**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

1. **Pengertian Organisasi**

Menyelenggarakan kegiatan kerjasama kelompok manusia dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama, diperlukan sarana atau alat yang dapat di jadikan wadah atau tempat terselenggaranya kegiatan tersebut, yaitu organisasi. Maksudnya agar semua tujuan bersama dapat di tercapai secara efektif dan efesien, sehingga **Siagian** mengemukakan pergertian organisasi seperti berikut :

**“Organisasi adalah setiap bentuk persekutuan anatara dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai sesuatu tujuan bersama dan terikat secara formal dalam suatu ikatan hirarkhi dimana selalu terdapat hubungan antara seseorang atau kelompok orang yang di sebut bawahan”.**

Pada dasarnya organisasi itu ada karena organisasi mempersatukan potensi individu-individu. Dua orang yang bekerja sama akan lebih mudah melakukannya karena akan menanggung beban yang lebih berat seperti **Gibson** dalam **Siagian** menyatakan pengertian organisasi seperti berikut :

**“Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan, karena organisasi itu mengejar tujuan dan sasaran yang dapat dicapai secara lebih efetif dengan tindakan yang dilakukan secara bersama-sama”.**

Dengan demikian, dalam berbagai hal dapat dekatakan bahwa kelompok adalah bagian dari organisasi. Sehingga dapat dikatakan bahwa organisasi adalah sekolompok orang yang melakukan interaksi berdasarkan hubungan kerja dalam suatu struktur untuk mencapai tujuan.

1. **Pengertian Administrasi**

Administrasi secara umum dapat di artikan sebagai suatu proses kerja sama untuk mencapai tujuan bersama yang telah di tentukan sebelumnya. Apabila ditetapkan secara formal dalam organisasi maka proses kerja sama tersebut dalam mewujudkan tujauan organisasi.

Pendapat para ahli tentang pengertian administrasi, menurut Simon dalam Handayaningrat, menjelaskan seperti berikut :

**“Administrasi yaitu sebagai kegiatan dari beberapa kelompok yang mengadakan kerjasama untuk menyelesaikan suatu pekerjaan berdasarkan tujuan bersama yang telah ditetapkan”.**

Administrasi dapat dibedakan dalam 2 penegertian, yaitu administrasi dalam arti sempit dan dalam arti luas, yaitu :

1. Administrasi dalam arti sempit dikemukakan oleh beberapa ahli, sebagai berikut :

**“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 ketata usahaan (*celerical work*). Jadi tata usaha adalah bagian kecil Administrasi yang akan di pelajari.**

2. Administrasi dalam arti luas menurut **Siagian** yang dikutip oleh **Silalahi** dalam bukunya yang berjudul Studi tentang Ilmu Administrasi menyatakan bahwa:

**“Administrasi adalah keseluruhan proses pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang terlibat dalam suatu bentuk kerja sama demi tercapainya tujuan yang ditentukan sebelumnya”.**

Pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa administrasi merupakan sebuah kegiatan kerjasama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian dan definisi-definisi seperti dikemukakan diatas, **Silalahi (2016:11)** dapat merincikan beberapa ciri pokok administrasi menguraikan :

1. **Kerja sama dilakukan oleh sekelompok orang.**
2. **Kerja sama dilakukan berdasarkan pembagian kerja secara terstruktur.**
3. **Kerja sama yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan.**
4. **Untuk mencapai tujuan memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya.**

Jika disederhanakan, bahwa ciri-ciri pokok dapat disebut sebagai administrasi adalah kerja sama oleh sekelompok orang yang berdasarkan tersetruktur dengan maksud untuk mencapainya sebuah tujuan.

1. **Pengertian Administrasi Negara**

Istilah administrasi negara ialah terjemahan dari “*Public Administrations*”. Istilah ini lahir bersamaan dengan lahirnya lembaga administrasi negara (LAN) pada sekitar tahun 1956. Jika istilah *public administration* 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.

**Siagian** dalam bukunya **“Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi (1997:8)”** menuraikan administrasi Negara sebagai berikut :

**“Administrasi Negara secara singkat dan sederhana di definisikan sebagai keseluruhan keegiatan yang dilakukan oleh seluruh aparatur pemerintah dari suatu negara dalam usaha mencapai tujuan negara”.**

**Waldo**  terjemahan **Tjokroamidjojo** dengan bukunya **Pengantar Administrasi Pembangunan (1997:1)** Administrasi Negara adalah **“manajemen dan organisasi dari pada manusia-manusia dan peralatannya guna mencapai tujuan-tujuan pemerintah”.**

**Litechfield**  mengenai Administrasi Negara yang dikutip oleh **Syafei** dalam bukunya **Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia (2003:33)**, adalah :

**“Suatu studi mengenai bagaimana macam-macam badan pemerintahan diorganisir, diperlengkapi dengan tenaga-tenagnya, dibiayai, digerakan, dan dipimpin”**.

Definisi Administrasi dan Administrasi Negara tersebut merupakan inti dari pembelajaran Administrasi Negara di dalamnya terkandung berbagai aktifitas organisasi. Di dalam organisasi agar berjalan dengan lancar perlu adanya suatu pandangan dari ahli mengenai organisasi yang dimaksud selanjutnya akan menguraikan definisi mengenai organisasi dari beberapa ahli.

1. **Pengertian Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumberdaya manusia dapat didepinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

**Filippo** dalam **Gaol (2014:59)**, mengemukakan definisi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

**“Manajemen sumber daya manusia adalah proses merencanakan, mengorganisir atau organisasikan, mengarahkan, dan mengendalikan pengadaan, pengembangan, kompensasi, penyatuan, perawatan/pemeliharaan dan pemisahan/pelepasan sumberdaya manusia kepada tujuan akhir individu organisasi dan masyarakat yang telah tercapai.**

Menurut **Jhon** dan **Mary** dalam **Hasibuan (2011: 11),** mengemukakan definisi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

**“Manejemen personalia didefinisikan sebagai suatu proses pengembangan, menerapkan, dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode, dan program yang berhubungan dengan individu karyawan dalam organisasi”.**

Definisi diatas dapat diartikan bahwa manajemen sumber daya manusia sebuah pengembangan dan mengarahkan dalam kerja sama individu untuk tercapainya suatu tujuan individu dan tujuan suatu organisasi.

Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintergrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efesien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

1. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua kegiatan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang itegrasi, dan organisasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

1. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.

1. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahan dan bekerja sesuai dengan rencana.

1. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penepatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

1. Pengembangan

Pengembangan (*develepment*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

1. Kompesansi

Kompenasasi (*compensation*) adalah pemeberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*).

1. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatuakan kepentinagan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan salinga menguntungkan.

1. Pemeliharaan

Pemeliharaan (maintenance) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka mau bekerja sama sampai pengsiun.

1. Kedispilinan

Kedispilinan merupakan fungsi manajemen sumberdaya manusia yang penting dan kunci terwujunya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

1. Pemberhentian

Pemeberhentian (*separation*) adalah putusan hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

1. **Motivasi**

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

Dalam memahami motivasi kerja, bawah ini peneliti akan menjelaskan tentang motif, motivasi, dan motivasi kerja.

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

Peneliti akan menjelaskan motif menurut para ahli yang dikemukakan oleh **Hasibuhan**  **(2011:144)**, mengemukan bahwa:

**“motif adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”.**

Definisi diatas mengandung arti motif adanya keinginan daya penggerakan kemauan kerja seseorang dan mempunyai tujuan atau keinginan yang ingin dicapai. Karena definisi diatas belum lengkap mendeskripkan motif maka peneliti selanjutnya akan menjelaskan definisi motif yang dikutif Mangkunagara.

Menurut **Sperling** dalam **Mangkunagara (2011:93),** menjelaskan sperti berikut :

**“motif sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif”.**

Menurut pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motif adalah dorongan dari dalam diri individu untuk melakukan suatu kegiatan dapat mempenuhi suatu kebutuhan.

Selanjutnya peneliti akan menjelaskan tentang pengertian motivasi menurut para ahli.

Menurut **Knootz** dalam **Notoatmodjo (2011:312)** mengemukakan bahwa: **“Motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan”.**

Definisi ini mengandung arti bahwa motivasi suatu dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu yang mengarah kepada tujuan tertentu.

Menurut **Flippo** dalam **Hasibuhan (2011:143)** mengemukakan bahawa:

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

Definisi ini mengandung arti bahwa motivasi suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai agar dapat bekerja secara berhasil, sehingga tujuan pegawai dan organisasi tercapai.

Dalam hubungan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja memiliki pengertian yang dikemukakan oleh **Mc. Cormick** dalam **Mangkunagara** bahwa :

**“motivasi kerja adalah sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”**.

Definisi mengandung arti bahwa motivasi kerja adalah adanya kondisi yang mempengaruhi dalam menggerakan dalam memelihara perilaku dalam berhubungan dengan lingkungan kerja.

Meningkatkan motivasi kerja dengan memberikan sesuatu kepada karyawan. Dalam memberikan sesuatu yang diberikan kepada karyawan yang akhirnya dapat meningkatkan motivasi. Dalam meningkatkan motivasi yang akan dikemukan oleh **Notoatmodjo (2009:130)** dalam bukunya **Pengembangan Sumber Daya Manusia.** Menyebutkan 3 (tiga) katagori sebagai alat motivasi,yaitu sebagai berikut :

1. **Materiil**

**Motivasi materiil adalah yang diberikan kepada karyawan dapat memnuhi kebutuhan ekonomi, yang berupa uang atau barang yang mempunyai nilai jual.**

1. **Nonmateriil**

**Motivasi nonmateriil adalah pemberian tidak dapat dinilai dengan uang, tetapi pemberian sesuatu yang hanya memberikan kepuasan atau kebanggaan kepada karyawan.**

1. **Kombinasi materi dan non materi**

**Motivasi ini adalah kedua-dauanya, baik materiil maupun nonmateriil. Disamping fasilitas yang diterima, bonus yang diterima, karyawan juga memperoleh penghargaan berupa piagam atau mendali, dan sebaginya.**

1. **Prinsip-prinsip motivasi**

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

1. **Prinsip partisipasi**

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

1. **Prinsip komunikasi**

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

1. **Prinsip mengakui andil bawahan**

**Pemimpin mengakui bawah bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapain 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 memberikan 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 yang banyak corak dan ragamnya. Secara umum jenis motivasi memiliki 2 (dua) jenis yang satu sama lain memberikan warna terhadap aktifitas manusia. Motivasi yang dimaksud disini tidak lepas dari organisasi.

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

1. **Motivasi positif (*insentif positif)***

**Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berperstasi diatas perestasi standar.**

1. **Motivasi negatif (*insentif negatif)***

**Pimpinan memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu yang pendek akan meningkat karena mereka dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang waktu panjang akan berakibat kurang baik.**

1. **Metode motivasi**

Metode-metode motivasi yang dikemukakan para ahli menunjukan agar seorang pemimpin haruslah benar-benar memahami dan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seperti kebutuhan-kebutuhan individu dan kebutuhan organisasi atau lingkungan kerja. Jika pemimpin dapat memahami hal-hal tersebut, maka haruslah pimpinan itu memberikan motivasi yang sesuai dengan tuntutan keadaan dan orang-orang yang didalamnya.

Teknik atau metode motivasi yang dikemukan oleh para ahli dapat digunakan oleh para pimpinan didalam memotivasi yang digunakan tergantuk pada kemampuan pimpinan sebagai motivator dalam menyelesaikan metode motivasi digunakan dengan aspek emosi dan dengan motif dominan pegawai.

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

1. **Motivasi langsung (*direct motivasi)***

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

1. **Motivasi tak langsung (*indirect motivasi)***

**Motivasi tak lansung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan semangat melakukan pekerjaan.**

1. **Teori-teori motivasi**
2. Teori Motivasi klasik

Fredirik Winslow Taylor mengemukakan teori mtivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik/biologisnya, berbentuk uang/barang dari hasil pekerjaannya.

Kosep dasar teori ini adalah orang akan bekerja giat, bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugas. Manjemen menentukan bagaimana tugas dikerjakan dengan menggunakan sistem insentif untuk memotivasi para pekerja.

1. *Maslow’s need hierachy theory*

Maslow mengemukakan teori motivasi yang dinamakan *Maslow’s need hierachy theory/a theory of human motivation* atau teori hierarki kebutuhan dari Maslow.

Hierarki kebutuhan mengikuti teori jamak yakni seorang berperilaku/bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, ksebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Artinya, jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat tiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima.

Dasar teori herarki kebutuhan :

1. Manusia adalah makluk sosial yang berkeinginan. Ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini terus menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hanyatnya tiba.
2. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator.
3. Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang/hierarki, yakni :
4. *Physiological Need* (kebutuhan fisik dan biologis), yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup.yang termasuk kedalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makn, minum, perumahan, udara, dan sebagaianya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini metangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.
5. *Safety and security needs* (kebutuhan keselamatan dan kemanan), yaitu kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan keselamatan dalam melasanakan pekerjaan.
6. *Affiliation or acceptance needs or belongingness* ( kebutuhan sosial), yaitu kebutuhan sosial, teman afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta di terima dalam pergaulan kelompok akan mau hidup menyendiri seorang diri ditempat terpencil. Ia sealalu membutuhkan kehidupan berkelompok.
7. *Esteem or status needs* ( kebutuhan akan penghaargaan atau prestise), yaitu keutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.
8. *Self actualization* (aktualiasi diri), yaitu kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakank kemampua, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai perestasi kerja yang sangat memuaskan/luar baisa.
9. *Herzberg’s two factors motivasi theory*

Menurut herzberg, orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu :

1. Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan atau *maintenance factor*. *Maintenace factor* (faktor pemeliharaan) berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman dan kesehatan badaniah.
2. Faktor pemeliharaan menyangkut kebutuhan psikologis seseorang kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsi, kepuasan pekerjaan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan mengerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik.
3. Teori X dan teori Y. Mc. Gregor

Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia secara jelas dan tegas dapat dibedakan atas manusia penganut teori X (teori tradisonal) dan manusia penganut teori Y (teori demokratis).

Teori X

1. Rata-rata karyawan malas dan tidak suka bekerja.
2. Umumnya karyawan tidak berambisi mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindarkan tanggung jawabnya dengan cara mengkambinghitamkan orang lain.
3. Keryawan lebih suka dibimbing, diperintahkan, dan diawasi dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Keryawan lebih mementingkan diri sendiri dan tidak mempedulikan tujuan organisasi.

Menurut teori X ini untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mereka mau bekerja sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan adalah cenderung kepada motivasi negatif yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas.

Teori Y

1. Rata-rata karyawan rajin dan menganggap sesungguhnya bekerja sema wajarnya dengan bermain-main dan beristirahat. Pekerjaan tidak perlu dihindari dan dipaksakan, bahakan banyak karyawan tidak betah dan merasa kesal jika tidak bekerja.
2. Lazimnya karyawan dapat memikul tanggung jawab dan berambisi untuk maju dengan mencapai prestasi kerja yang optimal.
3. Karyawan selalu berusaha mencapai sasaran organisasi dan mengembangkan dirinya untuk mencapai sasaran.

Menurut teori Y ini untuk memotivasi karyawan hendaknya dilakukan denga cara peningkatan partisipasi karyawan, kerja sama, dan keterikatan pada keputusan. Tegasnya, dedikasi dan partisipasi akan lebih menjamin tercapainya sasaran .

1. Mc. Clelland’s *achievement motivasi thery*

Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai candangan energi pontensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karywan karena dorongan oleh :

1. Kekuatan motif dan kebutuhan dasar terlibat.
2. Harapan kebersihannya.
3. Nilai insentif yang terletak pada tujuan.

Hal-hal yang memotivasi seseorang adalah :

1. Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement = n Ach*)
2. Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiation = n Af*)
3. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power* = *n Pow*)
4. Teori motivasi Claud S. George

Teori ini mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lungkungan ia bekerja, yaitu :

1. Upah yang adil dan layak.
2. Kesempatan untuk maju/promosi.
3. Pengakuan sebagai individu.
4. Keamanan kerja.
5. Tempat kerja yang baik.
6. Penerimaan oleh kelompok.
7. Perlakuan yang wajar.
8. Pengakuan atas prestasi.
9. Teori kebutuhan model Edward

Edward megatakan bahwa ada 15 macam kebutuhan yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang, yaitu sebagai berikut :

1. *Achievement,* yaitu kebutuhan untuk dapat melakukan sesuatu lebih baik dari pada orang lain, yang memotivasi seseorang untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efesien sehingga mencapai prestasi yang lebih tinggi.
2. *Deference,* yaitu kebutuhan untuk mendengarkan pendapat orang lain, mengikuti pentunjuk yang diberikan, memberikan pujian kepada orang lain, dan penyesuaian diri terhadap adat istiadat.
3. *Order,* yaitu kebutuhan untuk melakukan sesuatu secara teratur, membuat rencana secara detail, dan melakukan kegiatan secara teratur.
4. *Exhibiliti,* yaitu kebutuhan untuk diperhatikan orang lain serta menjadi pusat perhatian dari kelompok.
5. *Eutonomy,* yaitu kebutuhan untuk tidak tergantung pada orang lain, hidup mandiri, dan tidak mau diperintah.
6. *Affilition,* yaitu kebutuhan untuk berhunungan dengan lingkungan, menajalin persahabatan, atau berpartisipasi dalam kelompok.
7. *Intraception,* yaitu kebutuhan memahami perasaan orang lain dan mengetahui perilaku lingkungan.
8. *Succorance,* yaitu kebutuhan mendapatkan bantuan, simpati, dan afeksi dari orang lain terhadap dirinya.
9. *Dominance,* yaitu kebutuhan untuk mendominasi kelompok, memimpin, menasihati, dan mempertahan kan pendapat.
10. *Abasement,* yaitu kebutuhan perasaan bersalah dan diberi hukuman jika merasa berdosa.
11. *Nutrurance,* yaitu kebutuhan untuk membantu orang lain yang sedang kesulitan, bersimpati, dan berbuat baik kepada orang lain.
12. *Chenge*, yaitu kebutuhan untuk melakukan pembaruan, tidak menyukai rutinitas,senang berpergiaan, serta melawan adat istiadat.
13. *Endurance*, yaitu kebutuhan untuk dapet bertahan pada suatu kegiatan hingga selesai dan tidak menyukai gangguan pada saat bekerja.
14. *Heterosexuality,* yaitu kebutuhan untuk mendekati lawan jenis dan ingin dianggap menarik oleh lawan jenis.
15. *Aggression,* yaitu kebutuhan mempetanyakan pendapat orang lain, mengkritik, menyalahkan, dan senang pada kekerasan.

Kelima belas (15) kebutuhan ini ada pada setiap pribadi manusia, tetapi ada yang lebih besar pengaruhnya ada yang kurang memperngaruhi sehingga membentuk perilaku manusia dalam beraktivitas dan bersosialisasi.

1. **Model-model motivasi kerja**

Melihat dari orientasi meningkatkan motivasi kerja dalam organisasi kerja, dalam hal ini juga para ahli mengelompokan kedalam model-model motivasi kerja. **Notoatmodjo (2009:130)** dalam bukunya **Pengembangan Sumber Daya Manusia** mengemukakan ada 3 (tiga) model-model motivasi kerja, yaitu sebagai berikut :

1. **Model trasdisional**

**Model trsdisional menekankan bahwa untuk memotivasi bawahan agar mereka meningkatkan kinerjanya, perlu pemberian insintif berupa materi bagi karyawan yang mempunyai perstasi tinggi atau kinerja baik. Karyawan yang mempunyai prestasi makin baik, maka makin banyak atau makin sering karyawan tersebut mendapatkan insintif.**

1. **Model hubungan manusia**

**Model hubungan manusia menekankan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, perlu dilakukan pengakuan atau memperhatikan kebutuhan sosisal mereka, meyakinkan kepada setiap karyawan bahwa setiap karyawan adalah penting dan berguna bagi organisasi.**

1. **Model sumber daya manusia**

**Model sumber daya manusia setiap manusia cenderung untuk mencapai kepuasan dari prestasi yang dicapai, dan prestasi yang baik tersebut merupakan tanggung jawab sebagian karyawan.**

1. **Kinerja**

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut **Rasul** dalam **Satibi (2012:101)**, menjelaskan **“kinerja sebagai pertasi yang dapat dicapai organisasi dalam suatu periode tertentu”**.

Menurut **Smith** dalam **Satibi** **(2012:102)** mengungkapkan bahwa: **“kinerja sesungguhnya merupakan hasil yang dicapai dari peroses kerja seseorang sesuai dengan tugas yang diberikan”.**

Definisi diatas mengandung arti bahwa kinerja adalah suatu proses untuk menghasilkan prestasi dari kerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Selanjutnya peneliti akan menjelaskan tentang kinerja pegawai menurut **Mangkunagara** dalam **Satibi (2011:103)** sebagai berikut:

**“Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.**

Definisi ini mengandung bahwa kinerja pegawai bahwa hasil kerja oleh seseorang yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dalam melaksanakan tujaun yang ditetapkan.

Menurut **Mitchell** dalam **Satibi (2012:118)** yang menandaskan 5 aspek untuk baik buruknya kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut :

1. ***Quality of work* (kualitas kerja), mengandung arti bahwa setiap aparatur dapat memiliki kinerja yang tinggi, mankala ia mampu menampilkan hasil kerja terbaik dengan *job description* yang dimiliki.**
2. ***Promptness* (ketepatan waktu),mengandung arti bahwa seseorang yang berkinerja tinggi akan bekerja secara tepat waktu. Dengan perkataan lain ia memiliki tingkat disiplin yang tinggi dalam melakukan setiap tugas pekerjaan setiap tugas dan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya.**
3. ***Initiative* (inisiatif), mengandung arti bahwa aparatur yang memiliki kinerja tinggi denantiasa memiliki inisiatif atau ide-ide, cerdas sehingga ia mampu melakukan adaptasi terhadap setiap perubahan yang terjadi, baik dilingkungan organisasi maupun diluarorganisasi.**
4. ***Capability* (kemampuan), mengandung arti bahwa aparatur yang bekinerja tinggi dari kemampuan dan kopentensi dalam melaksanakan tugasnya.**
5. **Communication (komunikasi), mengandung arti bahwa seseorang pegawai atau aparat tidak saja memudahkan dalam mengambil suatu tindakan yang tepat dan dapat mengetahui kriteria kinerja sesuai dengan standard tujuan yang telah ditetapkan, juga dapat mengetahui tingkat pencapaian prestasi yang diraih, baik oleh pegawai maupun insitansi secara kelembagaan.**

1. **Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja**

Motivasi merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi. Dikatakan sebagai faktor yang penting karena motivasi berhubungan dengan kinerja pegawai dalam organisasi. Semakin tinggi motivasi pegawai, maka akan semakin tinggi hasil kerja yang akan dicapai. Motivasi yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan pekerjaan menpunyai hubungannya dengan yang dimiliki pegawai.

**Chung** dan **Meggison** dalam **Gomes (2003:177)**  menjelaskan sebagai berikut:

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

Penegrtian diatas memeliki arti bahwa motivasi kerja mempunyai hubungan terhadap kinerja peawai dalam suatu organisasi. Motivasi seseorang terhadap pekerjaan atau aktivitas akan berhubungan dengan hasil yang akan dicapai. Tanpa adanya motivasi dalam bekerja maka pegawai akan kurang bergairah dan kurang bersemangat yang pada akhirnya menyebabkan tugas-tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya tidak terealisasi secara optimal.

Adapaun hubungan motivasi dan kinerja pegawai yang menurut **Gibson** dalam **Pasolong (2008:197)**, mengatakan :

**“Kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan ditentukan oleh interaksi antara kemampuan dan motivasi”.**