

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS

#### 2.1 Kajian Pustaka

##### 2.1.1 Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berguna untuk mendapatkan bahan acuan dan pembanding dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya. Sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian, dicantumkan hasil peneliti terdahulu yang pernah peneliti baca sebelumnya yang tentunya sejenis dengan penelitian ini, walaupun lokasi dan masalahnya tidak sama persis tentu sangat membantu peneliti menemukan sumber-sumber pemecahan masalah penelitian.

Peneliti memilih tiga penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Hubungan Motivasi dengan Peningkatan Kinerja Pegawai yaitu penelitian dari Muhammad Adha Abduh, Cut Queentri Rahayu, dan Rais Dera Pua Rawi.

**Tabel 2.1**

**Hasil Penelitian Muhammad Adha Abduh**

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Persamaan dan Perbedaan			
			Teori Yang Digunakan	Pendekatan	Metode	Teknik Analisis
1	Muhammad Adha Abduh (Skripsi, 2021)	Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja	Motivasi menurut Sulistiyanti 2016,	Kuantitatif	Deskriptif	Uji Validitas dan Reliabilitas,

		Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Bone	Kinerja menurut Gomes 2017			Uji Normalitas, Uji Linearitas, Uji Parsial
--	--	---	----------------------------------	--	--	---

**Sumber: Penelitian Tahun 2022**

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Adha Abduh tahun 2021 yang berjudul Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Bone

**Abstrak :**

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang menentukan pencapaian tujuan apakah seorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan. Motivasi kerja dinilai memiliki pengaruh dalam pencapaian kinerja. Berdasarkan hal tersebut, kajian penelitian ini bertujuan mendeskripsikan dan menjelaskan hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Bone.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mendeskripsikan dan menjelaskan hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Sampel sebanyak 48 orang pegawai yang dipilih secara sampling jenuh. Data penelitian dikumpul dengan menggunakan instrumen berupa kuesioner dan dokumentasi. Data tersebut dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif dan inferensial dengan analisis korelasi

product moment. Data dijelaskan dalam bentuk tabel, gambar, frekuensi dan narasi hasil olahan data dengan bantuan SPSS.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian diterima karena didukung oleh nilai signifikansi.

**Kata kunci: Motivasi kerja, Kinerja, Pegawai**

**Tabel 2.2**

**Hasil Penelitian Cut Queentri Rahayu**

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Persamaan dan Perbedaan			
			Teori Yang Digunakan	Pendekatan	Metode	Teknik Analisis
2	Cut Queentri Rahayu (Skripsi, 2018)	Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan di PT. Pupuk Iskandar Muda (PERSERO) Kabupaten Aceh Utara	Motivasi menurut Munandar 2001, Kinerja menurut Bernandin& Russel 2011	Kuantitatif	Deskriptif	Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Normalitas Sebaran, Uji Linearitas dan Uji Korelasi

**Sumber: Penelitian Tahun 2022**

Peneliti yang dilakukan oleh Cut Queentri Rahayu tahun 2018 yang berjudul Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan di PT. Pupuk Iskandar Muda (PERSERO) Kabupaten Aceh Utara.

**Abstrak:**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan bagian tata kelola dan kearsipan yang bekerja di PT Pupuk Iskandar Muda Aceh Utara. Sampel pada penelitian ini berjumlah 40 dari seluruh jumlah populasi. Penelitian ini menggunakan metode skala likert dan metode dokumentasi. Sejalan dengan pembahasan yang ada dalam teori maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini berbunyi : terdapat hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan, dengan asumsi semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi kinerja karyawan. Dan sebaliknya semakin rendah motivasi maka akan semakin rendah kinerja pada karyawan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *product moment*. Dari hasil pengolahan data terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,731$ ;  $p = < 0,05$ . Dengan demikian maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 53,4% terhadap baik buruknya kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini masih ada 46,6% pengaruh dari faktor lain dimana faktor tersebut tidak menjadi fokus utama dalam penelitian ini diantaranya, faktor psikologis, faktor individual, faktor organisasi. Disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan dinyatakan “mencukupi” dilihat dari nilai rata-rata empiriknya (67,56) lebih kecil dari nilai rata-rata hipotetiknya (70) dan kinerja

karyawan yang “mencukupi” dilihat dari laporan dokumentasi dari perusahaan memiliki nilai rata-rata empirik (18,85).

**Tabel 2.3**  
**Hasil Penelitian Rais Dera Pua Rawi**

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Persamaan dan Perbedaan			
			Teori Yang Digunakan	Pendekatan	Metode	Teknik Analisis
3	Rais Dera Pua Rawi (Jurnal, 2017)	Analisis Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Kecamatan Ruing Kabupaten Ngada NTT)	Motivasi menurut Danim 2004, Kinerja menurut Mangkunegara 2005	Cross Sectional Study	Deskriptif	Analisis data secara Univariat, analisis secara Bivariat, analisis secara Multivariat

**Sumber: Penelitian Tahun 2022.**

Peneliti yang dilakukan oleh Rais Dera Pua Rawi tahun 2017 yang berjudul Analisis Hubungan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Kantor Kecamatan Ruing Kabupaten Ngada NTT).

**Abstrak:**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Ruing Ngada NTT, baik secara parsial maupun untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan berhubungan dengan

kinerja pegawai. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Cross Sectional Study, dengan jenis penelitian adalah penelitian Analytical Survey.. Populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 pegawai pada kantor kecamatan Riung Ngada kabupaten NTT. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Terdapat hubungan insentif yang signifikan dengan kinerja pegawai pada kantor kecamatan Riung Ngada NTT. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Chi-square 4,176 > 3,841. (2) Tidak ada hubungan yang signifikan Tunjangan dengan kinerja pegawai pada kantor kecamatan Riung Ngada NTT. Hal ditunjukkan dengan nilai Chi-square 0,517 < 3,841. (3) Tidak ada hubungan yang signifikan antara reward dengan kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Riung Kabupaten Ngada NTT. Hal ditunjukkan oleh Chi-square 2,308 < 3,841. Uji statistik dengan Chi-square menunjukkan bahwa insentif sangat berhubungan dengan 4,176%. Sedangkan untuk variabel tunjangan sebesar 0,517% dan variabel penghargaan sebesar 2,308%, kedua variabel tersebut tidak berhubungan dengan kinerja pegawai.

**Kata kunci: Insentif, Benefit, Reward, dan Kinerja Karyawan.**

### **Perbandingan dengan Penelitian Terdahulu**

1. Skripsi Muhammad Adha Abduh (2021) yang berjudul “**Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Bone.**” Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif untuk mendeskripsikan dan menjelaskan hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Data penelitian dikumpul dengan menggunakan

instrumen berupa kuesioner dan dokumentasi. Data tersebut dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif dan inferensial dengan analisis korelasi product moment. Data dijelaskan dalam bentuk tabel, gambar, frekuensi dan narasi hasil olahan data dengan bantuan SPSS. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian diterima karena didukung oleh nilai signifikansi.

Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian Muhammad Adha Abduh dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data berupa penyebaran kuisisioner. Serta memiliki hasil yang sama yaitu adanya hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut, yang berarti hipotesis dalam penelitian diterima.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Adha Abduh terdapat pada lokus, penelitian Muhammad Adha Abduh dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Bone sedangkan penelitian ini dilakukan di BAPPELITBANGDA Kabupaten Bandung. Perbedaan selanjutnya adalah penggunaan teori dalam penelitian, Muhammad Adha Abduh menggunakan teori Motivasi Sulistiyanti dan teori Kinerja Pegawai Gomes, sedangkan teori yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teori Motivasi Abraham Maslow dan teori Kinerja Pegawai Afandi, selain itu juga teknik pengumpulan data dalam penelitian Muhammad

Adha Abduh tidak melakukan wawancara sedangkan dalam penelitian ini melakukan wawancara.

2. Skripsi Cut Queentri Rahayu (2018) yang berjudul “**Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan di PT. Pupuk Iskandar Muda (PERSERO) Kabupaten Aceh Utara.**” Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif, adapun teknik pengumpulan datanya menggunakan dokumentasi (studi kepustakaan) dan skala (penyebaran kuisioner). Penelitian ini menggunakan analisa statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Teknik yang sesuai untuk membuktikan hipotesis adalah Annava Satu jalur. Annava satu jalur dalam penelitian ini untuk melihat apakah ada hubungan antara motivasi (variable x) dengan kinerja karyawan (variabel bebas Y).

Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian Cut Queentri Rahayu adanya kesamaan dalam tujuan penelitian walaupun lokusnya berbeda, penelitian Cut Queentri Rahayu dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data berupa studi kepustakaan dan penyebaran kuisioner. Serta memiliki hasil yang sama yaitu adanya hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut, yang berarti hipotesis dalam penelitian diterima.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Cut Queentri Rahayu terdapat pada lokus, penelitian Cut Queentri Rahayu dilakukan di PT Pupuk Iskandar Muda (persero) Kabupaten Aceh Utara sedangkan penelitian ini dilakukan di BAPPELITBANGDA Kabupaten

Bandung. Perbedaan selanjutnya adalah penggunaan teori dalam penelitian, Cut Queentri Rahayu menggunakan teori Motivasi Motivasi menurut Munandar, Kinerja menurut Bernandin&Russel, sedangkan teori yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teori Motivasi Abraham Maslow dan teori Kinerja Pegawai Afandi, selain itu juga teknik pengumpulan data dalam penelitian Cut Queentri Rahayu tidak melakukan wawancara sedangkan dalam penelitian ini melakukan wawancara.

3. Jurnal Rais Dera Pua Rawi (2017) yang berjudul “**Analisis Hubungan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Kantor Kecamatan Ruing Kabupaten Ngada NTT).**” Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan Jenis penelitian yang digunakan adalah survey Analitik dengan pendekatan *Cross Sectional Study*, yaitu jenis penelitian untuk melihat hubungan antara variabel Dependent dan variabel independent. Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data-data kualitatif, yang selanjutnya akan disajikan dalam bentuk angka (dikuantifikasikan) untuk diuji secara verifikatif sesuai dengan rancangan analisis data.

Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian Rais Dera Pua Rawi adanya kesamaan dalam teknik pengumpulan datanya berupa penyebaran kuisioner.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Rais Dera Pua Rawi terdapat pada lokus, penelitian Rais Dera Pua Rawi dilakukan di kantor Kecamatan Ruing Kabupaten Ngada NTT sedangkan penelitian ini

dilakukan di BAPPELITBANGDA Kabupaten. Perbedaan selanjutnya adalah penggunaan teori dalam penelitian, Rais Dera Pua Rawi menggunakan teori Motivasi Menurut Danim, Kinerja Menurut Mangkunegara, sedangkan teori yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teori Motivasi Abraham Maslow dan teori Kinerja Pegawai Afandi, selain itu juga teknik pengumpulan data dalam penelitian Rais Dera Pua Rawi tidak melakukan wawancara sedangkan dalam penelitian ini melakukan wawancara.

### **2.1.2 Kajian Administrasi**

Secara etimologi, administrasi berasal dari Bahasa Latin (Yunani) yang terdiri atas dua kata, yaitu “*ad*” dan “*ministrare*” yang berarti “*to serve*” yang dalam Bahasa Indonesia berarti melayani atau memenuhi. Sehingga yang dimaksud administrasi adalah suatu proses pelayanan atau pengaturan.

Menurut **Siagian (2016:2)** mendefinisikan “administrasi sebagai keseluruhan proses kerjasama antar dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.” **Thoha dalam Dewi (2011:6)** mengungkapkan bahwa:

**“Administrasi adalah proses yang biasanya terdapat pada semua usaha kelompok baik usaha pemerintah/swasta, sipil/militer, baik secara besar-besaran ataupun kecil-kecilan.”**

**Ulbert Sillalahi** dalam bukunya **Studi Tentang Ilmu Administrasi (2016:5)**

administrasi dalam arti sempit yaitu:

**“Administrasi merupakan penyusunan dan pencatatan data dan informasi secara sistematis dengan maksud untuk menyediakan keterangan serta memudahkan memperolehnya kembali secara keseluruhan dan dalam hubungannya satu sama lain.”**

Menurut **Handyaningrat (1990:3)** mengemukakan penggolongan Ilmu Administrasi dibagi menjadi 2, yaitu:

- 1) Administrasi Negara merupakan administrasi suatu negara sebagai organisasi dan administrasi yang mengejar tercapainya tujuan-tujuan yang bersifat kenegaraan. Mempunyai tujuan-tujuan secara langsung maupun tidak langsung ditentukan oleh UU yang berlaku. Yang bersifat monopolistic karena sifatnya mengutamakan kepentingan umum.
- 2) Administrasi Swasta atau niaga merupakan administrasi dalam suatu organisasi niaga dan administrasi yang mengejar tercapainya tujuan-tujuan yang bersifat niaga (bisnis atau komersial). Biasanya organisasi niaga ini bertujuan mencapai keuntungan berupa perusahaan baik dengan atau tanpa badan hukum. Administrasi niaga dalam kegiatannya tidak mempertimbangkan bagi kepentingan kesejahteraan rakyat tetapi memperhitungkan kepentingan kesejahteraan rakyat tetapi memperhitungkan kepentingan kesejahteraan individu atau kelompoknya.

Dari beberapa definisi diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa administrasi adalah proses kerjasama antara dua orang atau lebih dalam penyusunan dan pencatatan secara sistematis untuk mencapai tujuan atas dasar yang telah ditentukan sebelumnya.

### 2.1.3 Kajian Administrasi Publik

#### 1. Pengertian Administrasi Publik

Menurut **Chandle&Plano**, dalam **Keban (2017:8)** mendefinisikan:

**“administrasi publik sebagai proses dimana sumberdaya dan personel publik diorganisir dan dikordinir untuk memformulasikan, mengimplementasikan, dan mengelola (manage) keputusan-keputusan dalam kebijakan publik.”**

Menurut **Keban (2008:4)** mengemukakan bahwa: “administrasi publik yaitu bagaimana pemerintah berperan sebagai agen tunggal yang berkuasa atau sebagai regulator, yang aktif dan selalu berinisiatif dalam mengambil langkah yang menurut pemerintah itu baik untuk masyarakat, pemerintah mengasumsikan bahwa masyarakat menerima apa saja aturan-aturan yang dibuat pemerintah dan masyarakat harus nurut kepada aturan pemerintah.”

**Nicholas Henry (1988)**, mendefinisikan “administrasi publik adalah suatu kombinasi yang kompleks antara teori dan praktik, dengan tujuan mempromosi pemahaman terhadap pemerintah dalam hubungannya dengan masyarakat yang diperintah dan juga mendorong kebijakan publik agar responsif terhadap kebutuhan sosial.”

Sedangkan menurut **Harbani Pasolong (2017)** dalam bukunya yang berjudul **Teori Administrasi Publik**, mendefinisikan bahwa:

**“Administrasi publik adalah kerjasama yang dilakukan oleh sekelompok orang atau lembaga dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dalam memenuhi kebutuhan publik secara efisien dan efektif.”**

Dari beberapa definisi diatas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa Administrasi Publik adalah proses dimana personel publik dikordinir dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhsn publik secara efisien dan efektif.

## **2. Peran Administrasi Publik**

Menurut **Gray (2017:20)** menjelaskan peran administrasi publik dalam masyarakat sebagai berikut:

- 1) Menjamin pemerataan distribusi pendapatan nasional kepada kelompok masyarakat miskin secara berkeadilan
- 2) Melindungi hak-hak rakyat atas kepemilikan kekayaan, serta menjamin kebebasan bagi rakyat untuk melaksanakan tanggung jawab atas diri mereka sendiri dalam bidang kesehatan, pendidikan dan pelayanan bagi kelompok masyarakat lanjut usia.
- 3) Melestarikan nilai tradisi masyarakat yang sangat bervariasi itu dari generasi ke generasi berikutnya, serta memberikan jaminan dan dukungan sumber-sumber sehingga nilai-nilai tersebut mampu tumbuh dan berkembang sesuai tuntutan perubahan zaman, serta dapat terus hidup

bersama secara damai, serasi dan selaras dengan budaya lain di lingkungannya.

#### 2.1.4 Kajian Motivasi

##### 1. Pengertian Motivasi

Kata Motivasi berasal dari kata Latin yakni “*Motive*” yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang terdapat dalam diri *organism* yang menyebabkan *organism* itu bertindak atau berbuat.

Pengertian Motivasi menurut **Pandi Afandi (2017)** dalam bukunya yang berjudul **Manajemen Sumber Daya Manusia**, yaitu:

**“Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.”**

**Chung & Megginson (dalam Hasibuan, 2004)** juga memberikan definisi motivasi yaitu:

**“Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.”**

Motivasi didefinisikan oleh **Fillmore H. Stanford (1969:173)** bahwa “Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.” . Menurut **Wursanto (1987:132)** Motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu. Sedangkan pendapat

lain mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan (**Winardi, 2000:312**).

Penulis dapat menarik kesimpulan dari beberapa pengertian menurut para ahli mengenai Motivasi adalah keinginan seseorang atau individu untuk melakukan aktifitas yang bertujuan untuk membangkitkan lingkungan kerjanya, sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

## **2. Teori Motivasi**

Terdapat beberapa teori Motivasi yang dikutip dari buku **Anwar Prabu Mangkunegara (2001)** yang berjudul **Manajemen Sumber Daya Manusia**, yaitu:

### 1) Teori Kebutuhan

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. **Abraham Maslow** mengatakan bahwa: “Hanya kebutuhan yang tidak terpenuhi yang akan menjadi sumber motivasi; kebutuhan yang terpenuhi tidak menciptakan ketegangan dan oleh karena itu tidak ada motivasi.” Selain itu juga **Abraham Maslow** mengatakan: “Jika kebutuhan dasar terpenuhi maka seseorang dengan sendirinya akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan berikutnya.”

### 2) Teori ERG

Teori ERG merupakan singkatan dari *Existense, Relatedness* dan *Growth* (Eksistensi, hubungan dan perkembangan pada diri manusia). Teori ini dicetuskan oleh **Clayton Paul Alderfer**. Dalam teori ini eksistensi merupakan hal utama yang dijadikan sebagai kebutuhan nyata setiap orang yang sesuai harkat dan martabat manusia, karena hubungan akan dijelaskan dengan adanya interaksi sosial antar manusia dan interaksi manusia dengan lingkungan sekitarnya sebagai hakikat eksistensi. Dalam proses eksistensi dan interaksi lah akan munculnya kebutuhan manusia untuk tumbuh dan berkembang.

3) Teori Insting

Teori insting dikembangkan oleh **William James, Sigmund Freud, dan McDougall** dalam teori ini meneptakan motivasi pada insting agresif dan seksual, lalu McDougall menyusun daftar insting yang berhubungan dengan semua tingkah laku: terbang, rasa jijik, rasa ingin tahu, kesukaan berkelahi, rasa rendah diri, menyatakan diri, kelahiran, reproduksi, lapar, berkelompok, ketamakan dan membangun.

4) Teori Drive

Konsep ini menjadi konsep yang tersohor dalam bidang motivasi sampai tahun 1918, **Woodworth** menggunakan konsep tersebut sebagai energi yang mendorong organisasi untuk melakukan suatu tindakan. Kata *drive* ini dijelaskan sebagai aspek motivasi dari tubuh yang tidak seimbang. Misalnya, kekurangan makanan mengakibatkan berjuan untuk memuaskan kebutuhannya agar kembali menjadi seimbang.

5) Teori Lapangan

Teori lapangan merupakan konsep dari **Kurt Lewin**, teori ini merupakan pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi, pada teori lapangan ini lebih memfokuskan pada pikiran nyata seorang pegawai ketimbang pada *insting* atau *habit*. **Kurt Lewin** juga berpendapat bahwa perilaku merupakan suatu fungsi dari lapangan pada momen waktu, selain itu **Kurt Lewin** juga percaya pada pendapat para ahli psikologi Gestalt yang mengemukakan bahwa perilaku itu merupakan fungsi dari seorang pegawai dengan lingkungannya.

### 3. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut **Pandi Afandi (2017)**, yaitu:

1) Kebutuhan Hidup

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

## 2) Kebutuhan Masa Depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.

## 3) Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.

## 4) Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya, pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan suatu instansi dengan menyelenggarakan pendidikan ataupun pelatihan.

#### 4. Tujuan Motivasi Kerja

Yang menjadi tujuan dari motivasi kerja menurut **Hasibuan (2014:146)** dikutip dari buku **Pandi Afandi (2017)** yang berjudul **Manajemen Sumber Daya Manusia**, yaitu:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

#### 5. Tipe Motivasi

Terdapat dua tipe motivasi menurut **Pandi Afandi (2017)** dalam bukunya yang berjudul **Manajemen Sumber Daya Manusia**, yaitu:

- 1) Motivasi Dalam Diri

Motivasi dalam diri merupakan dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang. Semakin kuat motivasi dalam diri yang dimiliki oleh seseorang, semakin besar kemungkinan ia memperlihatkan

tingkah laku yang kuat untuk mencapai tujuan. Yang termasuk motivasi dalam diri adalah:

- (1) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri.
- (2) Harga diri.
- (3) Harapan pribadi.
- (4) Kebutuhan.
- (5) Keinginan.
- (6) Kepuasan kerja.
- (7) Prestasi kerja yang dihasilkan.

## 2) Motivasi Luar Diri

Motivasi luar diri dinamakan demikian karena tujuan utama individu melakukan kegiatan adalah untuk mencapai tujuan yang terletak diluar aktivitas kerja itu sendiri, atau tujuan itu tidak terlibat di dalam aktivitas kerja. Yang termasuk motivasi luar diri adalah:

- (1) Jenis dan sifat pekerjaan.
- (2) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung.
- (3) Organisasi tempat orang bekerja.
- (4) Situasi lingkungan kerja.
- (5) Gaji.

## 6. Indikator Motivasi

Indikator Motivasi menurut **Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2017:101-102)** sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*), yaitu: kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernapas dan sexual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberikan gaji yang layak kepada pegawai.
- 2) Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*), yaitu: kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya dan lingkungan kerja. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan dan dana pensiun.
- 3) Kebutuhan Sosial (*Social Needs*), yaitu: kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja, berafiliasi, berinteraksi serta rasa dicintai dan mencintai. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu menerima eksistensi/keberadaan pegawai sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik dan hubungan kerja yang harmonis.
- 4) Kebutuhan Pengakuan (*Esteem Needs*), yaitu: kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh orang lain. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan pegawai karena mereka perlu dihormati, diberi penghargaan terhadap prestasi kerjanya.
- 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*), yaitu: kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian, kritik dan berprestasi. Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan kesempatan kepada pegawai bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan.

### 2.1.5 Kajian Kinerja

#### 1. Pengertian Kinerja Pegawai

Ada banyak pendapat dari para ahli mengenai kinerja pegawai, beberapa ahli yang mengemukakan pendapat mengenai kinerja pegawai diantaranya adalah: **Mangkunegara (2009: 29)**. “kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja baik secara

kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.”

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya (**Gibson, et all, 1995:364**). Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (**Simamora, 2006:34**). kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian **Robbins (2008)** mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Lalu **Mangkunegara (2005:67)** mendefinisikan kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut **Rivai (2009:532)** kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut **Mangkunegara (2002: 68)** terdapat beberapa karakteristik kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut:

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Dapat mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.

- 3) Memiliki tujuan yang realitas.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.

Dari deskripsi di atas tersebut, dapat dikatakan bahwa kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan oleh pekerjaan itu dan dapat menghasilkan kepuasan kerja yang nantinya akan berpengaruh pada tingkat imbalannya

## **2. Aspek-aspek Kinerja Pegawai**

Aspek-aspek Kinerja Pegawai menurut **Prabu Mangkunegara (2010:67)** bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, yaitu sebagai berikut:

- 1) Hasil kerja bagaimana seseorang mendapatkan sesuatu yang dikerjakannya.
- 2) Kedisiplinan, ketepatan dalam menjalankan tugas, bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan waktu yang dibutuhkan.
- 3) Tanggung jawab dan kerjasama, adalah bagaimana seseorang bisa bekerja dengan baik walaupun dalam dengan ada dan tidak adanya pengawasan.

## **3. Tujuan Kinerja Pegawai**

Menurut **Rivai (2010:311)** tujuan kinerja pada dasarnya meliputi:

- 1) Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.

- 2) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang.
- 3) Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
- 4) Meningkatkan motivasi kerja.
- 5) Meningkatkan etos kerja.
- 6) Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.
- 7) Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- 8) Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
- 9) Membantu penempatan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.
- 10) Sebagai alat untuk tingkatan kinerja.

#### **4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Menurut **Colquitt dalam Kasmir (2015: 183)** kinerja ditentukan oleh 3 faktor, yaitu:

- 1) Kinerja tugas (task performance).
- 2) Perilaku kesetiaan (citizenship behavior) sebagai perilaku positif.
- 3) Perilaku produktif tandingan (counter productive behavior) sebagai perilaku negative.

Sedangkan menurut **Kasmir (2015:189)** faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dan keahlian.
- 2) Pengetahuan.
- 3) Rancangan kerja.
- 4) Kepribadian.
- 5) Motivasi kerja.
- 6) Kepemimpinan.
- 7) Gaya kepemimpinan.
- 8) Budaya organisasi.
- 9) Kepuasan kerja.
- 10) Lingkungan kerja.
- 11) Loyalitas.
- 12) Komitmen.
- 13) Disiplin kerja.

Keberhasilan suatu instansi dapat dilihat dari hasil kinerja pegawainya. Suatu perusahaan/instansi perlu tahu kinerja setiap pegawai untuk mengetahui baik atau tidaknya kinerja pegawai dalam suatu instansi. Jika kinerja pegawai menunjukkan hasil yang tidak memuaskan maka instansi dapat mengambil langkah agar kinerja pegawai dalam suatu instansi bisa lebih baik.

Suatu hal dapat dipengaruhi oleh suatu hal lainnya. Dalam hal ini, kinerja dapat dipengaruhi oleh hal-hal dalam proses mencapai hasil. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation) dengan rumus:

- 1) Performance (Kinerja) = Ability (Kemampuan) + Motivation (Motivasi)
- 2) Ability (Kemampuan) = Knowledge (Pengetahuan) + Skill (Keterampilan)
- 3) Motivation (Motivasi) = Attitude (Sikap) + Situation (Situasi)

## **5. Manfaat Kinerja Pegawai**

Menurut **Rivai (2013: 315)** manfaat kinerja pada dasarnya meliputi:

- 1) Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
- 2) Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
- 3) Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
- 4) Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.
- 5) Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasikan seberapa baik Sumber Daya Manusianya berfungsi.

## 6. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator Kinerja Pegawai menurut **Afandi (2018:89)** adalah sebagai berikut :

- 1) Kuantitas hasil kerja, segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- 2) Kualitas hasil kerja, segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- 3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas, berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
- 4) Disiplin kerja, taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
- 5) Inisiatif, kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
- 6) Ketelitian, tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum.
- 7) Kepemimpinan, proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- 8) Kejujuran, salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
- 9) Kreativitas, proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Sedangkan menurut **Robbins (2006: 260)** indikator kinerja dapat diukur, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kualitas (mutu), kinerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dimana proses hasil kerja mendekati titik kesempurnaan.
- 2) Kuantitas (jumlah), jumlah target yang diharapkan melebihi dari target yang telah ditetapkan, produksi yang dihasilkan dapat dalam bentuk siklus kegiatan yang terselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu, pekerjaan tertentu telah diberikan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas, tingkat penggunaan sumber daya organisasi seperti tenaga, uang, teknologi. Dimaksimalkan dengan menaikkan hasil dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Efisiensi, mengukur derajat kesesuaian penghasilan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.

#### **2.1.6 Keterkaitan Antara Motivasi dan Kinerja Pegawai**

Terbentuknya motivasi yang kuat maka akan membuahkan hasil atau kinerja yang baik dan berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal tersebut berarti bahwa peningkatan motivasi yang diberikan kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan pula terhadap kinerjanya. Dalam hal ini

sudah menjadi tugas pimpinan untuk memberikan dorongan kepada pegawai atau bawahan agar memiliki semangat kerja yang tinggi. Menurut **Abraham Maslow** kebutuhan menjadi alasan terbentuknya motivasi pada diri seorang individu untuk melakukan semua kegiatan yang sekiranya dapat menopang individu tersebut dalam usaha memenuhi kebutuhan mereka. Sedangkan **Buhler (2004:191)** memberikan pendapat tentang pentingnya motivasi sebagai berikut: Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan. Hubungan antara motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai dikemukakan oleh **Sudarwan (2004:32-34)** menyatakan bahwa, “Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan motivasi kerjanya rendah.”

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dikatakan bahwa adanya hubungan motivasi dengan peningkatan kinerja pegawai, karena semakin tinggi motivasi semakin tinggi pula kinerja pegawai tersebut, salah satu faktor yang mempengaruhinya ialah terpenuhi kebutuhan dasar pegawai seperti yang dikatakan oleh Abraham Maslow.

## **2.2 Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan untuk mempermudah dalam pemecahan masalah suatu penelitian ini diperlukan berbagai teori sebagai tolak ukur atau landasan dari penelitian sesuai fakta yang terjadi dilapangan, hasil observasi ataupun telaah kepustakaan. Oleh karena itu peneliti mengajukan landasan teori Motivasi menurut **Chung & Megginson (dalam Hasibuan, 2004)** adalah pemberian

daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

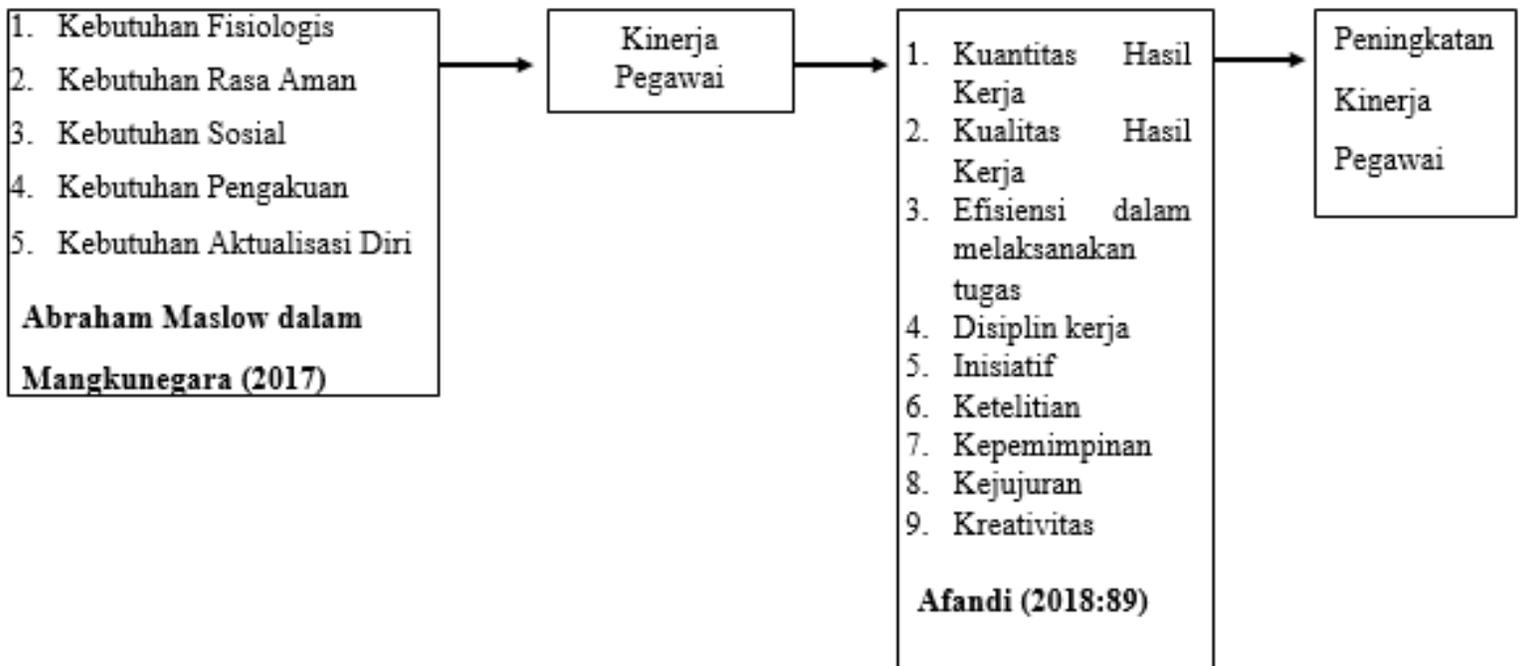
Selanjutnya peneliti akan memaparkan mengenai indikator-indikator Motivasi yang dijadikan sebagai landasan teori, Indikator Motivasi menurut **Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2017:101-102):**

- 1) Kebutuhan Fisiologis, yaitu: kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernapas dan seksual.
- 2) Kebutuhan Rasa Aman, yaitu: kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya dan lingkungan kerja.
- 3) Kebutuhan Sosial, yaitu: kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja, berafiliasi, berinteraksi serta rasa dicintai dan mencintai
- 4) Kebutuhan Pengakuan, yaitu: kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh orang lain.
- 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri, yaitu: kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian, kritik dan berprestasi.

Selanjutnya peneliti akan memaparkan landasan teori Kinerja menurut **Mangkunegara (2009: 29)**. “kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.”

Adapun indikator kinerja yang dijadikan sebagai landasan teori, Indikator Kinerja Pegawai menurut **Afandi (2018:89)** adalah sebagai berikut :

- 1) Kuantitas Hasil Kerja, yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja.
- 2) Kualitas Hasil Kerja, yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja.
- 3) Efisiensi Dalam Melaksanakan Tugas, berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
- 4) Disiplin Kerja, taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
- 5) Inisiatif, kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu.
- 6) Ketelitian, tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum.
- 7) Kepemimpinan, proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi
- 8) Kejujuran, salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
- 9) Kreativitas, proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.



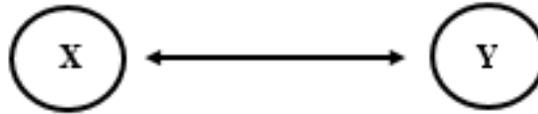
**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

### 2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari suatu masalah yang dihadapi dan perlu diuji kebenarannya dengan data yang lebih lengkap dan menunjang. Maka peneliti menetapkan hipotesis sebagai berikut:

1.  $H_0 : \rho_s = 0$  artinya Hubungan Motivasi Dengan Peningkatan Kinerja Pegawai tidak ada hubungan yang signifikan.
2.  $H_1 : \rho_s \neq 0$  artinya Hubungan Motivasi Dengan Peningkatan Kinerja Pegawai terdapat hubungan yang signifikan.

3. Berikut ini peneliti uraikan paradigma dari penelitian:



**Gambar 2.2**  
**Paradigma Penelitian**

Keterangan Gambar :

X : Variabel Motivasi

Y : Variabel Kinerja Pegawai