**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

1. **Motivasi**

Peneliti mengemukakan pendapat motivasi kerja menurut **Robert Heller** yang dikutip oleh **Wibowo (2015 : 322)** dalam buku nya **Manajemen Kinerja** mengemukakan bahwa: **Motivasi adalah keinginan untuk bertindak, motivasi harus di injeksi dari luar tetapi semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda.**

Peneliti juga mengemukakan pengertian motivasi menurut **Robert Kreitner dan Angelo Kinicki** yang dikutip oleh **Wibowo (2015 : 322)** dalam bukunya **Manajemen Kinerja** yang mengemukakan bahwa: **Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior.***

Peneliti juga mengemukakan pengertian motivasi menurut **Petri** yang dikutip oleh **Winardi (2001 : 5) dalam bukunya Motivasi dan Permotivasian, yaitu:**

 **Motivasi merupakan sebuah konsep eksplanatoris yang kita manfaatkan untuk memahami perilaku-perilaku yang kita amati. Perlu kita ingat bahwa motivasi diinferensi. Kita tidak mengukurnya secara langsung, tetapi kita memanipulasi kondisi-kondisi tertentu setelah kita mengobservasi bagaimana perilaku berubah.**

Lalu menurut **Gray, dkk** yang dikutip oleh **Winardi (2001 : 5) dalam bukunya Motivasi dan Permotivasian,** mengemukakan bahwa :

 **Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.**

Adapun pengertian motivasi menurut **Stanford** yang dikutip oleh **Mangkunegara** dalam bukunya **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (2001 : 93),** yaitu : **Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakan manusia kea rah suatu tujuan tertentu.**

1. **Tujuan Motivasi Kerja**

Didalam sebuah instansi motivasi berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Tujuan dalam memberikan motivasi kerja terhadap pegawai agar pegawai dapat melaksanakan tugas nya secara efektif dan efisien. Dengan demikian berarti juga mampu memelihara dan meningkatkan moral, semangat, dan gairah kerja, karena dirasakan sebagai pekerjaan yang menantang. Program dengan cara ini suatu organisasi dapat mendorong berkembangnya motivasi dalam suatu instansi pemerintahan, yang akan memacu tumbuh dan berkembangnya persaingan sehat antara individu/tim kerja dalam suatu instansi pemerintahan. Tetapi dalam individu setiap manusia tidak semua pegawai termotivasi lewat lingkungan kerja nya yang biasa disebut dengan motivasi eksternal, tetapi ada juga pegawai yang termotivasi dari dalam diri nya sendiri (motivasi internal) tanpa ada motivasi khusus yang dia dapatkan dalam lingkungan kerjanya.

Menurut **Pasolong** motivasi mempunyai tiga sub variable yang bisa mengukur motivasi yaitu:

1. **Kebutuhan (needs)**
2. **Dorongan (drives)**
3. **Insentif**
4. **Prinsip-prinsip Motivasi**
5. **Prinsip partisipasi**, dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
6. **Prinsip komunikasi**, pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerja nya
7. **Prinsip mengakui andil bawahan**, mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan, dengan pengakuan tersebut pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerja nya
8. **Prinsip pendelegasian wewenang**, pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang pada pegawai bawahan untuk sewaktu waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukan nya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh memimpin
9. **Prinsip memberi perhatian**, pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.
10. **Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi**

Factor-faktor yang mempengaruhi motivasi tersebut antara lain:

1. Faktor ekstern
2. Lingkungan kerja
3. Pemimpin dan kepemimpinan nya
4. Tuntutan perkembangan organisasi atau tugas
5. Dorongan atau bimbingan atasan
6. Faktor intern
7. Pembawaan individu
8. Tingkat pendidikan
9. Pengalaman masa lampau
10. Keinginan atau harapan masa depan
11. **Kinerja Pegawai**

Berkaitan dengan usaha peningkatan kinerja selanjutnya peneliti akan mengemukakan pengertian kinerja menurut **Fahmi** dalam bukunya **Manajemen Kinerja (2010 : 2)** mendefinisikan bahwa : **Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama 1 periode tertentu.**

Berkaitan dengan usaha peningkatan kinerja selanjutnya peneliti kemukakan pengertian kinerja menurut **Prawirasentono** yang dikutip oleh **Sinambela (2012 : 5)** mendefinisikan bahwa :

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

Menurut **Amstrong dan Baron** yang dikutip oleh **Wibowo ( 2015 : 2),** mengemukakan pengertian kinerja :

 **Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.**

Berkaitan dengan usaha peningkatan kinerja selanjutnya peneliti akan mengemukakan pengertian kinerja menurut **Fahmi** dalam bukunya **Manajemen Kinerja (2010 : 2)** mendefinisikan bahwa : **Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama 1 periode tertentu.**

Pengertian diatas menjelaskan bahwa faktor kinerja sangat dominan dalam menentukan baik tidaknya suatu pekerjaan.

1. **Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

 Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability)* dan faktor motivasi (*motivation).*

1. **Faktor kemampuan,** secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge + skill).* Artinya, pimpinan dn karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted, dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam melakukan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal
2. **Faktor Motivasi,** motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencangkup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja
3. **Ukuran Kinerja**

Adapun aspek-aspek yang meliputi kinerja yang dapat dijadikan ukuran kinerja seseorang menurut  **Bernardin** yang dikutip oleh **Sudarmanto (2009 : 12)** mengemukakan ada 6 dimensi untuk mengukur Kinerja Pegawai sebagai berikut ;

1. **Quality,** terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan
2. **Quantity,** terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan
3. **Timeliness,** terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk
4. **Cost-effectiveness,** terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi.
5. **Need for supervision,** terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan.
6. **Interpersonal impact,** terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerjasama di antara sesama pegawai dan anak buah.
7. **Hubungan Motivasi dengan Kinerja Pegawai**

Menurut **Robert Kreitner dan Angelo Kinicki** yang dikutip oleh **Wibowo (2015 : 330)**  dalam bukunya **Manajemen Kinerja** mengemukakan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja pada dasarnya dapat diungkapkan bahwa:

**Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Masukan individual dan konteks pekerjaan merupakan dua faktor kunci yang mempengaruhi motivasi. Kedua faktor tersebut saling mempengaruhi termasuk pada proses motivasi, membangkitkan, mengarahkan, dan meneruskan. Pekerja akan lebih termotivasi apabila mereka percaya bahwa kinerja mereka akan dikenal dan dihargai. Kinerja tergantung pada kombinasi masukan individu, faktor konteks pekerjaan, motivasi, dan perilaku termotivasi yang tepat.**

Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Nawawi, 2000 : 87). Menurut McClelland teori motivasi ada tiga kebutuhan penting yang ingin dicapai seseorang, yaitu: kebutuhan prestasi (*achievement),* kebutuhan afiliasi (*affiliation),* dan kebutuhan kekuasaan (*power)*

Untuk mencapai hal tersebut seseorang yang termotivasi akan melakukan hasil yang terbaik untuk dirinya. Menurut Prawirosentono (1999 : 27), kinerja dipengaruhi oleh motivasi pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi. Bila pegawai motivasi nya rendah, maka hasil kerja (kinerjanya) juga akan rendah. Keberhasilan suatu kinerja didasarkan atas efektivitas dan efisiensi, tanggumg jawab, disiplin dan inisiatif.

Berdasarkan tinjauan pustaka para pakar diatas peneliti mengidentifikasi bahwa kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Bandung di pengaruhi oleh motivasi kerja pegawai di Dinas tersebut.