

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Kajian Penelitian Terdahulu**

Untuk mendukung materi dalam penelitian ini berikut akan dikemukakan beberapa hasil penelitian yang berhubungan dengan variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini yang dijadikan referensi oleh peneliti. Kajian terhadap penelitian terdahulu merupakan sebuah upaya untuk mendapatkan acuan dan perbandingan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya, yang akan berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian, peneliti memilih tiga penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan dalam menyusun penelitian ini, yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Widia Agustina (2018), dengan penelitian berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada UKM Anti Konfeksi Gatsu Bandung”. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif dengan metode deskriptif analisis. Dalam penelitian ini teknik analisis data menggunakan Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, pengujian hipotesis, koefisien  $x$  dan  $y$ , analisis regresi linier sederhana, korelasi produk moment pearson, analisis koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa uji signifikansi hasil  $t_{hitung} = 9.059$  lebih besar dari  $t_{tabel} = 1.771$  sehingga dapat dikatakan terdapat korelasi yang signifikan dari motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan uji koefisien determinasi sederhana menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh sebesar 88,2% sedangkan sisanya sebesar 11,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Rido Sanjaya (2018), dengan penelitian berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam”. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif dengan teknik analisis data menggunakan regresi linier sederhana, uji  $t$ , dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan variabel  $X$  yaitu motivasi kerja dan variabel  $Y$  yaitu kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana Kepala Dinas sebagai leader mempunyai peran untuk memotivasi. Hal tersebut dibuktikan berdasarkan hasil perhitungan secara regresi sederhana menunjukkan bahwa tingkat  $t_{hitung}$  pada variabel motivasi kerja sebesar  $(3,557) > 2,045$ . Menandakan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan arti

bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan koefisien determinasi sebesar 0,306 yang artinya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar hanya 30.6% sedangkan sisanya 69,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Natalia Susanto (2019), dengan penelitian berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Penjualan PT Rembaka. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif dengan Metode pengumpulan data penelitian dilakukan melalui penyebaran angket dengan menggunakan lima poin skala likert sebagai alat ukur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan dan Perbedaan			
			Teori yang digunakan	Pendekatan	Metode	Teknis analisis data
1	Widia Agustina (2018)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada UKM Anti Konfeksi gatsu Bandung.	Hasibuan (1999) yang dikutip oleh Edy Sutrisno (2016:110)	Kuantitatif	Deskriptif analisis	Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, pengujian hipotesis, koefisien $x$ dan $y$ , analisis regresi linier sederhana, korelasi produk moment pearson, analisis koefisien determinasi

	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan dan Perbedaan			
			Teori yang digunakan	Pendekatan	Metode	Teknis analisis data
	Rido Sanjaya (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam	Bernanard dan Gary A	Kuantitatif	Deskriptif analisis	regresi linier sederhana, uji t, dan koefisien determinasi (R <sup>2</sup> ) dengan variabel X yaitu motivasi kerja dan variabel Y yaitu kinerja pegawai
	Natalia Susanto (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka	Ardana, Mujiati, & Utama	Kuantitatif	Deskriptif	Menggunakan lima poin skala likert sebagai alat ukur.

Sumber : Widia (2018), Rido (2018), Natalia (2019)

Relevansi dari penelitian ketiga terdahulu yang saya cantumkan dengan penelitian ini yaitu berkaitan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di masing-masing instansi atau perusahaan yang dijadikan objek penelitian oleh ketiga peneliti tersebut. Penelitian terdahulu tersebut sama seperti penelitian ini

yaitu mencari faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai di masing-masing instansi atau perusahaan.

## **2.1.2 Kajian Terhadap Grand Teori**

### **2.1.2.1 Teori Administrasi**

Administrasi merupakan suatu bentuk usaha dan kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih agar tujuan bersama dapat tercapai. Administrasi dapat diartikan sebagai administrasi secara sempit dan administrasi secara luas, administrasi secara sempit yaitu proses catat mencatat yang dilakukan oleh dua orang atau lebih bersifat ketatausahaan. Administrasi secara luas yaitu segala bentuk proses kerjasama dari dua orang atau lebih untuk mencapai tujuannya yang telah ditetapkan organisasi dengan memanfaatkan sarana dan prasarana khusus secara berdaya guna dan berhasil guna.

Administrasi menurut Siagian yang dikutip oleh Silalahi di dalam buku Studi tentang Ilmu Administrasi (2013:9) mengemukakan bahwa administrasi yaitu:

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

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat di pahami bahwa admnistrasi merupakan kegiatan yang memberikan pengarahan, bimbingan dan pengawasan terhadap usaha-usaha kelompok dalam rangka mencapai tujuan Bersama.

Administrasi dibutuhkan di dalam setiap organisasi pemerintah ataupun perusahaan swasta. Administrasi membantu dalam hal perencanaan serta pengembangan kegiatan yang ada di dalam organisasi, demi tercapainya tujuan Bersama di dalam sebuah organisasi. Setidaknya ada tiga tujuan administrasi, yakni:

- a. Untuk memantau atau mengawasi kegiatan atau data milik organisasi. Adanya administrasi dapat jugsan membantu organisasi untuk memantau dan senantiasa memperhatikan kegiatan atau data yang dimilikinya.

- b. Untuk evaluasi, selain untuk memantau, administrasi juga diperlukan untuk melakukan evaluasi, misalnya evaluasi dalam hal kebijakan, kegiatan, rencana, atau hal lainnya.
- c. Untuk melakukan penyusunan program kegiatan. Administrasi juga bertujuan untuk membantu penyusunan program kegiatan dan pengembangannya, agar program-program yang ada dapat sejalan dengan yang diinginkan organisasi tersebut.

### **2.1.2.2 Teori Administrasi Publik**

Secara etimologis istilah administrasi berasal dari bahasa Inggris dari kata *administration* yang bentuk infinitifnya adalah *to administer*. Dalam *Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English* (1994), kata *to administer* diartikan sebagai *to manage* (mengelola) atau *to direct* (menggerakkan).

Menurut Gie yang dikutip Syafiie dalam bukunya yang berjudul “Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia (SANRI)” (2003:4) secara sederhana mengandung pengertian bahwa bahwa: “Administrasi adalah segenap rangkaian kegiatan penataan terhadap pekerjaan pokok yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam kerjasama mencapai tujuan tertentu”.

Negara sebagai objek material administrasi public, berkaitan dengan hal ini maka pengertian dari *soultau* yang dikutip oleh Syafiie (2003:9) mengatakan bahwa: “Negara adalah alat atau wewenang yang mengatur atau mengendalikan persoalan-persoalan bersama atas nama masyarakat”.

Administrasi Publik berasal dari dua suku kata yaitu administrasi dan publik, dalam bahasa Belanda disebut *administratie* yang berarti tata usaha atau urusan pencatatan. Dalam bahasa Inggris administrasi berasal dari kata *ad* yang berarti intensif dan *ministrate* yang berarti *to serve* atau melayani.

Publik berasal dari bahasa Yunani yaitu *pubes* yang berarti matang atau dewasa dan *koinon* yang berarti bersama. Publik juga diartikan sebagai praja atau rakyat, pamong praja berarti pelayan rakyat. Publik diartikan juga sebagai *polis* atau *politic* yang berarti politik, negara, dan pemerintah. Publik dalam hal ini diartikan sebagai sekelompok individu dalam jumlah besar yang memiliki kebersamaan

berfikir, perasaan, harapan, sikap dan tindakan yang benar dan baik berdasarkan nilai-nilai norma yang mereka miliki.

Administrasi Publik adalah suatu kombinasi yang kompleks antara teori dan praktik dengan tujuan mempromosikan pemahaman terhadap pemerintah dalam hubungannya dengan masyarakat yang diperintah dan juga mendorong kebijakan publik agar lebih responsif terhadap kebutuhan sosial. Administrasi publik berusaha melembagakan praktik-praktik manajemen agar sesuai dengan nilai efektifitas dan efisiensi. **Nicholas Henry (2008: 8)** dalam buku **Deddy Mulyadi**.

Melalui penjelasan dari para ahli dapat disimpulkan bahwa administrasi publik Administrasi publik atau administrasi negara dewasa ini telah diberikan arti lebih dari sekedar pengertian yang sederhana yaitu “ilmu urusan negara” administrasi publik memiliki peranan yang sangat besar dalam mencakup keseluruhan aspek dari lingkungan sosial, politik, budaya, dan hukum yang mempengaruhi pelaksanaan tugas dari lembaga negara.

### **2.1.2.3 Teori Organisasi**

Pengertian organisasi secara luas, organisasi merupakan sebuah wadah untuk sekumpulan orang yang bekerja sama secara rasional serta sistematis yang dipimpin atau terkendali untuk mencapai tujuan tertentu dengan memanfaatkan sumber daya yang ada di dalam organisasi itu sendiri.

Menurut Robbins (1994: 4) mengemukakan, bahwa: “Organisasi adalah kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan.”

Organisasi baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta, untuk mencapai suatu tujuan perlu adanya unsur-unsur yang mendukung jalannya operasional organisasi. Salah satu unsur yang menunjang berhasilnya tujuan tersebut adalah manusia yang merupakan sumber daya yang paling berharga dan terpenting yang ada dalam lingkungan organisasi.

Tujuan dari organisasi, mengacu pada pengertian organisasi, tujuan organisasi tidak hanya fokus pada tercapainya visi dan misi perusahaan atau suatu lembaga saja, namun juga peningkatan penghasilan yang melebihi biaya produksi

untuk organisasi profit. Secara umum tujuan dari organisasi dibagi menjadi tiga yaitu:

a. Tujuan Organisasi Jangka Pendek

Tujuan organisasi jangka pendek merupakan tujuan organisasi yang harus tercapai dalam waktu cepat dan berkala, pada umumnya dalam rentang waktu enam bulan hingga satu tahun. Tujuan organisasi jangka pendek ini nantinya akan menjadi bahan acuan untuk mencapai tujuan jangka menengah dan jangka panjang. Periode waktu tujuan jangka pendek ini disesuaikan dengan periode keuangan dalam sebuah organisasi, biasanya per enam bulan atau per tahun. Tujuan organisasi jangka pendek juga biasanya disebut dengan tujuan operasional.

b. Tujuan Organisasi Jangka Menengah

Tujuan organisasi jangka menengah yaitu tujuan dari organisasi yang harus tercapai dalam waktu menengah atau lebih lama dari tujuan jangka pendek. Periode waktu pencapaian jangka menengah ini adalah satu tahun hingga tiga tahun. Tujuan organisasi jangka menengah ini merupakan lanjutan dari rangkaian pencapaian tujuan organisasi jangka pendek. Tujuan organisasi jangka menengah biasa disebut dengan tujuan taktis.

c. Tujuan Organisasi Jangka Panjang

Tujuan organisasi jangka panjang adalah tujuan atau hasil akhir yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi yang dapat terealisasi setelah melakukan misi yang terdapat di organisasi itu sendiri. Rentang waktunya adalah tiga tahun hingga lima tahun. Tujuan organisasi jangka panjang ini dapat diraih jika berhasil mencapai tujuan jangka menengah. Tujuan organisasi jangka panjang disebut dengan tujuan strategis.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa organisasi merupakan suatu kumpulan dari beberapa individu yang mempunyai kesamaan asas dan tujuan yang ditentukan melalui ide-ide mereka.

### **2.1.3 Kajian Terhadap Middle Teori**

Middle Teori merupakan teori yang berada pada level menengah dimana fokus kajiannya makro dan mikro

### **2.1.3.1 Teori Motivasi**

Motivasi secara umum merupakan dorongan yang dimiliki oleh seorang individu yang dapat merangsang untuk dapat melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku atau melakukan sesuatu tindakan. Secara etimologi kata motivasi berasal dari bahasa Inggris, yaitu “*motivation*”, yang artinya “daya batin” atau “dorongan”. Sehingga pengertian motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong atau menggerakkan seseorang individu untuk bertindak melakukan sesuatu dengan tujuan tertentu.

Hasibuan dalam (Sutrisno, 2017) Mengemukakan bahwa motivasi merupakan perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin seseorang capai. Sementara Menurut Robbin (2002 : 55) motivasi merupakan suatu keinginan untuk melakukan tindakan tertentu sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Dari penjelasan diatas kita dapat simpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu.

### **2.1.3.2 Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow**

**Abraham Maslow (1943;1970)** mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok. Ia menunjukkannya dalam 5 tingkatan yang berbentuk piramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah. Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan sebutan Hirarki Kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks; yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi. Kebutuhan pada suatu peringkat paling tidak harus terpenuhi sebagian sebelum kebutuhan pada peringkat berikutnya menjadi penentu tindakan yang penting. Manusia termotivasi karena kebutuhan yang tidak terpenuhi berdasarkan urutan kadar kepentingannya dari urutan yang paling rendah hingga ke urutan yang lebih tinggi. 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'. (Burke, 2007: 321).

Konsep motivasi atau yang lebih dikenal hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow terdapat lima tingkatan kebutuhan pokok manusia. Kelima tingkatan inilah kemudian dijadikan pengertian kunci dalam memahami motivasi manusia. Maslow mengidentifikasi kebutuhan pokok atau kebutuhan dasar manusia dalam sebuah hierarki yang terendah dan bersifat biologis sampai tingkat tertinggi dan mengarah pada kemajuan individu.

Kebutuhan-kebutuhan dasar (basic needs) yang dimaksud Maslow dalam (Mangkunegara 2017) adalah:

1. Kebutuhan fisiologi  
Kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
2. Kebutuhan rasa aman  
Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan untuk merasa memiliki  
Kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri  
Kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan akan mengaktualisasikan diri  
Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

#### **2.1.4 Kajian Terhadap Operasional Teori**

Applied Teori merupakan teori yang berada di level mikro dan siap diaplikasikan dalam konseptualisasi.

##### **2.1.4.1 Teori Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:172) "Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi". Kinerja merupakan hasil kerja baik

itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik. Berdasarkan pengertian diatas, dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya dalam periode waktu tertentu. Kinerja juga sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan dengan usaha-usaha dalam meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus.

Faktor-faktor kinerja pegawai menurut **Sinambela** dalam bukunya ***Kinerja Pegawai (2012:15)*** mengemukakan bahwa terdapat berbagai faktor yang dapat berpengaruh pada kinerja organisasi, antara lain :

1. Ciri organisasi, yaitu adanya kerja sama yang terstruktur.
2. Ciri lingkungan, mempengaruhi ketepatan tanggapan organisasi terhadap perubahan lingkungan, semakin tepat tanggapannya maka akan semakin berhasil adaptasi yang dilakukan oleh organisasi tersebut.
3. Ciri pekerja, adalah para pegawai itu sendiri karena perilaku merekalah yang akan memperlancar tercapainya tujuan organisasi tersebut.
4. Kebijakan dan raktek manajemen, mekanisme ini meliputi pentapan tujuan strategi, pencairan dan pemanfaatan sumber daya secara efisien.

Tujuan Kinerja Pegawai, kinerja merupakan kegiatan pengolahan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut **Sinambela** dalam bukunya ***Kinerja Pegawai (2012:15)*** mengemukakan bahwa tujuan kinerja yaitu sebagai sebuah aspirasi, tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan,

membantu mendefinisikan harapan kinerja, Mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan Pekerja saling berkomunikasi.

Tujuan kinerja ialah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi, tujuan yang ditetapkan mulai dari tujuan organisasi sampai pada bagian-bagian bahkan pada individu haruslah diintegrasikan sehingga tidak berjalan sendiri-sendiri.

Manfaat penilaian kinerja pegawai menurut **Sinambela** dalam bukunya **Kinerja Pegawai (2012:15)** mengemukakan bahwa terdapat enam hal manfaat dari penilaian kinerja, yaitu :

1. Pengembangan pegawai, yaitu berhubungan dengan keahlian pegawai, dengan memperhatikan keahlian pegawai akan tergambar dimanakah kekuatan dan kelemahan masing-masing dari setiap individu.
2. Pengembangan pelatihan, pelatihan mengacu pada upaya yang direncanakan oleh suatu organisasi untuk mempermudah pembelajaran para pegawai tentang kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan.
3. Kepuasan pegawai, merupakan suatu hal penting yang akan menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
4. Kepuasan kerja merujuk pada pengalaman kesenangan atau kesukaan yang dirasakan seseorang ketika apa yang diinginkan tercapai.
5. Keputusan kompensasi, penilaian kinerja sangatlah penting untuk dapat dimplikasikan untuk menimbang kompensasi pegawai, dan perlu diperhatikan bahwa seseorang yang telah berdedikasi cukup lama dan berkinerja dengan baik dihubungkan dengan peninjauan penetapan kompensasinya.
6. Komunikasi dan kinerja, yang membuat manajemen kinerja berfungsi paling efektif adalah diantara perencanaan dan evaluasi adalah komunikasi yang berlangsung terus menerus.
7. Membangun motivasi pegawai, memotivasi pada dasarnya menyampaikan sesuatu yang dapat melibatkan orang melakukan yang dikehendakinya.

beberapa dimensi atau kriteria yang perlu mendapat perhatian, menurut Menurut **Sutrisno** dalam (**Nurdin & Rohendi, 2016**) diantaranya adalah:

- a. Hasil kerja  
Meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

- b. Pengetahuan pekerjaan  
Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dan hasil kerja.
- c. Inisiatif  
Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah -masalah yang timbul.
- d. Kecekatan Mental  
tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- e. Sikap  
Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- f. Disiplin Waktu dan Absensi  
Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

#### **2.1.4.2 Teori Penghubung Hierarki Kebutuhan Terhadap Kinerja**

##### **Pegawai**

Konsep motivasi atau yang lebih dikenal hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow terdapat lima tingkatan kebutuhan pokok manusia. Kelima tingkatan inilah kemudian dijadikan pengertian kunci dalam memahami motivasi manusia. Maslow mengidentifikasi kebutuhan pokok atau kebutuhan dasar manusia dalam sebuah hierarki yang terendah dan bersifat biologis sampai tingkat tertinggi dan mengarah pada kemajuan individu.

Motivasi merupakan sebuah faktor yang berpengaruh dalam kinerja seorang pegawai dalam organisasi, sebab motivasi sebagai penentu berhasil atau tidaknya seorang pegawai menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki seorang pegawai, maka akan semakin tinggi hasil kerja yang dicapai. Hal ini diperkuat oleh **Mangkunegara** dalam bukunya yang berjudul **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (2017:76)** mengemukakan bahwa :

**“Ada hubungan yang positif antara motivasi dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.”**

Berdasarkan pengertian diatas, dapat diketahui bahwa motivasi memiliki kaitan yang erat dengan kinerja pegawai. Oleh karena itu, jika asas-asas motivasi dilakukan dengan baik terhadap kinerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai

yang hanya bisa tercapai apabila pegawai memiliki motivasi bekerja yang tinggi. Motivasi yang dimiliki oleh seorang pegawai akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Secara umum kerangka pemikiran berisi teori-teori yang berisi relevansi dengan masalah yang dibahas yang terkait dengan variabel penelitian sehingga dapat dikatakan kerangka pemikiran merupakan instrumen yang membantu peneliti untuk menerangkan dan meramalkan fenomena yang akan terjadi dan mempunyai peranan yang besar terhadap keberhasilan dalam melakukan penelitian.

Kalangan para teoritis dan praktisi manajemen telah lama diketahui bahwa motivasi bukanlah hal yang mudah, baik memahaminya maupun menerapkannya. Akan tetapi yang jelas bahwa dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasaran, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara. Motivasi merupakan alat untuk membangun gairah kerja karyawan, motivasi memberi pengaruh besar terhadap kinerja. Tanpa adanya motivasi terhadap kerja, keahlian atau usaha untuk bekerja dari individu tersebut tidak meningkatkan kinerja karyawan.

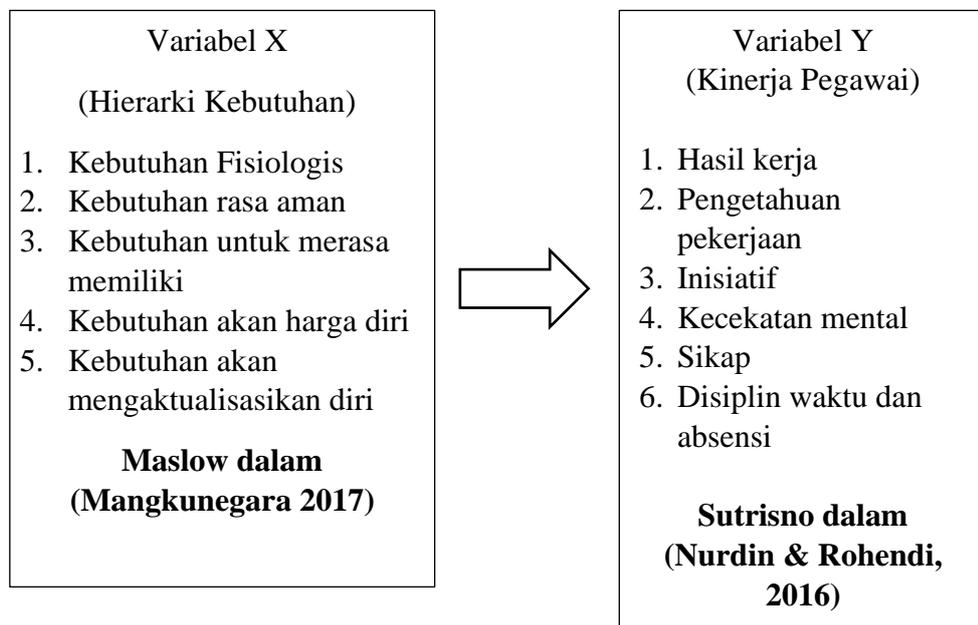
Konsep hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow terdapat lima tingkatan kebutuhan pokok manusia. Kelima tingkatan inilah kemudian dijadikan pengertian kunci dalam memahami motivasi manusia. Maslow mengidentifikasi kebutuhan pokok atau kebutuhan dasar manusia dalam sebuah hierarki yang terendah dan bersifat biologis sampai tingkat tertinggi dan mengarah pada kemajuan individu. Kebutuhan-kebutuhan dasar (*basic needs*) yang dimaksud **Maslow** dalam (Mangkunegara 2017) adalah:

1. Kebutuhan fisiologi  
Kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
2. Kebutuhan rasa aman  
Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.

3. **Kebutuhan untuk merasa memiliki**  
Kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. **Kebutuhan akan harga diri**  
Kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
5. **Kebutuhan akan mengaktualisasikan diri**  
Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi.  
Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Penilaian terhadap kinerja pegawai yang berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik, maka ada beberapa dimensi atau kriteria yang perlu mendapat perhatian, menurut Menurut **Sutrisno** dalam (**Nurdin & Rohendi, 2016**) diantaranya adalah:

1. **Hasil kerja**  
Meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. **Pengetahuan pekerjaan**  
Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dan hasil kerja.
3. **Inisiatif**  
Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah -masalah yang timbul.
4. **Kecekatan Mental**  
Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. **Sikap**  
Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. **Disiplin Waktu dan Absensi**  
Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.



## Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

### 2.3 Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T) digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel bebas yang lain tidak berubah. Menurut sugiyono (2018:187) menggunakan rumus :

$$t = r \frac{\sqrt{n + 2}}{\sqrt{1 + r^2}}$$

Keterangan:

t = Nilai uji t

r = Koefisien korelasi

r<sup>2</sup> = Koefisien determanisasi

n = Jumlah sampel

Kriteria yang digunakan:

1.  $H_0$  diterima jika nilai hitung statistik uji (t hitung ) berada didaerah penerimaan  $H_0$  dimana  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  atau  $- t \text{ hitung} > - t \text{ tabel}$  atau nilai sig  $> \alpha$
2.  $H_0$  ditolak jika nilai hitung statistik uji t berada di daerah penolakan  $H_0$  dimana  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau  $- t \text{ hitung} < - t \text{ tabel}$  atau nilai sig  $> \alpha$

Bila hasil pengujian statistik menunjukkan  $H_0$  ditolak, berarti variabel independen memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan. Tetapi apabila  $H_0$  diterima, berarti variabel-variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.