**BAB II
TINJAUAN PUSTAKA**

1. **Pengertian Administrasi**

Administrasi muncul dan berkembang akibat adanya kebutuhan manusia untuk bekerjasama guna mencapai tujuan yang tidak dapat dihasilkan secara perorangan. Hal ini berkaitan dengan hakekat sifat manusia sehingga dengan keterbatasannya mendorong manusia untuk bekerjasama demi mancapai tujuan yang diinginkan.

**Silalahi** dalam bukunya **Studi tentang Ilmu Administrasi (2013 : 5)** administrasi secara sempit yaitu :

**“Penyusunan dan pencatatan data dan informasi secara sistematis dengan maksud untuk menyediakan keterangan serta memudahkan memperoleh kembali secara keseluruhan dan dalam hubungan satu sama lain.”**

Administrasi kegiatan dari sekelompok orang melalui proses kerjasama baik dalam suatu organisasi maupun antar organisasi untuk mencapai tujuan tertentu yang telah di tetapkan bersama sebelumnya.

**Silalahi** dalam bukunya **Studi tentang Ilmu Administrasi (2013 : 7)** administrais secara luas yaitu :

**“Kegiatan kerjasama yang dilakukan sekelompok orang berdasarkan pembagian kerja sebagian di tentukan dalam struktur dengan mendayagunakan sumber daya-sumber daya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efesien.”**

Pengertian di atas mengatak sumber daya- sumber daya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efesien. Efektif yaitu suatu pencapaian tujuan secara tepat atau memiliki tujuan yang tepat dari serangkaian alternatif sedangkan efesien merupakan penggunaan sumber daya minimum guna pencapaian hasil yang optimum.

**Siagian** yang dikutip **Silalahi** dalam bukunya **Studi tentang Ilmu Administrasi (2013 : 9)** administrasi adalah “keseluruhan proses pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang terlibat dalam suatu bentuk usaha kerjasama demi tercapainya tujuan yang telah di tentukan sebelumnya.”

 Berdasarkan definisi yang di kemukakan oleh para pakar maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa administrasi adalah proses kegiatan kerjasama sekelompok orang dalam mencapai tujuan yang telah disepakati bersama secara efesien dan efektif.

1. **Tinjauan Ilmu Administrasi**

Administrasi Negara merupakan organisasi modern yang memiliki anggaran dasar atau konstitusi memiliki maksud dan tujuan yang jelas juga adanya struktur dan mekanisme serta rasional agar dapat menghasilkan sesuatu yang dapat diambil manfaatnya.

Istilah Administrasi Negara terjemahan dari “*Public Administrations”*istilah tersebut lahir berasama dengan lahirnya Lembaga Administrasi Negara (LAN) tahun 1956. Istilah Public Administration diuraikan secara etimologis, *“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. Secara etimologis administrasi berarti melayani secara intensif.

**Leonard** yang dikutip oleh **Handayaningrat** dalam bukunya **Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen (2001 : 2)** mengemukakan pengertian administrasi :“Administrasi adalah suatu proses yang pada umumnya terdapat pada semua kelompok, negara atau swasta, sipil atau militer, usaha yang besar atau kecil dan sebagainya.”

**Kahya (1996 : 4)** mengemukakan pengertian administrasi :“Administrasi Negara ialah suatu ilmu yang mempelajari kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh negara untuk melaksanakan atau mewujudkan politik Negara atau politik pemerintah.”

Dari definisi diatas dapat peneliti simpulkan bahwa untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan diperlukan kemampuan dan motivasi untuk mendorong orang-orang dan diri sendiri dalam melaksanakan dan menggerakan suatu organisasi baik swasta maupun pemerintah. Ciri-ciri administrasi negara sebagai berikut :

1. Pelayanan yang diberikan administrasi negara bersifat lebih urgent dibanding dengan pelayanan yang diberikan oleh organisasi-organisasi swasta. Urgensi pelayanan ini karena menyangkut kepentingan semua masyarakat dan jika serahkan atau ditangani oleh organisasi lainnya tidak akan jelas.
2. Pelayanan yang diberikan administrasi negara pada umumnya bersifat monopoli atau semimonopoli.
3. Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, administrasi negara dan administratornya relatif berdasarkan undang-undang dan peraturan. Hal ini memberikan warna legalitas dari administrasi negara tersebut.
4. Administrasi negara dalam memberikan pelayanan tidak di kendalikan oleh harga pasar. Pelayanan oleh administrasi negara ditentukan oleh rasa pengabdian kepada masyarakat umum.
5. Usaha-usaha yang dilakukan oleh administrasi negara sangat bergantung pada penilaian rakyat yang dilayani.

*Grand theory* yang digunakan untuk penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia*, middle theory-*nya manajemen kepegawaian dan *applied theory-*nya adalah Motivasi dan Kinerja Pegawai.

1. **Manajemen sumber daya manusia**

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut **Mangkunegara** **(2013:2),** mengatakan bahwa:

**Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai).**

Berdasarkan pendapat ahli diatas maka dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia itu untuk pengelolaan dan pendayagunaannya harus dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan dan pengembangan individu pegawai harus ditingkatkan agar tujuan organisasi tercapai.

1. **Manajemen Kepegawaian**

Pengertian manajemen kepegawaian menurut **John dan Mary** yang dikutip oleh **Moekijat (1999:7),** mengatakan bahwa:

**Manajemen kepegawaian yaitu sebagai suatu proses untuk mengembangkan, menerapkan, menilai kebijaksanaan-kebijaksanaan, prosedur-prosedur, metode-metode dan program-program yang ada hubungannya dengan individu dalam organisasi.**

Berdasarkan pendapat ahli diatas maka dapat disimpulkan manajemen pegawai yaitu untuk mengembangkan dan menilai hubungan dengan individu yang ada didalam suatu organisasi.

Pengertian manajemen kepegawaian menurut **Edwin B** yang dikutip oleh **Moekijat** **(1999:7)** mengatakan bahwa:

**Manajemen kepegawaian adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi dan pemeliharaan orang-orang dengan tujuan membantu mencapai tujuan organisasi, individu dan masyarakat.**

Berdasarkan pengertian para ahli diatas maka dapat disimpulkan kepegawaian itu berhubungan dengan masalah-masalah kepegawaian dalam suatu organisasi dan pegawai-pegawai dipandang sebagai individu-individu, bukan kelompok orang.

Adapun fungsi atau kegiatan manajemen kepegawaian itu luas sekali, seperti yang dikemukakan oleh **Moekijat (1999:9),** mengatakan bahwa:

1. **Analisis jabatan dan analisis beban kerja**
2. **Penilaian jabatan**
3. **Klasifikasi atau penggolongan jabatan**
4. **Kompensasi**
5. **Penarikan tenaga kerja dan sumbernya**
6. **Seleksi**
7. **Induksi dan pelatihan**
8. **Penilaian kecakapan pegawai**
9. **Penyesuaian jabatan**
10. **Pengawasan**
11. **Moril dan disiplin**
12. **Keselamatan dan kesehatan kerja**
13. **Pelayanan pegawai dan**
14. **Motivasi**

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan fungsi-fungsi manajemen kepegawaian adanya analisis jabatan dan penilaian jabatan yang ada didalam manajemen kepegawaian.

1. **Pengertian Motivasi**

Pengertian Motivasi menurut **William** yang dikutip oleh **Mangkunegara (2013:93)** mengatakan bahwa:

**Suatu motif adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas.**

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa suatu pekerjaan jika kita ingin merasa hasil yang kita kerja itu memuaskan pastiada tujuan yang ingin dicapai oleh pegawai tersebut, jadi memotivasi pegawai tersebut untuk mendapatkan tujuan yang ia inginkan.

Pengertian Motivasi menurut **Fillmore** yang dikutip oleh **Mangkunegara (2013:93)** mengatakan bahwa:

**Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Sehingga menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.**

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai yang ingin mencapai suatu tujuan yang ia inginkan, pegawai tersebut akan termotivasi untuk bekerja lebih memuaskan dari sebelumnya, karena dia mempunyai motif yaitu suatu tujuan yang ingin ia capai maka termotivasi lah pegawai tersebut.

Pengertian Motivasi menurut **Ernest** yang dikutip oleh **Mangkunegara (2013:94)** mengatakan bahwa:

**Motivasi didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.**

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat dikatakan sangat berperan penting dalam menciptakan suatu kinerja yang lebih baik dimana dapat dilihat dari semangat para pegawai yang ingin bangkit dan mengarahkan suatu kinerja yang lebih baik.

Pengertian Motivasi menurut **Victor** yang dikutip oleh **Emron dkk (2016:169)** mengatakan bahwa:

**Motivasi sebagai suatu pilihan alternative dari suatu proses yang dikendalikan oleh individu itu sendiri berdasarkan perkiraan seberapa baik hasil yang diharapkan.**

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai ingin mendapatkan sesuatu yang ingin dicapainya, pegawai tersebut harus memotivasikan dirinya, karena dengan adanya motivasi pegawai akan mendapatkan hasil yang ia inginkan.

Pengertian Motivasi menurut **Robbins** yang dikutip **Wibowo (2016:322)** mengatakan bahwa :

**Motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus – menerus individu menuju pencapaian tujuan.**

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa setiap pegawai yang ingin memperoleh seseuatu yang diinginkan, harus gigih dan terarah berusaha menunjukan hasil kerja yang baik agar tercapainya tujuan yang diinginkan pegawai.

Pengertian Motivasi menurut **Greenberg dkk** yang dikutip **Wibowo (2016:322)** mengatakan bahwa :

**Motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.**

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa dalam bekerja setiap pegawai yang ingin mencapai tujuan yang diinginkannya, pegawai tersebut pasti akan menjaga kualitas kerjanya dan membangkit semangatnya dan terarah sehingga menghasilkan kinerja yang diinginkan.

Pengertian Motivasi menurut **Chung dkk** yang dikutip **Irham (2016:100)** mengatakan bahwa :

**Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan, motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan performansi pekerjaan.**

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai yang termotivasi pasti akan meningakatkan kualitas kerjanya terus-menerus dan setiap pegawai yang termotivasi selalu ingin mencapai tujuan yang ingin dicapainya hingga akan terjadi kepuasan kerja tersendiri.

Pengertian Motivasi menurut **Soroso** yang dikutip **Irham (2016:100)** mengatakan bahwa :

**Motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu.**

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa setiap pgawai yang ingin mendapatkan sesuatu yang diinginkan maka pegawai tersebut akan bertindak dalam menyelesaikan pekerjaannya secara teliti dan benar sehingga yang dikerjakannya akan menghasilkan hasil kerja yang baik dan hasil tersebut akan membuat suatu tujuan yang ingin dicapai.

1. **Pengertian Kinerja**

Pengertian Kinerja menurut **Prawirosentono** yang dikutip oleh **Sinambela (2012:5)** mengatakan bahwa:

**Kinerja 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.**

Berdasarkan pendapat diatas dapat disampulkan bahwa dalam suatu pekerjaan pasti pegawai ingin melakukan suatu pekerjaan dengan tujuan tertentu, dan disetiap pekerjan pasti mempunyai suatu persaingan dalam berkelompok, untuk itu setiap pegawai pasti akan berusaha untuk menunjukkan hasil kerjanya dengan cara tidak curang sehingga melakukan persaingan dengan peraturan yang ada atau dengan cara sehat dalam menunjukan kualitas kerja mereka.

Pengertian Kinerja menurut **Marwansyah (2014:229)** mengatakan bahwa:

**Kinerja atau unjuk kerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.**

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai sudah menunjukan kualitas kerjanya dengan baik, maka dia akan mendapatkan apa yang dia dapat seperti pujian prestasi dari atasannya dan mendapat hadiah karena telah melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar sesuai dengan yang diinginkan atasan.

Pengertian Kinerja menurut **Bernardin** yang dikutip oleh **Sudarmanto (2009:8)** mengatakan bahwa:

**Kinerja merupakancatatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu.**

Berdasarkan pendapt diatas dapat disimpulkan bahwa dalam suatu pekerjaan pasti setiap pegawai mendapatkan tugas dari atasannya, untuk itu atasan biasanya melihat apakah kinerjanya bagus atau tidak dalam dia melakukan pekerjaan selama diberikan oleh atasan, jika hasil kinerjanya kurang baik maka dia tidak mendapatkan hadiah atau pujian sesuai hasil yang ia kerjakan karena kinerjanya kurang baik bagi atasan, tetapi jika hasil kerjanya baik maka di akan mendapatkan hasil yang baik bagi atasannya dan akan mendapat hadih atau pujian dari atasannya.

Pengertian Kinerja menurut **Murphy** yang dikutip oleh **Sudarmanto (2009:8)** mengatakan bahwa:

**Kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja.**

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa suatu pekerjaan jika pegawainya bekerja dengan baik sesuai yang diinginkan atasan, maka organisasi yang dikerjakan atau dijalankan itu akan mendapatkan hasil yang baik sehingga ditempat dia bekerja dia mendapatkan hasil yang baik, karena sesuai dengan apa yang dia kerjakan untuk organisasi tersebut.

Pengertian Kinerja menurut **Whitmore** yang dikutip oleh **Hamzah (2014:59)** mengatakan bahwa:

**Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang.**

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa dalam melaksanakan kerja pegawai harus menjalankannya seseuai prosedur yang ada dan mengerjakannya dengan semaksimal mungkin hingga menghasilkan hasil kerja yang diinginkan.

Pengertian Kinerja menurut **King** yang dikutip oleh **Hamzah (2014:61)** mengatakan bahwa:

**Kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya.**

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa seorang pegawai yang bekerja pasti akan mendapatkan tugas yang diberikan oleh atasannya dan pegawai tersebut akan melaksanakan tugas yang telah diberikan atasannya sehingga diharapkan dia dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik untuk mendapatkan kualitas kinerja yang baik.

Pengertian Kinerja menurut **Armstrong** yang dikutip oleh **Emron dkk (2016:190)** mengatakan bahwa:

**Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.**

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa dalam suatu pekerjaan hasil dari suatu kerja dapat diukur oleh atasan setiap tahun ketahun, jika kinerjanya setiap tahun meningkat maka dia akan mendapatkan hadiah seperti naik jabatan dll, tetapi jika kinerjanya setiap tahun menurun maka atasan akan berpikir lagi untuk memberikan hadiah pada pegawai tersebut bisa jadi akan diberhentikan bekerja ditempat itu.

Pengertian Kinerja menurut **Mangkunegara (2013:67)** mengatakan bahwa:

**Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.**

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa seorang pegawai melakukan tugasnya dengan baik maka akan diliat hasil kerjannya oleh atasannya dan atasan akan menghitung jumlah hasil kerjanya yang memuaskan tersebut.

Pengertian Kinerja menurut **Sedarmayanti** yang dikutip oleh **Satibi (2011:102)**mengatakan bahwa :

**Kinerja sesungguhnya merupakan hasil yang dicapai dari proses kerja seseorang sesuai dengan tugas yang telah diberikan.**

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa dalam suatu pekerjaan pasti pegawai ingin mendapatkan hadiah dari atasan untuk itu pegawai harus bisa bekerja dengan baik sesuai dengan tugas yang diberikan atasan.

Pengertian Kinerja menurut **Bastian** yang dikutip oleh **Irham (2016:176)** mengatakn bahwa :

**Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu (strategic planning) suatu organisasi.**

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa dalam pekerjaan pasti setiap organisasi mempunyai tujuan, misi dan visi yang ingin dicapai organisasi tersebut, untuk itu para pegawai yang bekerja diharuskan untuk bekerja dengan baik sehingga kinerja yang dihasilkan baik bagi organisasi sesuai dengan strategi organisasi inginkan, sehingga organisasi tersebut bisa meningkatkan dan mempunyai daya saing terhadap organisasi lain.

1. **Hubungan antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai**

Hubungan antara motivasi terhadap kinerja pegawai menurut **Sinambela** yang dikutip oleh **Lijan (2016:484),** mengatakan bahwa:

**Kemampuan seseorang dipengaruhi pemahamannyaatas jenis pekerjaan dan keterampilan melakukannya, maka seseorang harus dapat meningkatkan kemampuan dan ketrampilannya. Selain itu, kontribusi motivasi terhadap kinerja tidak dapat diabaikan. Meskipun kemampuan pegawai sangat baik, tetapi motivasi kerjanya rendah, sudah barang tentu kinerjanya juga akan rendah.**

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa dalam suatu pekerjaan para pegawai harus ditepatkan sesuai kemampuan atau keahlian mereka dimana, atasan harus tau dimana pegawai tersebut mempunyai keahliaannya jadi hasil kerja yang dihasilkanpun akan sesuai yang diharapkan atasan dan bawahan, dalam melakukan suatu pekerjaanpun pegawai harus lebih semangat memotivasi dirinya agar mendapatkan hasil kerja yang baik agar mendapatkan hadiah dari atasan, dan atasanpun akan merasa senang dalam memberikan hadiah untuk pegawai yang melakukan kinerjanya dengan baik, untuk itu atasan harus bisa memberi motivasi kepada bawahan seperti memberi hadiah, karena dengan itu bisa memicu pegawai untuk bekerja semangat dan lebih baik lagi. Jika tidak termotivasi maka pegawai akan menghasilkan kinerja yang rendah.

Hubungan antara motivasi tehdap kinerja pegawai menurut **Armstrong** yang dikutip oleh **Wibowo (2016:338),** mengatakan bahwa:

**Proses manajemen kinerja dapat memotivasi orang untuk memperbaiki kinerja mereka dan mengembangkan kapabilitas. Menurut teori harapan, motivasi hanya mungkin apabila terjadi hubungan yang jelas dirasakan dan dapat dipergunakan antara kinerja dan outcomes, dan outcomes dilihat sebagai sarana untuk memuaskan kebutuhan.**

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa dalam pekerjaan atasan dan bawahan bisa saling merasakan apa yang harus dilakukan dan bagaimananya, jika atasan ingin organisasi berjalan sesuai harapan maka bawahan dan atasan harus bisa memberikan umpan balik satu sama lain karena dengan begitu bisa dilihat apakah pekerjaan yang dihasilkan pegawai memuaskan atau tidak, sebaliknya atasan jika pegawai sudah melakukan kinerja yang baik maka atasan harus memberikan hadiah karena dengan begitu akan bisa memotivasi lebih untuk para pegawai yang mendapatkannya dan yang lainnya.

Hubunganantara motivasi terhadap kinerja pegawai menurut **Robbins** yang dikutip oleh **Pasalong (2008:141),** mengatakan bahwa:

**Motivasi terhadap kinerja pada dasarnya dapat diungkapkan bahwa: kinerja *(performance)* adalah hasil dari pengaruh antara motivasi kerja, kemampuan *(abilities)*, dan peluang *(opportunities)*, dengan perkataan lain kinerja adalah fungsi dan motivasi kerja kali kemampuan kali peluang.**

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa untuk mendapatkan hasil kerja yang sesuai yang diharapkan, maka atasan harus bisa memotivasikan bawahannya, atasan juga harus melihat dari segi kemampuasn atau keahlian pegawai dimananya, dengan begitu akan tejadi hasil kinerja yang baik.

Hubungan antara motivasi terhadap kinerja pegawai menurut **Mitchel** yang dikutip oleh Lijan **Poltak (2012:9),** mengatakan bahwa:

**Kontribusi motivasi terhadap kinerja tidaklah dapat diabaikan. Meskipun kemampuan pegawai sangat baik apabila motivasi kerjanya rendah, sudah barang tentu kinerjanya juga akan rendah.**

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa dalam ingin mendapatkan hasil kinerja yang baik dan berkualias tidak akan lepas dari rasa motivasi pegawai yang ingin mencapaikan sesuatu dalam hasil kerjanya, untuk itu motivasi dan kinerja saling berkaitan karena jika motivasi pegawai tidak ada maka akan menghasilkan hasil kinerja yang rendah dan akan berdampak pada hasil kerjannya dan organisasinya.

Hubungan antara motivasi terhadap kinerja pegawai menurut **Armstrong** yang dikutipkan oleh **Wibowo (2016:339),** mengatakan bahwa:

**Teori artibusi berkepentingan dengan bagaimana orang menjelaskan kinerja mereka. Tipe penjelasan yang dapat dipergunakan untuk memperhitungkan keberhasilan atau kegagalan. Apabila keberhasilan atau kegagalan dijelaskan dalam ukuran usaha, maka motivasi tinggi akan mengikuti. Tetapi sebaliknya apabila kegagalan untuk mencapai dijelaskan dalam ukuran kesulitan tugas, hasilnya mungkin kehilangan motivasi.**

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa dalam kinerja itu dilihat dari bagaimana hasil kerja dan apakah pegawai tersebut mempunyai motivasi yang dia ingin dan capai, jika motivasi pegawai tersebut tinggi maka dia akan menghasilkan hasil yang baik terhadap pekerjaannya dan jika motivasinya rendah maka dia akan menghasilkan hasil kerja yang rendah karena motivasi dia terhadap pekerjaan yang dia lakukan tidak ada. Untuk itu, jika pegawai ingin mendapatkan hadiah atau sesuatu dari atasaan maka pegawai harus melaksanakan tugas dengan baik untuk atasan, dan atasan pun bisa memberikan sesuatu untun pegawai, agar pegawai bisa termotivasi untuk bekerja lebih baik dan mendapatkan hasil kinerja yang baik terus menerus.