**BAB II**

 **TINJAUAN PUSTAKA**

**2.1 Pengertian Administrasi**

 Administrasi sebagai ilmu pengetahuan baru berkembang sejak akhir abad yang lalu (abad XIX), tetapi administrasi sebagai suatu seni atau administrasi dalam praktek, timbul bersamaan dengan timbulnya peradaban manusia.Sebagai ilmu pengetahuan administrasi merupakan suatu fenomena masyarakat yang baru, karena baru timbul sebagai suatu cabang daripada ilmu-ilmu sosial, termasuk perkembangannya di Indonesia, dengan membawa prinsip-prinsip yang universal, akan tetapi dalam prakteknya harus disesuaikan dengan situasi dan kondisi Indonesia dengan memperhatikan factor-faktor yang mempunyai pengaruh terhadap perkembangan ilmu administrasi sebagai suatu disiplin ilmiah yang berdiri sendiri.

 Pada dasarnya administrasi merupakan kegiatan-kegiatan beberapa orang melalui proses kerjasama baik dalam suatu organisasi maupun antar organisasi untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan bersama sebelumnya. administrasi dapat dibedakan dalam 2 pengertian, yaitu:

* + - 1. Administrasi dalam arti sempit, yaitu dari kata *Administratie* (bahasa Belanda), yang meliputi kegiatan: catat mencatat, surat menyurat, pembukuan ringan, ketik mengetik, agenda dan sebagainya yang bersifat teknis ketatausahaan (*cierical work*). Jadi tata usaha adalah bagian kecil kegiatan dari pada Administrasi.
			2. Administrasi berasal dari kata Administratie (Belanda), yang meliputi kegiatan catat-mencatat, surat-menyurat, pembukuan ringan, ketik-mengetik, agenda dan sebagainya, yang bersifat teknis ketatausahaan. Dengan demikian bahwa administrasi merupakan kegiatan ketatausahaan. Untuk lebih jelasnya penulis mengemukakan pengertian administrasi sebagai berikut :

 Leonard dalam bukunya“*introduction to the study public administration”*yang dikutip oleh Handayaningrat dalam bukunya “Pengantar ilmu administrasi negara dan manajemen, memberikan definisi sebagai berikut:

*administration is a process common to all group effort, public or private, civil or military, large scale or small scale . . .etc”* (Administrasi adalah suatu proses yang pada umumnya terdapat pada semua usaha kelompok, negara atau swasta, sipil atau militer, usaha yang besar atau kecil dan sebagainya)

Kesimpulan dari pengertian di atas bahwa administrasi merupakan suatu usaha untuk meningkatkan atau memberikan suatu dorongan kepada orang lain maupun diri sendiri untuk mencapai tujuan bersama.

 Simon *at al* dalam Handayaningrat (1985:2) : “Administrasi sebagai kegiatan dari pada kelompok-kelompok yang mengadakan kerjasama untuk menyelesaikan tujuan bersama”.

Setelah mengetahui beberapa definisi administrasi, maka handayaningrat mengemukakan ciri – ciri administrasi yang dapat digolongkan, yaitu :

1. Adanya kelompok manusia, yaitu kelompok yang terdiri atas 2 orang atau lebih;
2. Adanya kerjasama dari kelompok tersebut;
3. Adanya kegiatan/proses/usaha;
4. Adanya bimbingan, kepemimpinan dan pengawasan;
5. Adanya tujuan.

Dengan demikian administrasi dapat ditinjau dari tiga sudut, yaitu:

1. Sudut Proses, berarti administrasi adalah segala kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan, dimulai dari proses pemikiran, proses pelaksanaan sampai proses tercapainya tujuan.
2. Sudut Fungsionil, berarti bahwa dalam segala kegiatan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan, diperlukan fungsi-fungsi atau tugas-tugas tertentu, meliputi planning, arganizing, staffing, directing and controlling.

 Sudut Institutionil, berarti administrasi dianggap sebagai totalitas kelembagaan, dimana dalam lembaga itu terdapat kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan. Kegiatan itu bersifat menyeluruh, artinya dimulai dari tingkat atas sampai dengan tingkat bawah.

 Newman yang dikutip oleh Siagian (1997:19) : “Administrasi didefinisikan sebagai bimbingan, kepemimpinan dan pengawasan daripada usaha-usaha kelompok individu-individu terhadap tujuan bersama”.

 Melihat uraian diatas, baik organisasi maupun administrasi apabila kita kaitkan dengan administrasi di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Subang, maka bisa diambil kesimpulan bahwa kerjasama yang baik merupakan unsur penting dalam menjalankan kegiatan aktifitas kantor sehari-hari. Tujuan dan sasaran organisasi tidak akan terwujud tanpa melalui tahapan administrasi, mengingat bahwa administrasi adalah aktifitas organisasi yang melibatkan banyak orang, serta memerlukan kerjasama yang baik.

**2.2 Pengertian Administrasi Negara**

Istilah administrasi Negara ialah terjemahan dari “*Public Administrations”****.*** Istilah ini lahir bersamaan dengan lahirnya Lembaga Administrasi Negara (LAN) pad sekitar tahun 1956. jika istilah Public Administration itu di uraikan secara etimologis, maka *“Public”* berasal dari bahasa Latin *“Poplicus”*yang semula dari kata *“Populus”*atau *“People”* dalam bahasa Inggris yang berarti rakyat. *“Administration”*juga berasal dari bahasa Latin, yang terdiri dari kata *“ad”* artinya intensif dan *“ministrare”* artinya melayani, jadi secara etimologis administrasi berarti melayani secara intensif.

Di Indonesia Badan Perwakilan Politik yang menetapkan Kebijakan Negara ialah Majelis Permusyawaratan Rakyat (MPR) dan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR), sebagai Lembaga Legislatif.

Administrasi Negara (*Public Administraton)* yaitu kegiatan-kegiatan/proses-proses/usaha di bidang kenegaraan.

Pfiffner *at al* dalam bukunya ”*Public Administration*” yang dikutip oleh Handayaningrat dalam bukunya “Pengantar ilmu administrasi negara dan manajemen” memberikan definisi sebagai berikut “*Public Administration is a procces concerned with carrying out public policies”* (Administrasi Negara adalah suatu proses yang berhubungan dengan pelaksanaan kebijakan negara)

Pfiffner (1986:13) : “Administrasi Negara adalah pelaksanaan kebijakan Negara yang telah digariskan oleh badan-badan politik yang representaif”

 White yang dikutip oleh Sukarna (1986:14) : “Administrasi Negara terdiri dari semua/seluruh aktivitas/ kegiatan yang brtujuan pemenuhan atau pelaksanaan kebijakan Negara”.

 Dimock dan Koening yang diterjemahkan oleh Sukarna (1986:14) : “Administrasi Negara adalah suatu ilmu yang mempelajari apa yang dikehendaki rakyat melalui pemerintah dan cara mereka memperolehnya”.

**2.3 Pengertian Organisasi**

Organisasi adalah sarana untuk mencapai tujuan, karenanya organisasi terdiri dari unsur manusia yang selalu aktif bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Disiplin administrasi akan terpusat pada penelaahan tentang organisasi, sebab fenomena kerja sama sebagai telaahan ilmu administrasi hanyalah fenomena kerja sama yang berhubungan dengan atau berlangsung secara organisasional,Maka menurut Sutarto sebagaimana dikutip oleh Sillalahi (2002 : 122), membuat kesimpulan bahwa pandangan para penyusun definisi organisasi dapat dikelompokkan menjadi 3 macam, yaitu :

1. Organisasi sebagai kumpulan orang.
2. Organisasi sebagai proses pembagian kerja.
3. Organisasi sebagai sistem kerja sama, sistem hubungan atau sistem sosial.

Pengertian organisasi menurut beberapa ahli yang dikutip oleh Soewarno (1981 : 42 – 43)sebagai berikut : Mc. Farland dalam Soewarno mendefinisikan organisasi sebagai berikut : “Organisasi adalah suatu kelompok manusia yang dapat dikenal yang menyumbangkan usaha nya terhadap tercapainya suatu tujuan”.

Dimock dalam Soewarno mendefinisikan organisasi sebagai berikut :

 “Organisasi adalah perpaduan secara sistematis dari pada bagian – bagian yang saling ketergantungan atau berkaitan untuk membentuk suatu kesatuan yang bulat melalui kewenangan, koordinasi dan pengawasan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditentukan”.

Siagian sebagaimana dikutip oleh Sillalahi (2002 : 123), hakikat organisasi dapat ditinjau dari dua sudut pandang, adalah sebagai berikut :

1. Organisasi dapat dipandang sebagai wadah, yaitu tempat kegiatan-kegiatan administrasi dan manajemen dijalankan dan sifatnya “relatif statis”.
2. Organisasi dapat dipandang sebagai proses, yaitu interaksi antara orang-orang yang menjadi anggota organisasi dan sifatnya “dinamis”.

Berikut ini dikemukakan definisi yang umum tentang organisasi menurut Siagian sebagaimana dikutip oleh Sillalahi (2002 : 124),yaitu sebagai berikut :

“Organisasi adalah setiap bentuk persatuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai sesuatu tujuan bersama dan terikat secara formal dalam suatu ikatan hirarkhi di mana selalu terdapat hubungan antara seorang atau sekelompok orang yang disebut pimpinan dan seorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan”.

Berdasarkan teori - teori diatas maka pada dasarnya didalam suatu organisasi terdapat pola – pola hubungan yang saling berkaitan satu sama lain dan setiap individu dalam organisasi tersebut harus mampu menyumbangkan usaha nya dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Dalam organisasi setiap individunya dituntut untuk memiliki kemampuan sumber daya manusia karena faktor utama dari organisasi adalah sumber daya manusia oleh karena nya manajemen sumber daya manusia perlu dalam pengembangan organisasi.

Ciri – ciri organisasi yang dikemukakan *Farland* yang dikutip oleh Soewarno Handayaningrat (1981 : 43)sebagai berikut :

1. Adanya suatu kelompok orang yang dapat dikenal
2. Adanya kegiatan yang berbeda-beda tetapi satu sama lain saling berkaitan (interdependent part) yang merupakan kesatuan usaha / kegiatan
3. Tiap – tiap anggota memberikan sumbangan usaha nya / tenaga nya
4. Adanya kewenangan, koordinasi dan pengawasan
5. Adanya suatu tujuan

Organisasi selain dipandang sebagai wadah kegiatan orang juga dipandang sebagai proses, yaitu menyoroti interaksi di antara orang-orang yang menjadi anggota organisasi .

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang saling berinteraksi dan mengembangkan organisasi yang bersangkutan.

Organisasi dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia dalam rangka mengoptimalkan kinerja pegawai tidak terlepas dari pemberdayaan potensi yang ada. Salah satu variabel dalam prilaku organisasi adalah motivasi.

**2.4 Pengertian Motivasi**

Stoner yang dikutip oleh Pasolong dalam Kepemimpinan Birokrasi (1955: 14) berpendapat bahwa :

“Motivasi adalah karakteristik psikologi manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Definisi stoner disebutkan bahwa factor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan,dan mempertahankan perilaku manusia adalah arah tekad tertentu. Memotivasi adalah proses kepemimpinan mempengaruhi perilaku manusia berdasarkan pengetahuan mengenai apa yang membuat orang bergerak”.

Berdasarkan pengertian diatas Motivasi yaitu faktor-faktor yang mempertahankan, menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan perilaku manusia berdasarkan pengetahuan mengenai orang untuk bergerak.

Luthans yang dikutip oleh Pasolong dalam Kepemimpinan Birokrasi (2006:270) Motivasi yaitu :

“Motivasi adalah sebagai sebuah proses yang dimulai dari adanya kekurangan baik secara fisiologis maupun psikologis yang memunculkan perilaku atau dorongan yang diarahkan untuk mencapai sebuah tujuan spesifik atau intensif. Dengan demikian, kunci utama untuk memahami proses motivasi bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan, dorongan dan intensif”.

Berdasarkan pengertian motivasi diatas sebagai proses yang dimulai dari adanya kekurangan fisiologis dan psikologis yang dapat memunculkan dorongan yang diarahkan dalam mencapai tujuan yang insentif.

Siswanto ( 2005:268) dalam “Manajemen Tenaga Kerja Indonesia” menyatakan bahwa Motivasi yaitu :

“Motivasi merupakan pemberian energi yang menggerakan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan yang masing-masing pihak dapat bekerja menurut aturan atau ukuran yang ditetapkan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti, dan saling menghargai hak dan kewajiban dalam keseluruhan proses kerja”.

Berdasarkan pengertian diatas bahwa motivasi merupakan pemberian energi dengan menggerakkan segala potensi yang ada, untuk menciptakan keharmonisan dan kebersamaan dengan memperhatikan etika kesopanan dalam bekerja sesama pegawai, menghargai akan hak dan kewajiban dalam bekerja.

Gibson et alyang dikutip oleh Pasolong dalam Kepemimpinan Birokrasi (1996:185) mengatakan bahwa :

“Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang pegawai yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Secara garis besar definisi motivasi akan mengarah kepada dua hal yaitu pertama : kebutuhan (needs) yang berhubungan dengan kekurangan yang dialami oleh seseorang pada waktu tertentu. Kekurangan dalam hal ini bisa bersifat fisiologis,psikologis, maupun kebutuhan sosiologis yang berkaitan untuk berinteraksi sosial. Dari sini kemudian kebutuhan dianggap sebagai pembangkit, penguat, penggerak orang untuk berperilaku. Kedua, pentingnya pembahasan tentang tujuan, sebagaimana diinterpretasikan oleh berbagai ahli, bahwa proses motivasi sebenarnya diarahkan untuk mencapai tujuan. Faktor tujuan atau hasil yang di dapat oleh seseorang atau pegawai inilah yang dipandang sebagai kekuatan pendorong”.

Berdasarkan pemngertian diatas motivasi merupakan kekuatan mendorong pegawai yang mengarahkan perilaku kepada kebutuhan yang berhubungan dengan kekurangan seseorang pada waktu tertentu, hal ini bertujuan untuk tercapainya tujuan yang sudah ditentukan.

Hasibuan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (2007:95) mengatakan bahwa : “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekrja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mncapai kepuasan”.

Berdasarkan pengertian diatas motivasi merupakan daya penggerak untuk menciptakan gairah kerja pegawai agar dapat bekerjasama, bekerja efektif dan terintegritas untuk mencapai kepuasan.

Siswanto (1989:240)sebagai berikut :

**“**Motivasi adalah suatu cara yang sesuai dengan peran yang lebih disukai, diperlukan sesuai dengan tingkatan yang lebih disukai, dan dihargai dengan cara yang mencerminkan penghargaan seseorang atas kemampuannya”.

Berdasarkan pengertian diatas motivasi yaitu suatu cara yang melibatkan peranan seseorang dengan kesukaan nya yang diperlukan sesuai tingkatan yang disukai nya, dan dihargai dengan cara memberikan penghargaan atas kemampuan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Stanford dikutip Mangkunegara (2002:10) mengatakan : *“Motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class”*(Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu).

Motivasi sangat mempunyai peranan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai dalam suatu organisasi, maka dari itu motivasi akan menentukan sejauh mana prestasi kerja pegawai di dalam organisasi.

Siagian (1995:138) motivasi yaitu :

“Daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan, Tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”.

 Siagian (1990 : 128) menyatakan :

“Penggerakkan (*Motivating*) dapat didefinisikan: Keseluruhan proses memberikan motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan iklas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis”.

Robbins (1996:67) berpendapat bahwa: “Motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkatupaya yang tinggi kearah tujuan organisasi yang dikombinasikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi tingkat individual”.

Kebutuhan dalam upaya untuk mengarahkan motivasi, tidak terlepas dari kaitan dengan konsep “imbalan” Griffin (1996:496) mengemukakan:

*“Organizational reward system are primarily mechanism managers have for managing motovations. Properly designed system can infrove attitudes behaviour and motivation. Effective reward system must provide sufficent rewards on equitable basis at the individual level”.*

Pendapat Griffin tersebut menunjukkan bahwa dalam memotivasi sistem imbalan merupakan alat utama dari pimpinan suatu organisasi. Sistem imbalan yang layak dapat mengubah perilaku dan motivasi. Oleh karenanya sistim imbalan yang efektif harus cukup adil dan layak bagi tingkat kebutuhan individu.

Stanford yang dikutip oleh Mangkunegara (2002:10) mengemukakan bahwa : “Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu”.

Mangkunegara (2002:100) mengemukan Prinsip - Prinsip dalam Memotivasi Kerja Pegawai adalah sebagai berikut :

1. Prinsip partisipasi

2. Prinsip komunikasi

3. Prinsip mengakui andil bawahan

4. Prinsip pendelegasian wewenang

5. Prinsip memberikan perhatian

Dari teori-teori di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu daya pendorong atau perangsang untuk melakukan sesuatu, yang implementasinya adalah upaya kerja untuk pencapaian tujuan tertentu.

Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di tempat kerja baik itu dinas atau instansi pemerintah maupun perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri/pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi maupun pegawai itu sendiri. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Seorang pegawai mungkin menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik, mungkin pula tidak. Jika bawahan telah menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik, itu adalah yang kita inginkan. Tetapi kalau tugas yang dibebankan tidak bisa terlaksana dengan baik, maka kita perlu mengetahui sebab-sebabnya. Mungkin ia memang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan, tetapi mungkin juga ia tidak mempunyai dorongan (motivasi) untuk bekerja dengan baik. Menjadi salah satu tugas dari seorang pimpinan untuk bisa memberikan motivasi (dorongan) kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan. Karena itulah pengetahuan tentang motivasi perlu diketahui oleh setiap pimpinan, setiap orang yang bekerja dengan bantuan orang lain. Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan

**2.4.1 Jenis-Jenis Motivasi**

Motivasi merupakan fenomena hidup yang banyak corak dan ragamnya. Secara umum motivasi dapat diklasifikasikan ke dalam empat jenis yang satu sama lain memberi warna terhadap aktivitas manusia. Danim (2001:17), menyatakan bahwa motivasi yang diberikan digolongkan menjadi empat bagian:

1. Motivasi Positif adalah proses pemberian motivasi atau usaha membangkitkan motif, dimana hal itu diarahkan pada usaha mempengaruhi orang lain agar dia bekerja secara baik dan antusias dengan cara memberikan keuntungan tertentu kepadanya.
2. Motivasi Negatif sering dikatakan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut. Motivasi negatif yang berlebihan akan membuat organisasi tidak mampu mencapai tujuan.
3. Motivasi dari Dalam Motivasi dari dalam timbul pada diri pekerja waktu dia menjalankan tugaas -tugas atau pekerjaan dan bersumber dari dalam diri pekerja iu sendiri.
4. Motivasi dari luar Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada di luar pekerjaan dan dari luar diri pekerja itu sendiri.

Dari Jenis-jenis motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan fenomena hidup yang banyak corak dan ragamnya. Secara umum motivasi dapat diklasifikasikan ke dalam empat jenis diantaranya motivasi positif, motivasi negatif, motivasi dari dalam dan, motivasi dari luar yang satu sama lain memberi warna terhadap aktivitas manusia

**2.4.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Motivasi timbul karena dua faktor, yaitu faktor dari dalam diri manusia dan faktor dari luar diri manusia. Faktor dalam diri manusia (disebut motivasi internal) berupa sikap, pendidikan, kepribadian, pengalaman, pengetahuan, dan cita-cita. Sedangkan faktor luar diri manusia (motivasi ekternal) berupa gaya kepemimpinan atasan, dorongan atau bimbingan seseorang, dan perkembangan situasi (Wursanto, 2000: 131).

Dari faktor-faktor tersebut dapat disimpulkan bahwa didalam motivasi terdapat dua faktor yaitu dari dalam diri manusia yang disebut motivasi internal dan dari luar diri manusia yang disebut motivasi eksternal.

**2.4.3 Pentingnya Motivasi Kerja Bagi Pegawai**

Ishak (2003 : 13) mengemukakan bahwa pentingnya motivasi pegawai sebagai berikut:

1. Rasa hormat (respect), yaitu memberikan rasa hormat dan penghargaan secara adil. Namun adil bukan berarti sama rata. Seperti dalam hal prestasi kerja, atasan tidak mungkin memberikan penghargaan pada semua orang. Memberikan penghargaan berdasarkan prestasi, kepangkatan, pengalaman, dan sebagainya.
2. Informasi, yaitu dengan memberikan informasi kepada pegawai mengenai aktivitas organisasi, terutama tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya.
3. Perilaku, usahakanlah mengubah perilaku sesuai dengan harapan bawahan. Dengan demikian ia mampu membuat pegawai berperilaku atau berbuat sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi
4. Hukuman, berikan hukuman kepada pegawai yang bersalah diruang yang terpisah, jangan menghukum di depan pegawai lain karena dapat menimbulkan frustasi dan merendahkan martabat.
5. Perasaan, tanpa mengetahui bagaimana harapan karyawan dan perasaan apa yang ada dalam diri mereka, sangat sulit bagi pimpinan untuk memotivasi bawahan. Perasaan dimaksud seperti rasa memiliki, rasa partisipasi, rasa bersahabat, rasa diterima dalam kelompok, dan rasa mencapai prestasi.

Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi sangat diperlukan oleh pegawai dan ada lima sikap untuk memotivasi pegawai diantaranya rasa hormat, prilaku, informasi, hukuman dan, perasaan

**2.5 Pengertian Prestasi Kerja**

Salah satu kebutuhan manusia yang terkuat adalah kebutuhan untuk merasa berprestasi (*sense of achievement*), untuk merasa bahwa ia melakukan sesuatu, bahwa pekerjaanya itu penting.

Berbagai pandangan yang utama ini akan membantu kita memahami bagaimana motivasi mempengaruhi prestasi kerja.

Berbagai pandangan yang utama ini akan membantu kita memahami bagaimana motivasi mempengaruhi prestasi kerja. Prestasi kerja menurut Mangkunegara (2000:67) istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Lebih lanjut Mangkunegara (2000:67**)**, berpendapat : “Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan pengertian diatas Prestasi Kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan.

Justine Sirait (2006:128), menjelaskan Prestasi Kerja yaitu :“Proses evaluasi atau unjuk kerja pegawai yang dilakukan oleh organisasi”.

Berdasarkan pengertian diatas bahwa prestasi kerja merupakan proses evaluasi dari pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh pegawai dalam bentuk unjuk kerja pegawai yang dilakukan dalam organisasi.

Hasibuan (2008:94), menjelaskan Prestasi Kerja yaitu :

“Prestasi Kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu”.

Berdasarkan pengertian diatas prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan dengan dasar kecakapan dan kesungguhan serta ketepatan waktu bekerja.

Handoko (2007:135) mengungkapkan bahwa : “Prestasi Kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai organisasi mengevaluasi atau menilai karyawannya”.

Berdasarkan pengertian diatas pretasi kerja yaitu suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh para pegawai didalam organisasi untuk dilakukan evaluasi dan penilaian pegawai.

Moeheriono (2010:60) Pengertian Prestasi Kerja yaitu sebagai berikut :

“Prestasi Kerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakkan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi”.

Berdasarkan pengertian diatas Prestasi Kerja merupakan gambaran mengenai hasil kerja yang telah dicapai, dituangkan dalam pelaksanaan visi dan misi organisasi.

Prawirosentono (1999:2) definisi tentang prestasi kerja sebagai berikut :

“Kinerja ( Prestasi Kerja ) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompom orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Berdasarkan pengertian diatas prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggungjawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang legal tidak melanggar hukum dengan memperhatikan moral dan etika.

Ranupandojo dan Husnan (1984 : 188) : Prestasi ditafsirkan sebagai arti pentingnya suatu pekerjaan, tingkat keterampilan yang diperlukan, kemajuan dan tingkat penyelesaian suatu pekerjaan.

Berdasarkan pengertian tersebut maka kata prestasi dapat dimaknai sebagai hasil yang telah dicapai melalui suatu keterampilan tertentu. Pencapaian prestasi membutuhkan perencanaan yang baik disertai dengan keterampilan yang dibutuhkan.

Berdasarkan pengertian tersebut maka penulis menyimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja dan proses pencapaiannya dari seorang pegawai dalam melaksanakan fungsi-fungsi pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya, serta dapat dimaknai sebagai hasil yang telah dicapai melalui suatu keterampilan tertentu.

Faktor-faktor yang biasa dipakai untuk menilai prestasi kerja adalah kuantitas, dan kualitas pekerjaan, kerjasama, kepemimpinan, kehati-hatian, pengetahuan mengenai jabatannya, kerajinan, kesetiaan, dapat tidaknya diandalkan dan inisiatif.

Ranupandojo dan Husnan (1984 : 126) faktor-faktor dari prestasi kerja adalah :

1. Kualitas kerja, meliputi ketepatan dan keberhasilan.

2. Kuantitas kerja, yaitu mengenai output, serta perlu diperhatikan pula tidak hanya output yang rutin saja, tetapi seberapa cepat dia dapat menyelesikan pekerjaan ekstra.

3. Dapat tidaknya diandalkan termasuk dalam hal ini yaitu mengikuti instruksi, inisiatif, rajin serta sikap hati-hati.

4. Sikap, yaitu sikap terhadap karyawan perusahaan dan pekerjaan serta kerjasama.

Pegawai dikatakan mempunyai prestasi kerja baik, apabila di didalam dirinya sudah dilengkapi dengan kemampuan baik dalam menyelesaikan pekerjaan, atau dalam mengambil sikap maupun pengambilankeputusan serta mempunyai dorongan di dalam dirinya untuk berinisiatif serta mengerjakan sesuatu yang positif, menuju ke arah tujuan yang telah ditentukan.

**2.6 Hubungan Antara Motivasi dengan Prestasi Kerja**

Pegawai dikatakan mempunyai prestasi kerja baik, apabila di didalam dirinya sudah dilengkapi dengan kemampuan baik dalam menyelesaikan pekerjaan, atau dalam mengambil sikap maupun putusan serta mempunyai dorongan di dalam dirinya untuk berinisiatif serta mengerjakan sesuatu yang positif, menuju ke arah tujuan yang telah ditentukan.

Irawan, dkk (1997 : 260) menyatakan :

“Sejumlah penelitian menunjukan bahwa motivasi berkorelasi positif terhadap prestasi kerja, meskipun hubungannya tidak langsung. Meningkatnya motivasi secara tidak langsung akan meningkatkan hasil kerja (prestasi kerja) dan sebaliknya”.

Hubungan antara motivasi dan prestasi / kepuasan kerja dapat dilihat pada gambar berikut.

 Gaya kepemimpinan, Norma, Perilaku Organisasi, Manajemen SDM, dan Diklat

 Keterampilan dan kemampuan

 Prestasi

 Imbalan

 Prestasi Kerja

 Usaha

 Motivasi

 Keinginan dan kebutuhan individu

 Teknologi dan alat pendukung

 Besarnya imbalan yang diterapkan

Modifikasi Sumber : French (Irawan, dkk, 1997:260)

**GAMBAR 2.1**

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI DENGAN PRESTASI KERJA**

Berdasarkan gambar di atas, dapat dijelaskan bahwa terdapat hubungan yang sangat erat antara tujuan motivasi dengan upaya pemimpin sebagai motivator bagi bawahannya dan upaya untuk mencapai prestasi tersebut walaupun di dorong oleh motivasi, namun sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan/keterampilan serta ketersediaan teknologi. Besar kecilnya motivasi seseorang dapat dilihat dari kerasnya upaya yang dapat dilakukan serta kepuasan kerja yang dirasakan. Selanjutnya kepuasan kerja ini menjadi motivasi yang dapat lebih meningkatkan upayanya dalam meningkatkan prestasi kerja.

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam ciri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi kerja dan umtuk pencapaian tujuan yang akan dicapai.