitian dan pengukuran aspek- aspek yang menyebabkan seseorang termotivasi untuk bekerja menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya dan organisasi tempat mereka bekerja.

Aspek motivasi kerja seseorang terkait erat dengan kebutuhan yang mendasari seseorang untuk bekerja seperti kebutuhan akan berprestasi (kinerja), penghargaan, rasa tanggung jawab, keinginan untuk tumbuh dan berkembang dan pekerjaan itu sendiri. Dilain sisi ada faktor-faktor diluar diri seseorang yang juga mempengaruhi motivasi kerja atau yang menyebabkan ketidak puasan dalam bekerja yakni kondisi kerja, hubungan kerja, gaji/upah/insentif, pengawasan oleh pimpinan dan kebijakan organisasi.

Berdasarkan pandangan di atas maka dibuat kerangka berpikir

sebagai berikut : **Gambar 2.1 Kerangka Berpikir penelitian**



2.4. Definisi Variabel.

2.4.1. Devinisi Konsep

a. motivasi

motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi dan mendorong seseorang sehingga mau untuk melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, guna tercapainya suatu tujuan yang telah ditentukan.

b. kinerja

kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dicapai atau dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.

2.4.2. Definisi Operasional

a. Motivasi

motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Distrik Abepura, Dengan memberikan motivasi pegawai diharapkan dapat termotivasi sehingga dapat bekerja sama dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya guna mencapai tujuan yang telah di tentukan. Oleh sebab itu dalam penelitian ini terdapat dua faktor teori motivasi yang akan di teliti yaitu:

1. Faktor Motivasi Instrinsik

Motivasi instrinsik merupakan dorongan dari dalam diri seseorang sehingga mau melakukan sesuatu tanpa adanya paksaan dari luar atau dari orang lain, hal ini bisa timbul karena beberapa faktor yaitu:

- a. Prestasi yang diraih (*Achievment*). Adalah ketika seseorang ingin berhasil dan meraih suatu prestasi dalam setiap kegiatan sehingga mendorong yang bersangkutan untuk bekerja melakukan tugas dan tanggung jawabnya
- b. Pengakuan atau perasaan Ingin diakui.(*Recognition*) yaitu ketika seseorang ingin diakui sebagai orang yang berpotensi dalam setiap kegiatan sehingga menimbulkan rasa percaya diri yang mendorongnya untuk tetap bekerja
- c. Pekerjaan itu sendiri
Dimana pekerjaan tersebut merupakan cita- cita atau pun impian yang menjadi kebanggaan tersendiri bagi setiap individu, sehingga di mau dan tetap melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang di embannya
- d. Kemajuan Karier.
Adalah perasaan yang meliputi keinginan seseorang untuk memperoleh kemajuan dalam karirnya.
- e. Tanggung jawab (*Responsibility*). Adalah ketika seseorang merasa bahwa pekerjaan nya merupakan suatu kewajiban yang harus di kerjakan dan menjadi tanggung jawabnya sehingga mau untuk tetap melaksanakan pekerjaan nya,

f. Perkembangan Potensi Individu

Adalah ketika seseorang memiliki perasaan untuk dapat mengembangkan potensi atau kemampuan yang ada di dalam dirinya

2. Faktor Motoivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik merupakan dorongan kepada seseorang yang berasal dari luar atau lingkungan sekitar misalnya yang mempengaruhi seseorang untuk bekerja dan apabila hal ini tidak di peroleh atau apabila seseorang merasa tidak puas maka akan mempengaruhi pekerjaanya. hal ini dapat meliputi:

- a. Gaji/kompensasi. merupakan upah atau imbalan yang di berikan atas pekerjaan yang di kerjakan. Oleh sebab itu gaji merupakan salah stu faktor yang sangat berpengaruh dan juga dapat menentukan tercapainya suatu pekerjaan, karena setiap orang dapat melakukan pekerjaan karena ingin memperoleh gaji.
- b. Jaminan Pekerjaan. Merupakan jaminan yang dapat diperoleh seseorang dalam bekerja atau di tempat Ia bekerja, jaminan pekerjaan yang dapat diperoleh misalnya jaminan kesehatan, jaminan hari tua, jaminan Kematian , jaminan kecelakaan kerja. Dan lain lain.
- c. Kondisi kerja, kondisi kerja adalah dimana seseorang merasa nyaman dan tenang dalam melakukan pekerjaan nya dan juga apabila didukung dengan kondisi peralatan yang memadai dalam

menunjang pekerjaannya maka seseorang akan semangat untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

- d. Kebijakan. Kebijakan dapat meliputi aturan-aturan yang diberlakukan di untuk dapat ditaati
- e. Kualitas Supervisi. Merupakan Kualitas bimbingan yang dapat dilakukan oleh atasan kepada bawahan dalam membimbing dan mengarahkan bawahan dalam bekerja.
- f. Kualitas Hubungan atau Hubungan kerja, ialah kondisi dimana seseorang pegawai dapat menjalin kerja sama yang baik dan harmonis antara sesama pegawai maupun atasan terhadap bawahan dan bawahan terhadap atasan. jika hubungan kerja berlangsung dengan baik maka di dalam pekerjaanpun akan berjalan dengan baik

b. kinerja

dalam menjalankan suatu organisasi pemerintahan maka yang menjadi penggerak utama untuk tercapainya tujuan organisasi adalah pegawai yang mengabdikan dan memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan juga usaha-usaha mereka kepada organisasi sehingga dapat memperlancar atau mempermudah keberlangsungan tercapainya tujuan organisasi tersebut. Dengan demikian maka Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau suatu kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya baik secara

kuantitas maupun kualitas sesuai dengan pedoman suatu organisasi seperti pada halnya Kantor Distrik Abepura.

Berikut beberapa indikator kinerja menurut para ahli:

Mitchel dalam buku Sedarmayanti (2001:51) yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja (Quality of work) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
2. Ketetapan Waktu (Pomptnees) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
3. Inisiatif (Initiative) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
4. Kemampuan (Capability) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui

pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.

5. Komunikasi (*Communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan