**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

1. **Organisasi**

Manusia adalah makhluk sosial yang cenderung untuk hidup bermasyarakat serta mengatur dan mengorganisasi kegiatannya dalam mencapai suatu tujuan tetapi karena keterbatasan kemampuan menyebabkan mereka tidak mampu mewujudkan tujuan tanpa adanya kerjasama.

Organisasi merupakan suatu kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapai tujuan apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Berikut ini peneliti akan kemukakan beberapa pengertian organisasi menurut para ahli.

**Barnard** yang dikutip oleh **Hasibuan (2011:120)** mengemukakan bahwa **“Organisasi adalah suatu sistem kerjasama yang terkoordinasi secara sadar dan dilakukan oleh dua orang atau lebih”.**

Karena definisi diatas belum lengkap mendeskripsikan definisi organisasi maka peniliti selanjutnya akan menjelaskan definisi organisasi menurut Hasibuan.

Selanjutnya **Hasibuan (2011:120)** memberikan pengertian organisasi sebagai berikut:

**Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu.**

Karena definisi diatas belum lengkap mendeskripsikan tentang kewenangan, koordinasi, dan pengawasan maka peneliti selanjutnya akan menjelaskan definisiorganisasi menurut **Dimock** dalam **Handayaningrat (1985:42)** mendefinisikan organisasi sebagai berikut:

**Organisasi adalah perpaduan secara sistematis daripada bagian-bagian yang saling ketergantungan berkaitan untuk membentuk suatu kesatuan yang bulat melalui kewenangan, koordinasi dan pengawasan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditentukan.**

**Handayaningrat (1985:3)** memberikan cirri-ciri organisasi yaitu sebagai berikut:

1. **Adanya suatu kelompok orang yang dapat dikenal.**
2. **Adanya kegiatan yang bebeda-beda tetapi satu sama lain saling berkaitan *(interdependent part)* yang merupakan kesatuan usaha/kegiatan.**
3. **Tiap-tiap anggota memberikan sumbagan usahanya/tenaganya.**
4. **Adanya kewenangan, koordinasi, dan pengawasan.**
5. **Adanya suatu tujuan *(the idea of goals).***

Definisi organisasi banyak ragamnya, tergantung pada sudut pandang yang dipakai untuk melihat organisasi. Organisasi dapat dipandang sebagai wadah sebagai proses, sebagai perilaku, dan sebagai alat untuk mencapai tujuan. Namun demikian, definisi organisasi yang telah dikemukakan oleh para ahli organisasi sekurang-kurangnya ada unsur sistem kerja sama, orang yang bekerja sama, dan tujuan bersama yang hendak dicapai.

1. **Administrasi dan Manajemen**

Perkembangan administrasi dan manajemen dewasa ini telah berkembang sedemikian pesatnya dan hampir di setiap aspek kehidupan baik organisasi pemerintah maupun swasta masing-masing telah mempergunakn administrasi dan manajemen dalam memperlancar kegiatannya. Administrasi pada dasarnya berfungsi untuk menentukan tujuan organisasi dan meneruskan kebijakan umum. Sedangkan manajemen berfungsi untuk melaksanakan kegiatan yang perlu dilaksanakan dalam rangka pencapaian tujuan dalam batas-batas kebijakan umum yang telah dirumuskan. Manajemen pada pelaksanaannya mempunyai fungsi-fungsi yang satu sama lainnya memiliki keterkaitan yang tidak dapat dipisahkan. Oleh karena itu, fungsi manajemen memegang peranan penting dalam usaha pencapaian tujuan organisasi baik untuk organisasi pemerintah maupun swasta.

Kegiatan administrasi pada dasarnya merupakan suatu kegiatan kerjasama yang dilakukan oleh sekelompok orang baik dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kegiatan administrasi menjadi sangat penting dalam kehidupan bermasyarakat karena manusia merupakan makhluk sosial yang mana tidak dapat hidup sendiri dan saling melengkapi antara individu satu dengan individu lainnya.

**Siagian (1997:2)** mengemukakan pengertian administrasi sebagai berikut:

**Administrasi sebagai keseluruhan proses kerjasama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.**

Karena definisi diatas belum lengkap mendeskripsikan definisi administrasi maka peniliti selanjutnya akan menjelaskan definisi menurut Gie.

Selanjutnya menurut **Gie** yang dikutip **Syafie (2003:4)** mengatakan bahwa:

**Administrasi adalah segenap rangkaian kegiatan penataan terhadap pekerjaan pokok yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam kerja sama mencapai tujuan tertentu.**

Karena definisi diatas belum lengkap mendeskripsikan bimbingan, kepemimpinan, pengawasan serta usaha-usaha didalam definisi administrasi maka peniliti selanjutnya akan menjelaskan definisi administrasi menurut Siagian.

Lebih lanjut lagi **Siagian (1997:19)** mengatakan bahwa **“Administrasi didefinisikan sebagai bimbingan, kepemimpinan dan pengawasan daripada usaha-usaha kelompok individu-individu terhadap tujuan bersama”.**

Berdasarkan beberapa definisi dari para ahli diatas, maka peneliti mendefinisikan bahwa administrasi adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan atas dasar efektif, efisien dan rasional.

 Perkembangan kehidupan masyarakat semakin hari semakin bertambah. Hal ini sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Manusia sebagai salah satu anggota masyarakat, kebutuhannya pun semakin bertambah. Kebutuhan yang bertambah ini akan membawa persoalan pemenuhannya, apabila sumber-sumber yang dibutuhkan tersebut tersedia maka kebutuhan itu akan mudah terpenuhi. Akan tetapi, jika sumber-sumber tersebut langka tersedia manusia ditantang untuk mengusahakannya.

 Sebagian besar persoalan administrasi negara adalah bersumber dari persoalan masyarakat. Administrasi negara merupakan suatu sistem yang menjawab persoalan-persoalan masyarakat tersebut. Perkembangan masyarakat membawa tuntutan-tuntutan masyarakat pun meningkat. Tuntutan-tuntutan ini membutuhkan jawabannya. Jika jawabannya tidak sepadan dengan perkembangan tersebut maka terdapat ketidakpuasan. Oleh karena itu administrasi negara haruslah mampu menjawab tuntutan-tuntutan masyarakat yang senantiasa berkembang tersebut, dengan demikian ketidakpuasan masyarakat dapat diperkecil dan dipersempit jaraknya.

**Pfiffner** yang dikutip oleh **Sukarna (1986:13)** mengemukakan bahwa **“Administrasi Negara adalah pelaksanaan kebijakan Negara yang telah digariskan oleh badan-badan perwakilan politik”.**

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

Selanjutnya **Leonard** dalam **Sukarna (1986:14)** mendefiniskan bahwa: **“Administrasi Negara terdiri dari semua/seluruh aktivitas/kegiatan yang bertujuan pemenuhan atau pelaksanaan kebijakan Negara”.**

Karena definisi diatas belum lengkap mendeskripsikan definisi administrasi negara maka peniliti selanjutnya akan menjelaskan definisi administrasi negara menurut Kahya.

**Kahya (1996:4)** mengemukakan bahwa administrasi negara adalah sebagai berikut:

**Administrasi Negara ialah suatu ilmu yang mempelajari kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh alat-alat Negara untuk melaksanakan atau mewujudkan politik Negara atau politik pemerintah**

Mencermati pendapat para ahli di atas, pada dasarnya administrasi maupun administrasi Negara memiliki kesamaan, yakni administrasi lebih cenderung kepada hal yang bersifat umu, sedangkan administrasi Negara lebih kepada aktifitas kenegaraan. Objek disiplin ilmu administrasi Negara adalah pelayanan publik sehingga yang perlu dikaji adalah keberadaan berbagai organisasi publik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa administrasi Negara sangat penting dipelajari oleh setiap masyarakat yakni untuk memahami akan arti pentingnya kegiatan adminitrasi dalam suatu Negara yang dikaitkan dengan kewenangan publik.

Manajemen merupakan unsur yang menentuan dalam menggerakkan serta mengendalikan proses kegiatan administrasi dalam pencapaian tujuan. Oleh karena itu, pelaksanaan administrasi Negara dapat terwujud apabila terdapat kegiatan aktivitas manajemen yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, bimbingan, dan pengarahan, koordinasi, kontrol dan komunikasi.

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan ini dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen. **Hasibuan (2011:2)** mengatakan bahwa **“Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.**

Karena definisi diatas belum lengkap mendeskripsikan definisi manajemen maka peniliti selanjutnya akan menjelaskan definisi manajemen manajemen menurut Stoner.

 **Stoner** dalam **Handoko (2009:2)** memberikan batasan manajemen sebagai berikut:

**Manajemen secara harfiah adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian upaya anggota organisasi dan penggunaan seluruh sumber daya organisasi lainnya demi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.**

Beranjak dari uraian terebut diatas, bahwa manajemen merupakan suatu proses serangkaian kegiatan yang diarahkan pada pencapaian tujuan melalui kerjasama dan pemanfaatan semaksimal mungkin sumber daya yang ada. Manajemen bersifat ilmu, artinya kumpulan pengetahuan yang telah disistematikan dan diorganisasikan untuk mencapai kebenaran yang umum sebagaimana layaknya ilmu lainnya. Bersifat seni berarti adanya keterampilan, keahlian, kemahiran dan kemampuan dalam mengaplikasikan ilmu untuk mencapai tujuan.

Fungsi manajemen sebagaimana diketahui adalah tugas-tugas yang harus dilaksanakan dan merupakan kegiatan manajemen. Adapun fungsi-fungsi manajemen menurut beberapa ahli antara lain: **Terry** yang dikutip oleh **Handayaningrat (1985:25),** mengklasifikasikan fungsi-fungsi manajemen terdiri atas: **“Perencanaan (*planning),* pengorganisasian *(organizing),* penggerakan pelaksanaan (*actuating),* dan pengawasan *(controlling)”.***

Selanjutnya **F. Mee** dalam **Handayaningrat (1985:26)** menyebutkan fungsi manajemen sebagai berikut:

1. **Perencanaan *(planning)* adalah proses pemikiran yang matang untuk dilakukan dimasa yang akan dating dengan menentukan kegiatan-kegiatannya.**
2. **Pengorganisasian *(organizing)* adalah seluruh proses pengelompokan orang-orang, peralatan, kegiatan, tugas, wewenang dan tanggung jawab, sehingga merupakan organisasi yang dapat digerakkan secara keseluruhan dalam rangka tercapainya tujuan yang telah ditentukan.**
3. **Pemberian motivasi *(motivating)* adalah seluruh proses pemberian motif (dorongan) kepada karyawan untuk bekerja lebih bergairah, sehingga mereka dengan sadar mau bekerja demi tercapainya tujuan organisasi secara berhasil guna dan berdaya guna.**
4. **Pengawasan *(controlling)* adalah proses pengamatan terhadap pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.**

Beranjak dari uraian diatas, motivasi ditinjau dari ilmu manajemen merupakan suatu fungsi atau alat yang erat kaitannya dengan manusia sebagai pelaksanaan atau penggerak orang-orang agar mampu melakukan kegiatan-kegiatan organisasi, sehingga motivasi ini sangat penting dilakukan oleh pimpinan dalam suatu organisasi. Pimpinan harus mampu menggerakkan, mendorong dan mengerahkan pegawai untuk secara sadar melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan. Masalah pokok dalam motivasi adalah bagaimana cara terbaik untuk mengusahakan agar para pegawai dapat bekerja dengan giat dan berprestasi tinggi serta dapat mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, untuk mencapai hal tersebut dibutuhkan pembinaan secara terus-menerus dan pemberian fasilitas kepada para pegawai agar pekerjaan yang dihadapinya lebih terorganisir. Selain itu juga dibutuhkan keterampilan untuk mengarahkan dan memotivasi orang dalan suatu organisasi.

1. **Motivasi**

Motivasi berasal dari bahasa Latin, *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi ini penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Untuk mempermudah pemahaman motivasi kerja, dibawah ini peneliti akan mengemukakan pengertian motif, motivasi dan motivasi kerja.

Tingkah laku seseorang dipengaruhi serta dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari diri sendiri (internal) dan dari luar (eksternal=lingkungan). Rangsangan (material dan nonmaterial) ini akan menciptakan “motif” dan “motivasi” yang mendorong orang bekerja (beraktivitas) untuk memperoleh kebutuhan dan kepuasan dari hasil kerjanya.

**Hasibuan (2011:218)** mengemukakan bahwa **”Motif adalah suatu perangsang keinginan *(want)* dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”.**

Pengertian diatas dapat diartikan bahwa motif adalah keinginan untuk yang menjadi daya penggerak kemaauan kerja seseorang dan mempunyai tujuan yang diniginkan. Karena definisi diatas belum lengkap mendeskripsikan definisi motif maka peniliti selanjutnya akan menjelaskan definisi motif menurut Sperling yang dikutip Mangkunegara.

Selanjutnya **Sperling** yang dikutip oleh **Mangkunegara (2013:93)** mendefinisikan motif sebagai berikut:

**Motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri *(drive)*  dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan umtuk memuaskan motif.**

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan dari dalam diri individu untuk melakukan suatu kegiatan agar dapat terpenuhi kebutuhannya.

Selanjutnya peneliti akan menjelaskan pengertian motivasi menurut para ahli.

**Koontz** dalam **Hasibuan (2013:219)** mengemukakan bahwa **“Motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan”.**

Definisi ini mengandung arti bahwa motivasi merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu yang mengarah pada sasaran.

Hal ini sependapat dengan **Cascio** yang dikutip oleh **Hasibuan (2013:219)** yang mengemukakan bahwa **“Motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya”.**

Karena definisi diatas belum lengkap mendeskripsikan definisi motivasi maka peniliti selanjutnya akan menjelaskan definisi motivasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor menurut Wahjosumidjo.

**Wahjosumidjo (1984:192)** mengemukakan motivasi sebagai berikut:

**Motivasi adalah sebagai proses batin/proses psikologis yang terjadi pada diri seseorang, sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Disamping faktor ekstern, misalnya: lingkungan kerja, pimpinan, kepemimpinan dan sebagainya, dan sangat ditentukan oleh faktor intern yang melekat pada setiap orang/bawahan, seperti: pembawaan, tingkat pendidikan, pengalaman masa lampau, keinginan/harapan masa depan.**

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai akan mempunyai motivasi yang tinggi untuk bekerja apabila organisasi yang bersangkutan dapat memenuhi faktor-faktor dari setiap individu. Manusia bukan saja menunjukkan perbedaan-perbedaan dalam kemampuan mereka untuk melakukan sesuatu, tetapi keinginan mereka untuk melakukan sesuatu atau motivasi. Motivasi orang tergantung pada kekuatan motif-motif mereka. Motif atau kebutuhan inilah yang merupakan penyebab terjadinya tindakan-tindakan. Bertitik tolak dari motivasi sebagai kekuatan dari dalam diri individu yang timbul karena motif-motif tertentu, maka sudah menjadi kewajiban bagi para pemimpin untuk menciptakan faktor yang dapat merangsang atau mendorong para bawahannya agar mereka dapat bekerja dengan efektif. Artinya antara bawahan dengan atasan perlu dijalin kerjasama dalam artian bersusun bahu meningkatkan produktivitas organisasi demi kepentingan pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Pendapat lain memberikan pengertian yang berbeda mengenai motivasi, seperti yang diungkapkan oleh **Flippo** yang dikutip oleh **Hasibuan (2013:143)** yaitu sebagai berikut:

**Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.**

Menurut pendapat ahli diatas motivasi mengandung arti sebagai suatu usaha dari pimpinan agar para bawahan mau melaksanakan tugasnya secara sadar disertai tanggung jawab yang tinggi dalam pencapaian tujuan organisasi. Senada dengan yang dikemukakan oleh Hasibuan.

**Hasibuan (2013:143)** mengemukakan bahwa motivasi adalah sebagai berikut:

**Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mecapai kepuasan.**

Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, motivasi kerja memiliki pengertian seperti yang diungkapkan oleh **Danim (2012:23)** bahwa **“Motivasi kerja adalah dorongan yang muncul dari dalam diri individu untuk secara sadar melakukan pekerjaan yang dihadapi”.**

Selanjutnya **Mc. Cormick** yang dikutip oleh **Mangkunegara (2013:94)** mengemukakan bahwa **“Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkunan kerja”.**

Pengertian dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri manusia yang mampu mengarahkan dan menggerakkan untuk beraktivitas mencapai tujuan tertentu di lingkungan dunia kerja.

1. **Prinsip-prinsip Motivasi**

Prinsip-prinsip motivasi merupakan hal-hal yang harus diterapkan oleh pimpinan dalam memotivasi kerja para bawahannya agar giat bekerja. **Mangkunegara (2013:100)** mengemukakan beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai, yaitu sebagai berikut:

1. **Prinsip partisipasi**

**Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.**

1. **Prinsip komunikasi**

**Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.**

1. **Prinsip mengakui andil bawahan**

**Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.**

1. **Prinsip pendelegasian wewenang**

**Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.**

1. **Prinsip member perhatian**

**Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai akan memotivasi pegawai bekerja sesuai yang diharapkan oleh pemimpin.**

1. **Jenis-jenis Motivasi**

Motivasi merupakan fenomena hidup yang banyak corak dan ragamnya. Secara umum jenis motivasi diklasifikasikan ke dalam 2 (dua) jenis yang satu sama lain member warna terhadap aktifitas manusia. Motivasi yang dimaksudkan disini tidak terlepas dari konteks manusia organisasional.

**Hasibuan (2013:150)** mengemukakan 2 (dua) jenis motivasi, yaitu sebagai berikut:

1. **Motivasi Positif *(Insentif Positif)***

**Pimpinan memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar.**

1. **Motivasi Negatif *(Insentif Negatif)***

**Pimpinan memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negative ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meingkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang akan berakibat kurang baik.**

1. **Metode Motivasi**

Metode-metode motivasi yang dikemukakan oleh para ahli menunjukkan agar seorang pimpinan haruslah benar-benar memahami dan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seperti kebutuhan-kebutuhan individu dan kebutuhan organisasi di lingkungan keja. Jika seorang pimpinan telah benar-benar memahami hal tersebut, maka haruslah pimpinan itu siap memberikan motivasi yang sesuai dengan tuntutan keadaan dan orang-orang yang ada di dalamnya.

Teknik atau metode motivasi yang dikemukakan oleh para ahli dapat digunakan oleh para pimpinan di dalam memotivasi para pegawainya. Keberhasilan suatu metode motivasi yang digunakan akan tergantung pada kemampuan pimpinan sebagai motivator dalam menyesuaikan metode motivasi yang digunakan dengan aspek emosi dan dengan motif dominan pegawainya.

Menurut **Hasibuan (2013:149)** ada 2 (dua) metode motivasi, yaitu sebagai berikut:

1. **Motivasi Langsung *(Direct Motivation)***

**Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmaterial) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu pegawai untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya.**

1. **Motivasi tak langsung *(Indirect Motivation)***

**Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para pegawai betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.**

1. **Teori Motivasi**

Untuk memahami tentang motivasi, maka peneliti akan mencantumkan beberapa teori motivasi dari para ahli, antara lain sebagai berikut:

1. **Teori Kebutuhan Maslow**

Kebutuhan dapat didefiniskan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai. Kita tidak mungkin memahami perilaku tanpa mengerti kebutuhannya.

**Maslow** dalam **Mangkunegara (2012:63)** mengemukakan bahwa dalam setiap manusia terdapat 5 (lima) tingkat kebutuhan yaitu sebagai berikut:

1. **Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual.**
2. **Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dai ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.**
3. **Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.**
4. **Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oeh orang lain.**
5. **Kebutuhan untuk mengaktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi.**

Hierarki kebutuhan dari Maslow dapat dilihat pada gambar berikut:

Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan rasa memiliki dan [kasih sayang](http://id.wikipedia.org/wiki/Kasih_sayang)

Kebutuhan akan rasa aman

Kebutuhan Fisiologis

Sumber: **Abraham Maslow** dalam  **Mangkunegara (2012:64)**

**Gambar 2.1**

**Hierarki Kebutuhan Maslow**

Menurut konsep teori ini, pemenuhan kebutuhan bersifat linier, dari satu ttik hierarki menuju hierarki lain. Hal ini berarti pemenuhan kebutuhan akan berjalan secara berjenjang (hierarkis) dari satu tingkat kebutuhan menuju kebutuhan lain yang tingkatannya lebih tinggi. Artinya setelah satu kebutuhan dapat terpenuhi maka manusia akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan lain yang lebih tinggi dan seterusnya.

1. Kebutuhan fisik

Kebutuhan paling dasar pada setiap orang adalah kebutuhan fisiologis yakni kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya secara [fisik](http://id.wikipedia.org/wiki/Fisik). Kebutuhan-kebutuhan itu seperti kebutuhan akan makanan, minuman, tempat berteduh, seks, tidur dan oksigen. Kebutuhan-kebutuhan fisiologis adalah [potensi](http://id.wikipedia.org/w/index.php?title=Potens&action=edit&redlink=1) paling dasar dan besar bagi semua pemenuhan kebutuhan di atasnya. Manusia yang lapar akan selalu termotivasi untuk makan, bukan untuk mencari teman atau dihargai. Manusia akan mengabaikan atau menekan dulu semua kebutuhan lain sampai kebutuhan fisiologisnya itu terpuaskan. Di masyarakat yang sudah mapan, kebutuhan untuk memuaskan rasa lapar adalah sebuah gaya hidup. Mereka biasanya sudah memiliki cukup makanan, tetapi ketika mereka berkata lapar maka yang sebenarnya mereka pikirkan adalah citarasa makanan yang hendak dipilih, bukan rasa lapar yang dirasakannya. Seseorang yang sungguh-sungguh lapar tidak akan terlalu peduli dengan rasa, bau, [temperatur](http://id.wikipedia.org/wiki/Temperatur) ataupun [tekstur](http://id.wikipedia.org/w/index.php?title=Tekstur&action=edit&redlink=1) makanan.

1. Kebutuhan akan rasa aman

Setelah kebutuhan-kebutuhan fisiologis terpuaskan secukupnya, muncullah apa yang disebut Maslow sebagai kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini diantaranya adalah rasa aman fisik, [stabilitas](http://id.wikipedia.org/w/index.php?title=Stabilitas&action=edit&redlink=1), [ketergantungan](http://id.wikipedia.org/w/index.php?title=Ketergantungan&action=edit&redlink=1), perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti [perang](http://id.wikipedia.org/wiki/Perang), [terorisme](http://id.wikipedia.org/wiki/Terorisme), penyakit, takut, cemas, bahaya, kerusuhan dan bencana alam. Kebutuhan akan rasa aman berbeda dari kebutuhan fisiologis karena kebutuhan ini tidak bisa terpenuhi secara total. Manusia tidak pernah dapat dilindungi sepenuhnya dari ancaman-ancaman meteor, kebakaran, banjir atau perilaku berbahaya orang lain.

Menurut Maslow, orang-orang yang tidak aman akan bertingkah laku sama seperti anak-anak yang tidak aman. Mereka akan bertingkah laku seakan-akan selalu dalam keadaan terancam besar. Seseorang yang tidak aman memiliki kebutuhan akan keteraturan dan stabilitas secara berelebihan serta akan berusaha keras menghindari hal-hal yang bersifat asing dan yang tidak diharapkannya.

1. Kebutuhan akan rasa memiliki dan kasih sayang

Jika kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman telah terpenuhi, maka muncullah kebutuhan akan cinta, kasih sayang dan rasa memiliki-dimiliki. Kebutuhan-kebutuhan ini meliputi dorongan untuk bersahabat, keinginan memiliki pasangan dan keturunan, kebutuhan untuk dekat pada keluarga dan kebutuhan antarpribadi seperti kebutuhan untuk memberi dan menerima cinta. Seseorang yang kebutuhan cintanya sudah relatif terpenuhi sejak kanak-kanak tidak akan merasa panik saat menolak cinta. Ia akan memiliki keyakinan besar bahwa dirinya akan diterima orang-orang yang memang penting bagi dirinya. Ketika ada orang lain menolak dirinya, ia tidak akan merasa hancur. Bagi Maslow, cinta menyangkut suatu hubungan sehat dan penuh kasih mesra antara dua orang, termasuk sikap saling percaya. Sering kali cinta menjadi rusak jika salah satu pihak merasa takut jika kelemahan-kelemahan serta kesalahan-kesalahannya. Maslow juga mengatakan bahwa kebutuhan akan cinta meliputi cinta yang memberi dan cinta yang menerima. Kita harus memahami cinta, harus mampu mengajarkannya, menciptakannya dan meramalkannya. Jika tidak, dunia akan hanyut ke dalam gelombang permusuhan dan kebencian.

1. Kebutuhan akan penghargaan

Setelah kebutuhan dicintai dan dimiliki tercukupi, manusia akan bebas untuk mengejar kebutuhan akan penghargaan. Maslow menemukan bahwa setiap orang yang memiliki dua kategori mengenai kebutuhan penghargaan, yaitu kebutuhan yang lebih rendah dan lebih tinggi. Kebutuhan yang rendah adalah kebutuhan untuk menghormati orang lain, kebutuhan akan [status](http://id.wikipedia.org/w/index.php?title=Status&action=edit&redlink=1), [ketenaran](http://id.wikipedia.org/wiki/Ketenaran), [kemuliaan](http://id.wikipedia.org/w/index.php?title=Kemuliaan&action=edit&redlink=1), [pengakuan](http://id.wikipedia.org/w/index.php?title=Pengakuan&action=edit&redlink=1), perhatian, [reputasi](http://id.wikipedia.org/w/index.php?title=Reputasi&action=edit&redlink=1), [apresiasi](http://id.wikipedia.org/w/index.php?title=Apresiasi&action=edit&redlink=1), [martabat](http://id.wikipedia.org/w/index.php?title=Martabat&action=edit&redlink=1), bahkan [dominasi](http://id.wikipedia.org/wiki/Dominasi). Kebutuhan yang tinggi adalah kebutuhan akan harga diri termasuk perasaan, keyakinan, kompetensi, prestasi, penguasaan, kemandirian dan kebebasan. Sekali manusia dapat memenuhi kebutuhan untuk dihargai, mereka sudah siap untuk memasuki gerbang aktualisasi [diri](http://id.wikipedia.org/w/index.php?title=Diri&action=edit&redlink=1), kebutuhan tertinggi yang ditemukan Maslow.

1. Kebutuhan akan aktualisasi diri

Tingkatan terakhir dari kebutuhan dasar Maslow adalah aktualisasi diri. Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan yang tidak melibatkan keseimbangan, tetapi melibatkan keinginan yang terus menerus untuk memenuhi potensi. Maslow melukiskan kebutuhan ini sebagai hasrat untuk semakin menjadi diri sepenuh kemampuannya sendiri, menjadi apa saja menurut kemampuannya.

1. **Teori Harapan *(Expectacy Theory)***

Teori harapan ini dikemukakan oleh Victor Vroom yang menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam mengerjakan pekerjaannya tergantung dari hubungan timbale-balik antara apa yang ia inginkan dan butuhkan dari hasil pekerjaan itu.

Menurut **Vroom** dalam **Sedarmayanti (2013:237)** teori ini memfokuskan pada 3 (tiga) hubungan, yaitu:

1. **Hubungan upaya-kinerja: probabilitas yang dipersepsikan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah upaya tertentu akan mendorong kinerja.**
2. **Hubungan kinerja-ganjaran: derajat sejauh mana individu meyakini bahwa berkinerja pada tingkat tertentu akan mendorong tercapainya keluaran yang diinginkan.**
3. **Hubungan ganjaran-tujuan pribadi: derajat sejauh mana ganjaran organisasional memenuhi tujuan/kebutuhan pribadi seseorang individu dan daya tarik ganjaran potensial untuk individu.**

Dalam teori ini, kuatnya kecenderungan bertindak dalam cara tertentu bergantung pada kekuatan pengharapan bahwa tindakan akan diikuti keluaran tertentu dan pada daya tarik dari keluaran tersebut bagi individu. Teori pengharapan membantu menjelaskan mengapa banyak pegawai tidak termotivasi pada pekerjaan mereka dan semata-mata melakukan yang minimum untuk menyelamatkan diri.

1. **Indikator Motivasi**

Untuk memudahkan dalam penelitian, maka peneliti menggunakan alat ukur mengenai motivasi kerja. **Atkinson** dalam **Gibson (1990:96)** mengemukakan bahwa **“Untuk menganalisis tentang motivasi harus memusatkan perhatian pada faktor-faktor yang mendorong dan mengarahkan kegiatan seseorang”.** Berdasarkan pendapat tersebut maka untuk menganalisis motivasi kerja peneliti akan menggunakan faktor-faktor yang memotivasi seseorang yang selanjutnya akan digunakan sebagai alat ukur motivasi kerja.

**Mc. Clelland** dalam **Hasibuan (2013:162)** mengemukakan terorinya yaitu *Mc. Clelland Achievement Motivation Theory* atau Teori Motivasi Prestasi Mc. Clelland. Teori ini menyatakan bahwa seseorang dalam bekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan, tergantung pada dorongan motivasi, situasi dan peluang yang ada. Dalam teori ini dikelompokkan tiga kebutuhan yang dapat memotivasi seseorang, yaitu:

1. **Kebutuhan akan prestasi *(need for achievement = n.Ach)***

**Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu, n Ach akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan menggerakkan semua kemampuan serta energy yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal.**

1. **Kebutuhan akan afiliasi *(need for affilitation = n.Aff)***

**Kebutuhan akan afiliasi menjadi daya penggerak bekerja seseorang. Oleh karena itu n Aff ini merangsang gairah semangat bekerja seseorang karena setiap orang mengininkan hal-hal berikut:**

1. **Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal danbekerja *(sense of belonging).***
2. **Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting *(sense of importance).***
3. **Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal *(sense of achievement).***
4. **Kebutuhan akan perasaan ikut serta *(sense of participation).***
5. **Kebutuhan akan kekuasaan *(need for power = n.Pow)***

**Kebutuhan akan kekuasaan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. N Pow akan merangsang dan memotivasi gairah kerja seseorang serta mengerahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik.**

1. **Kinerja Pegawai**
2. **Pengertian Kinerja**

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Ada beberapa pendapat mengenai kinerja, seperti yang diungkapkan oleh **Bernandin** dan **Russell** dalam **Gomes (2003:135)** bahwa: **“Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu”.**

Pengertian dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwakinerja merupakan hasildari suatu pekerjaan yang dilakukan daalm sutu periode tertentu. Karena definisi diatas belum lengkap mendeskripsikan definisi kinerja maka peniliti selanjutnya akan menjelaskan definisi kinerja menurut Mangkunegara.

Selanjutnya **Mangkunegara (2013:67)** mengemukakan bahwa kinerja yaitu:

**Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.**

Karena definisi diatas belum lengkap mendeskripsikan definisi kinerja maka peniliti selanjutnya akan menjelaskan definisi kinerja menurut Sedarmayanti.

Lebih lanjut, **Sedarmayanti (2013:260)** memberikan pengertian mengenai kinerja sebagai berikut:

**Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hokum dan sesuai dengan moral maupun etika.**

Pendapat dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya dalam periode waktu tertentu.

**Pasolong (2010:177)** mengemukakan bahwa kinerja mempunyai beberapa elemen, yaitu:

1. **Hasil kerja dicapai secara individual atau secara institusi.**
2. **Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggungjawab.**
3. **Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal.**
4. **Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika.**
5. **Faktor-faktor Kinerja**

Para pimpinan sebuah organisasi sangat menyadari bahwa ada perbedaan kinerja antara seorang pegawai dengan pegawai lainnya yang berada di bawah pengawasannya. Walaupun para pegawai bekerja pada bagian yang sama, namun produktivitas mereka bias tidak sama.

Menurut **Davis** dalam **Mangkunegara (2013:67)** faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan *(ability)* dan faktor motivasi *(motivation).*

1. **Faktor Kemampuan**

**Secara psikologis, kemampuan *(ability)* pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality *(knowledge+skill).* Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.**

1. **Faktor Motivasi**

**Motivasi terbentuk dari sikap *(attitude)* seorang pegawai dalam menghadapi situasi *(situation)* kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencaai tujuan organisasi (tujuan kerja).**

1. **Pengukuran dan Penilaian Kinerja**

Pengukuran kinerja pada dasarnya digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan, program atau kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi instansi pemerintah. Penilaian kinerja harus dilakukan secara rutin dan teratur sehingga dapat bermanfaat bagi pengembangan karier harus dilakukan secara rutin dan teratur sehingga dapat bermanfaat bagi pengembangan karier pegawai yang dinilai maupun bagi organisasi secara keseluruhan.

Menurut **Lembaga Administrasi Negara (LAN)** yang dikutip oleh **Winardi (2014:19)** mengemukakan bahwa **“Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas”.**

**Sikula (1981:205)** dalam **Mangkunegara (2013:69)** mengemukakan bahwa **“Penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan”.**

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan oleh pimpinan secara sistematik berdasarkan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Adapun menurut **Gomes (2003:135)** tujuan penilaian performansi yaitu:

1. **Untuk mereward performansi sebelumnya *(to reward past performance),***
2. **Untuk memotivasikan perbaikan performansi pada waktu yang akan dating *(to motivate future performance improvement).***
3. **Indikator Kinerja**

Berbicara tentang kinerja akan selalu terkait dengan ukuran atau standar kinerja. Ukuran kinerja atau indicator kinerja merupakan aspek yang dijadikan dasar atau tolok ukur oleh organisasi untuk mengukur kinerja. Terkait dengan ukuran dan standar kinerja berikut **Gomes (2003:142)** menyatakan dimensi-dimensi kinerja, yaitu:

1. ***Quantity of work;* jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan;**
2. ***Quality of work;*** **kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat kesesuaian da kesiapannya;**
3. ***Job knowledge;*** **luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya;**
4. ***Creativeness;*** **keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul;**
5. ***Cooperation;*** **kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi);**
6. ***Dependability;*** **kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja;**
7. ***Initiative;* semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya;**
8. ***Personal qualities;* menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi.**
9. **Relevansi Motivasi dengan Kinerja Pegawai**

Keberhasilan tercapainya suatu tujuan organisasi tidak terlepas dari kinerja pegawainya. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang sangatlah kompleks. Sebagaimana dikemukakan oleh **Fatah** dalam  **Wahyudi (1996:168)** yang mengemukakan bahwa:

**Kinerja adalah suatu kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas yang sesuai dengan sikap, pengetahuan, dan keterampilan serta motivasi kerja.**

Pendapat dari ahli diatas, dapat dilihat bahwa kinerja pegawai itu sendiri dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan faktor motivasi. Hal ini sesuai dengan pendapat **Gibson (1990:40)**  yang dikutip oleh **Pasolong (2010:176)**  yang mengatakan “**Kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan”.**

Untuk lebih jelasnya lagi tentang pemahaman tersebut, **Chung** dan **Megginson** dalam **Gomes** **(2003:177)** menjelaskan sebagai berikut:

**Motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan ... motivasi berkaitan erat dengan kepuasan kerja dan peformansi pekerjaan.**

**Konsep tersebut diatas,** memiliki pengertian bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Motivasi seseorang terhadap suatu pekerjaan atau aktifitas akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai. Tanpa adanya motivasi dalam bekerja maka pegawai akan kurang bergairah dan bersemangat yang pada akhirnya akan menyebabkan tugas-tugas atau pekerjaan yang dibebankan aepadanya tidak terealisasi secara optimal.

Pendapat lain mengatakan bahwa motivasi timbul karena pegawai merasa belum terpenuhi kebutuhannya. Sebagaimana yang dikatakan oleh **Manullang (2001:159)** bahwa:

**Besar kecilnya prestasi yang diberikan tergantung dari perealisasian kebutuhannya. Oleh karenanya daya perangsang pada manusia memberikan prestasi yang sebesar-besarnya adalah pemenuhan kebutuhan manusia yang bekerja.**

Hal senada diungkapkan oleh **Zainal (2005:18)** bahwa:

**Kebutuhan-kebutuhan dan kepentingan-kepentingan itu merupakan kekuatan pendorong bagi mereka untuk menyelenggarakan kegiatan-kegiatan dalam organisasi. Setiap pegawai akan berusaha mengejar keberhasilan dalam pemenuhan kebutuhan.**

Berdasarkan pendapat diatas, dapat diketahui bahwa pemenuhan kebutuhan daya penggerak yang menimbulakan semangat bekerja seseorang. Oleh karena itu, kebutuhan ini akan mendorong seorang pegawai untuk mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinyademi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Hubungan antara motivasi seseorang melakukan suatu kegiatan dengan kinerja yang akan diperolehnya yakni apabila motivasi kerjanya tinggi maka kinerja pegawai akan meningkat, begitupun sebaliknya.

Lebih lanjut, untuk mengetahui hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai, maka dibawah ini peneliti akan gambarkan dalam bentuk pendekatan pada gambar 2.2.

### OUT PUT

Adanya peningkatan kinerja pegawai dengan melihat indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. *Quantity of work*
2. *Quality of work*
3. *Job knowledge*
4. *Creativeness*
5. *Cooperation*
6. *Dependability*
7. *Initiative*
8. *Personal qualities*

### PROSES

Pelaksanaan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai didasarkan pada indikator sebagai berikut:

1. Kebutuhan akan prestasi
2. Kebutuhan akan afiliasi
3. Kebutuhan akan kekuasaan

#### INPUT

Terdiri dari :

1. Man (tenaga kerja)
2. Money (Biaya)
3. Machine (Peralatan)
4. Material (Bahan-bahan)
5. Market (Pemasaran)
6. Methode (Cara Kerja)

### FEED BACK

1. Meningkatkan sumber-sumber yang mendukung pelaksanaan motivasi kerja
2. Memperbaiki kekurangan pada motivasi dan kinerja pegawai

**Sumber:**

* 1. **Mc. Clelland** dalam **Hasibuan (2013:162)**
	2. **Gomes (2003:142)**
	3. **Handayaningrat (1985:15)**
	4. **Modifikasi peneliti**

**Gambar 2.2**

**Model Pendekatan Motivasi dengan Kinerja Pegawai**

**Penjelasan:**

1. ***Input* (Masukan)**

Maksudnnya adalah suatu masukan dalam suatu sistem pendekatan yang dapat dijadikan suatu bahan yang berguna untuk tercapainya suatu tujuan yang dikehendaki. Dalam suatu sistem tidak akan terlepas dari “*The Six M*” yang merupakan unsur manajemen untuk mengatur proses pemanfaatan sumber-sumber daya yang ada secara efektif dalam efisien dalam mencapai tujuan, yang termasuk dalam “*The Six M*” itu antara lain:

1. ***Man* (Manusia)**

Manusia merupakan suatu unsur penentu dalam pencapaian tujuan organisasi, karena manusia adalah motor penggerak dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta.

1. ***Machine* (Mesin)**

Mesin merupakan salah satu sarana yang digunakan untuk menunjang kelancaran pekerjaan di dalam organisasi.

1. ***Money* (Biaya)**

Biaya meupakan faktor yang sangan penting dalam pencapaian tujuan organisasi, karena tanpa biaya maka organisasi tidak akan berjalan.

1. ***Material* (Bahan­)**

Bahan merupakan sumber daya yang akan digunakan untuk menunjang pelaksanaan kegiatan organisasi seperti alat tulis, meja, kursi, alat transportasi, gedumg kantor, dan lain-lain.

1. ***Method* (Metode)**

Faktor ini tidak kalah pentingnya dengan faktor yang lainnya dalam sebuah usaha pencapaian tujuan organisasi. Karena metode merupakan langkah-langkah untuk mencapai tujuan atau sasaran organisasi.

1. ***Market* (Pasar)**

Pasar dalam hal ini adalah masyarakat atau lingkungan publik sebagai pemasaran antara organisasi dengan lingkungan masyarakat. Tanpa adanya pasar atau lingkungan luar yang mendukung tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi sebelumnya tidak akan tercapai.

1. ***Process* (Proses)**

Proses merupakan transformasi *input* menjadi *output* . Pada proses ini sumber-sumber dalam input diupayakan untuk dimanfaatkan dalam pelaksanaan motivasi kerja yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Purwakarta.

1. ***Output* (Keluaran­)**

Keluaran adalh segala sesuatu berupa produk atau jasa (fisik atau non fisik) sebagai hasil langsung dari pelaksanaan suatu kegiatan program berdasarkan masukan *(input)* yang digunakan. Apabila motivasi telah dilaksanakan dengan baik yang didasarkan pada indikator motivasi kerja serta dengan pemanfaatan *input*  yang ada, maka kinerja pegawai akan meningkat.

1. ***Feed back (Umpan Balik)***

Peningkatan kinerja pegawai akan bisa memberikan umpan balik terhadap *input* berupa kesinambungan unsur-unsur yang terdapat dalam input tersebut. Sehingga dapat diupayakan agar lebih berdaya guna dan berhasil guna.

Semua masukan berupa sumber-sumber yang ada di Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Purwakarta yaitu tenaga kerja (*man*), biaya (*money),* cara kerja (*methode),* peralatan *(machine),* alat/bahan (*material),* pemasaran (*market)*. Kemudian diproses dalam pelaksanaan motivasi yang diharapkan menghasilkan keluaran berupa hasil kerja yang baik sehingga akan menghasilkan kinerja pegawai yang unggul berdasarkan indikator-indikator kinerja yaitu *Quantity of work, Quality of work*, *Job knowledge*, *Creativeness*, *Cooperation*, *Dependability*, *Initiative*, *Personal qualities.* Dan selanjutnya dari keluaran tersebut menimbulkan umpan balik yang diharapkan yaitu meningkatkan sumber-sumber yang mendukung pelaksanaan motivasi kerja dan memperbaiki kekurangan-kekurangan dalam pelaksanaan motivasi serta memberikan kemungkinan terjadinya peningkatan kinerja pegawai di Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Purwakarta.