

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR PENELITIAN DAN PROPOSISI**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

Kajian pustaka merupakan bagian yang penting dalam sebuah penelitian yang dilakukan. Kajian pustaka disebut juga kajian literatur, atau literatur *review*. Sebuah kajian pustaka merupakan sebuah uraian atau deskripsi tentang literatur yang relevan dengan bidang atau topik tertentu. Kajian pustaka memberikan tinjauan mengenai apa yang telah dibahas atau yang telah dibicarakan oleh peneliti atau penulis, teori atau hipotesis yang mendukung, permasalahan penelitian yang diajukan atau ditanyakan, metode dan metodologi yang sesuai.

Kajian literatur merupakan alat yang penting sebagai *context review*, karena literatur sangat berguna dan sangat membantu dalam memberi konteks dan arti dalam penulisan yang sedang dilakukan serta melalui kajian literatur ini juga peneliti dapat menyatakan secara eksplisit dan pembaca mengetahui, mengapa hal yang ingin diteliti merupakan masalah yang memang harus diteliti, baik dari segi subjek yang akan diteliti dan lingkungan mana pun dari sisi hubungan penelitian dengan tersebut dengan penelitian lain yang relevan. (Afifuddin, 2012).

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

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan dasar dalam penyusunan penelitian dan bahan perbandingan. Tujuannya agar dapat

mengetahui hasil penelitian yang sejenis oleh penelitian terdahulu untuk menjadi gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian selanjutnya yang sejenis. Maka dalam kajian Pustaka ini peneliti mencantumkan hasil penelitian terdahulu guna mendukung penelitian peneliti. Berikut adalah tabel penelitian terdahulu yang peneliti gunakan:

1) Abdulhadi (2020)

Penelitian yang dilakukan Abdulhadi (2020) yang berjudul “Analisi Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Kampar Kabupaten Kampar” yang bertujuan untuk menganalisis motivasi kerja pegawai pada kantor camat Kampar kabupaten Kampar, serta untuk mengetahui Upaya apakah yang dilakukan untuk bisa meningkatkan motivasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja kantor camat Kampar kabupaten Kampar dikategorikan masih kurang baik, itu disebabkan karena adanya pegawai yang bermalas-malasan dalam bekerja dan dari Tingkat kedisiplinan pegawai tersebut.

2) Eka Pratiwi (2020)

Penelitian yang dilakukan Eka Pratiwi (2020) yang berjudul “Analisis Kerja Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Radio Public Indoensia” yang bertujuan untuk menganalisis motivasi kerja pegawai pada Lembaga penyiaran public radio Indonesia pekan baru, serta bisa meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Radio Public Indonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Analisis Kerja pegawai pada Lembaga penyiaran radio public Indonesia sudah cukup baik, itu disebabkan pada motivasi kerja

pegawai pada Lembaga Penyiaran Radio Publik Indonesia pekan baru yang dilihat dari motivasi kerja internal dan eksternal dengan beberapa sub indikator. Pada motivasi kerja internal terdapat sub indikator yang memiliki indikasi tertinggi yaitu ada umpan balik dari hasilpekerjaannya. Sub indikator dengan indikasi terendah yaitu memiliki rasa senang dalam bekerja. Sedangkan pada motivasi kerja eksternal sub indikator yang memiliki indikasi tertinggi yaitu, kesempatan untuk maju atau promosi. Sub indikator dengan indikasi terendah yaitu bekerja dengan ingin memperoleh insentif.

### 3) Muhammad Rio Firdaus (2016)

Penelitian yang dilakukan Muhammad Rio Firdaus (2016) yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Studikasuk Puskesmas Pisangan” yang bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui factor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan untuk mengetahui variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai pada puskesmas pisang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa menggunakan metode analisis faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada puskesmas pisang.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

| No | Nama Penulisan              | Judul Penelitian   | Persamaan dan Perbedaan   |            |                 |                                       |
|----|-----------------------------|--|---------------------------|------------|-----------------|---------------------------------------|
|    |                             |  | Teori yang digunakan      | Pendekatan | Metode          | Teknis Analisis                       |
| 1. | Abdulhadi (2020)            | Analisis Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Kampar Kabupaten Kampar                 | Menurut Abraham Maslow    | Kualitatif | Deskriptif      | Wawancara, Observasi, dan Dokumentasi |
| 2. | Eka Pratiwi 2020            | Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Public Radio Indonesia        | Menurut Hamzah Uno 2009   | Kualitatif | Deskriptif      | Wawancara, Kuisisioner, dan Interview |
| 3. | Muhammad Rio Firdaus (2016) | Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi kasus Pada Puskesmas | Menurut Dessler (2000:41) | Kualitatif | Analisis Faktor | Kuisisioner                           |

|  |  |           |  |  |  |  |
|--|--|-----------|--|--|--|--|
|  |  | Pisangan) |  |  |  |  |
|--|--|-----------|--|--|--|--|

*Sumber : Peneliti, (2024)*

Terdapat perbedaan dan persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini. Berikut persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu:

- 1) Perbedaan penelitian Abdulhadi dengan penelitian peneliti ini dapat dilihat dari lokus yang berada pada penelitian ini. Peneliti memiliki lokus di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Provinsi Bengkulu, sedangkan penelitian Abdulhadi memiliki lokus di Kantor Camat Kabupaten Kampar. Kemudian perbedaan penelitian peneliti ini juga dilihat dari fokus penelitian. Peneliti membahas fokus terkait Analisis Motivasi Aparatur Sipil Negara Di Dewan Perwakilan rakyat Provinsi Bengkulu dan Upaya apa saja yang dilakukan Aparatur Sipil Negara Di Dewan Perwakilan Rakyat Provinsi Bengkulu, sedangkan penelitian Abdulhadi Analisis Motivasi Kerja Pegawai Negeri Kantor Camat Kampar Kabupaten Kampar. Teori yang digunakan peneliti yaitu Hasibuan (2009:69), sedangkan penelitian Abdulhadi menggunakan teori dari Abraham Maslow 1994. Sementara persamaan penelitian yang dilakukan peneliti yaitu pendekatan dan metode penelitian yang dilakukan sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif dan metode Deskriptif.

- 2) Perbedaan penelitian Eka Pratiwi dengan penelitian peneliti ini dapat dilihat dari lokus yang berada pada penelitian ini. Peneliti memiliki lokus di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Provinsi Bengkulu, sedangkan penelitian Eka Pratiwi memiliki lokus pada Lembaga Penyiaran Public Radio Indonesia. Teori yang digunakan peneliti yaitu Hasibuan (2009:69), sedangkan penelitian Eka Pratiwi menggunakan teori dari Hamzah Uno 2009. Sementara persamaan penelitian yang dilakukan sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif dan metode Deskriptif.
- 3) Perbedaan penelitian Muhammad Rio Firdaus dengan penelitian peneliti ini dapat dilihat dari lokus yang berada pada penelitian ini. Peneliti memiliki lokus di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Provinsi Bengkulu, sedangkan penelitian Muhammad Rio Firdaus pada Puskesmas Pisangan. Teori yang digunakan peneliti yaitu Hasibuan (2009:69), sedangkan penelitian Muhammad Rio Firdaus menggunakan teori Dessler (2000:41). Sementara persamaan penelitian yang dilakukan sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif dan metode deskriptif.

### **2.1.2 Ruang Lingkup Administrasi Publik**

Administrasi sendiri didefinisikan atau dapat dijabarkan pemahaman dari administrasi secara sempit diartikan oleh Silalahi (2016:5) bahwa : 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. Administrasi dalam arti sempit lebih tepat disebut tata usaha (*clerical work, office work*).

Sementara definisi atau pemahaman administrasi dalam arti luas oleh Gie (1980) dalam Silalahi (2016:9) sebagai segenap rangkaian kegiatan penataan terhadap pekerjaan pokok yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam kerja sama mencapai tujuan tertentu. Tujuan yang ada dalam sekelompok orang dalam kerja sama mencapai tujuan tertentu.

Tujuan yang ada di dalam sekelompok orang itu sendiri diartikan oleh Prof. dr. Harits, M.s dalam bukunya “Teori Organisasi” (2005:57) sebagai sumber legitimasi yang membenarkan setiap kegiatan organisasi, dan tentunya ekstensi organisasi itu sendiri.

Menurut Elix A. Nigro dan Lloyd G. Nigro (1977:18) yaitu :

Administrasi adalah usaha kelompok yang bersifat kooperatif yang diselenggarakan dalam satu lingkungan publik meliputi seluruh cabang pemerintahan serta merupakan pertalian diantara cabang pemerintahan (eksekutif, yudikatif, dan legislatif). Mempunyai peranan penting dalam perumusan kebijaksanaan publik (*public policy*) dan merupakan bagian dari proses politik amat berbeda dengan administrasi privat berhubungan erat dengan kelompok kelompok privat dan individual dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.”

Menurut Siagian (2012:13) : Adminitrasi dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses kerja sama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah

ditentukan sebelumnya.

Definisi administrasi publik menurut Roosenbloom (1989:4,5) dalam Suryadi (2007:3) adalah : *“Public administration-is the action part of government, the means by which the purpose and goals of government are realized. Public administration sa a field is meanly concern with the means for implementing political values”*.

Sesuai dengan kutipan diatas bahwa administrasi publik dijelaskan sebagai bagian dari aktivitas pemerintah artinya tujuan dan sasaran yang telah ditentukan pemerintah dapat terealisasi. Administrasi juga sebagai wilayah kajian yang konsen dengan nilai-nilai implementasi kebijakan politik.

Hal ini sejalan dengan pendapat dari Denhardt and Denhardt (2006 : 1) yang dikutip oleh Prof. Dr. H. Soleh Suryadi, M.Si dalam bukunya yang berjudul *“Administrasi Publik dan Otonomi Daerah”* (2007 : 5) :

*Public administration is concered with the management of public programs. Public administration work at all level of government, both at home and abroad, and they manage non profit organization, associations, and interest groups of all kinds.*

Dari pemaparan para ahli diatas dapat diketahui bahwa administrasi publik memiliki perhatian atau peduli dengan program-program manajemen publik. Pekerjaan administrator pada semua tingkat pemerintah baik dalam Negeri maupun luar Negeri dan mengelola organisasi non profit, asosiasi-asosiasi dan kelompok penekanan lainnya dalam suatu pengelolaannya.

Berdasarkan beberapa definisi administrasi publik menurut para ahli yang telah dijabarkan diatas, maka dapat ditarik pengertian bahwa administrasi publik



adalah seluruh kegiatan atau aktifitas yang dilakukan oleh pemerintah untuk mencapai sasaran dan tujuan yang tidak lain adalah kebutuhan-kebutuhan yang ada dimasyarakat untuk bisa meningkatkan serta memajukan sektor yang berhubungan dengan Negara dan masyarakat secara umumnya.

### **2.1.3 Fungsi Administrasi Publik**

Newman, menyebut “*The work of Administration*” yang dapat dibagi dalam 5 ( lima ) proses yaitu :

- a. Perencanaan (*Planning*)
- b. Pengorganisasian (*Organizing*)
- c. Pengumpulan Sumber (*Assembling resources*)
- d. Pengendalian Kerja (*Supervising*)
- e. Pengawasan (*Controlling*)

### **2.1.4 Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Mereka yang menjadi penggerak roda organisasi dalam mencapai dan mewujudkan tujuan dan sasaran yang ditepat. Karena itu, produktivitas organisasi sangat ditentukan oleh produktivitas sumber daya manusia yang bersangkutan.

Menurut Nawi (2001), yang dikutip oleh Priansa dalam bukunya Perencanaan dan Pengembangan SDM (2016) ada tiga pengertian sumber daya manusia yaitu :

- a. Sumber daya manusia yang manusia adalah yang bekerja dilingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan).
- b. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- c. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) didalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah, suatu proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi bagi pencapaian tujuan organisasi (lembaga).

Disamping itu, manusia adalah makhluk Tuhan yang kompleks dan unik serta diciptakan dalam integrasi dua substansi yang tidak berdiri sendiri yaitu tubuh ( fisik / jasmani) sebagai unsur materi, dan jiwa yang bersifat non materi. Hubungan kerja yang paling intensif dilingkungan organisasi adalah antara pemimpin dengan para pekerja (staf) yang ada di bawahnya. Hubungan kerja semakin penting artinya dalam usaha organisasi mewujudkan eksistensinya dilingkungan tugas yang lebih luas dan kompetitif pada masa yang akan datang.

Sumber daya manusia memiliki keinginan, harga diri, pikiran, hak asasi, ingin dihormati dan lain sebagainya. Oleh karena itu sumber daya manusia harus diperlakukan sama dengan hati-hati dan penuh dengan kearifan.

Sumber daya manusia adalah ujung tombak pelayanan, sangat bergantung untuk memenuhi standar yang diinginkan oleh wajib pajak dan wajib retribusi. Upaya-upaya manusia itu bukan sesuatu yang status, tapi terus berkembang dan berubah, seiring dengan dinamika kehidupan manusia, yang sedang berjalan dalam kebersamaan sebagai suatu masyarakat oleh karena itu salah satu situasi yang mendukung adalah seluruh peraturan pengelolaan sumber daya manusia yang berdampak pada perlakuan yang sama kepada pegawai.

Pada dasarnya kebutuhan umum yang dituntut oleh manusia terdiri dari dua macam, yaitu kebutuhan material dan kebutuhan spiritual. Pembagian kebutuhan seperti ini terlalu umum untuk dijadikan pedoman dalam memotivasi bawahan. Pengembangan sumber daya manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu pegawai untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi.

Perkembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik, perkembangan sumber daya manusia lebih berpijak pada fakta bahwa individu pegawai membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang supaya ia mampu bekerja dengan baik, pengembangan sumber daya manusia yang tepat, maka ketergantungan organisasi terhadap rekrutmen sumber daya manusia baru akan berkurang.

Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pemberian karir, pemberian kompensasi, kesejahteraan keselamatan, dan Kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Kinggudu (1989) dalam Ambar Teguh Sulisyani dan Rosidah (2003:11), yang dikutip oleh priansa dalam bukunya Perencanaan dan Pengembangan SDM (2016)

*Human resources management is the devolepment and utilization of personel for the effective echiecement of individu, organizational, communicaty, national, and international goal and objectives.* (MSDM adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapai tujuan dan sasaran individu, organisasi, Masyarakat, bangsa dan internasional yang efektif).

Hasibuan, (2006:10) yang dikutip oleh Priansa dalam bukunya Perencanaan dan pengembangan SDM (2016) manajemen sumber daya manusia yakni ilmu dan seni hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efesien membantu terwujudnya tujuan Perusahaan, karyawan, dan Masyarakat.

Tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan kegunaan (yakni produktivitas) semua pekerja dalam sebuah organisasi. Dalam konteks ini, produktifitas diartikan sebagai keluaran (*outout*) sebuah Perusahaan (barang dan jasa) terhadap masuknya (manusia, modal, bahan-bahan, energi). Berikut adalah tujuan dari manajemen sumber daya manusia :

### 1) Tujuan Organisasi

Ditunjukkan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para menejer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen sumber daya manusia membantu manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

### 2) Tujuan Fungsional

Ditunjukkan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada Tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari Tingkat kebutuhan organisasi.

### 3) Tujuan Sosial

Ditunjukkan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan Masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negative terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan Masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

#### 4) Tujuan Personal

Ditunjukkan untuk membantu karyawan dalam tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individu terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika para karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

#### 2.1.5 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin "*Movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi dalam manajemen hanya menunjukkan pada sumber daya manusia umum dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Pentingnya motivasi karena sifat manusia yang membutuhkan semacam pancingan, dorongan atau insentif untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik. Motivasi bertindak sebagai Teknik untuk meningkatkan kinerja pegawai yang bekerja pada Tingkat yang berbeda pegawai yang bermotivasi cenderung lebih produktif dibandingkan dengan pegawai non termotivasi. Setiap pegawai memiliki motivasi yang berbeda satu sama lain. Berikut ini beberapa pengaruh pentingnya motivasi terhadap kinerja pegawai menurut dalam Hasibuan, (2009:67)

### 1. Pegawai Termotivasi akan Lebih Produktif

Jika pegawai puas dan senang maka dia akan melakukan pekerjaannya dengan cara yang sangat mengesankan, dan kemudian hasilnya akan baik. Disisi lain pegawai termotivasi akan memotivasi pegawai lain di kantor. Ini sangat penting karena pada akhirnya akan membangun budaya kantor yang penuh motivasi.

### 2. Deskripsi Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Fleksibilitas

Pegawai akan melakukan pekerjaannya dengan baik dan tepat sesuai dengan kepribadian dan keterampilan yang dimiliki. Pasti setiap pegawai memiliki deskripsi pekerjaan yang sesuai. Sebuah lingkungan kerja yang aman dan tidak mengancam diperlukan untuk mempertahankan Tingkat motivasi pegawai. Kebijakan sumber daya manusia yang fleksibel, waktu fleksibel, boleh bekerja dari rumah, dan peduli dengan anak pegawai juga bertanggung jawab untuk memiliki pekerja lebih Bahagia dan lebih bermotivasi.

Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Mathis dan Jackson mengatakan bahwa motivasi merupakan Hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Motivasi muncul dari dua dorongan, yaitu dorongan dari dalam diri sendiri (*internal motivation*) dan dorongan dari luar diri/pihak lain (*eksternal motivation*) (Bangun,2012:312).

Mangkunegara (2005:61) menyatakan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di Perusahaan (*situation*).

motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Adapun menurut Danang Sunyoto & Wagiman Wagiman (2023): Motivasi kerja adalah stimulus yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang tepat, karyawan akan lebih bersemangat dan senang dalam bekerja, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi.

Kemudian menurut Sylvanus dan Ninien (2023): Menurut Sylvanus, motivasi kerja erat kaitannya dengan *employee engagement* dan resiliensi. Karyawan yang termotivasi memiliki keterlibatan tinggi dalam pekerjaan mereka, mampu beradaptasi cepat, dan memberikan hasil yang baik, yang pada akhirnya meningkatkan profitabilitas perusahaan.

Afandi (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan yang berasal dari dalam individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku kerja. Motivasi ini penting untuk mencapai tujuan organisasi melalui produktivitas yang optimal

Menurut Hasibuan (2018:146) ASN merupakan salah satu faktor yang menentukan keberadaan organisasi, maka perhatian dan pembinaan terhadap motivasi ASN sebagai pekerja atau manusia pribadi adalah penting, sebab kurangnya perhatian dan pembinaan motivasi dari pemimpin maka menimbulkan akibat yang pada akhirnya dapat mematikan organisasi,



sehingga tidak tercapainya suatu tujuan organisasi. Dengan motivasi kerja yang tinggi pegawai akan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab, dan kreatif. Menurut Hasibuan (2018:146) seseorang yang memiliki motivasi kerja menunjukkan ciri-ciri sebagai berikut :

- a. **Kebutuhan dan Keinginan:** Menurut Hasibuan, motivasi kerja muncul dari kebutuhan dan keinginan individu, seperti keinginan untuk bertahan hidup, memiliki sesuatu, mendapatkan penghargaan, dan berkuasa. Karyawan akan termotivasi jika kebutuhan-kebutuhan ini dipenuhi oleh organisasi.
- b. **Faktor Internal dan Eksternal:** Hasibuan membagi faktor yang mempengaruhi motivasi menjadi internal dan eksternal. Faktor internal meliputi keinginan untuk hidup, memiliki, dihargai, dan berkuasa, sedangkan faktor eksternal mencakup lingkungan kerja, kompensasi, supervisi, jaminan pekerjaan, dan status serta tanggung jawab .
- c. **Prinsip-Prinsip Motivasi:** Hasibuan juga mengembangkan prinsip-prinsip yang dapat digunakan untuk memotivasi karyawan, seperti:
  - **Prinsip Pengakuan:** Memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawan.
  - **Prinsip Partisipasi:** Melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan.
  - **Prinsip Wewenang:** Mendelegasikan wewenang kepada karyawan untuk meningkatkan rasa tanggung jawab dan kreativitas.

**Teori Dua Faktor:** Hasibuan mengadaptasi teori dua faktor dari Herzberg yang membedakan antara faktor pemuas (*motivators*) seperti pencapaian,

pengakuan, dan tanggung jawab, serta faktor pemeliharaan (*hygiene factors*) seperti gaji, kondisi kerja, dan hubungan interpersonal. Kedua faktor ini berperan penting dalam memotivasi karyawan

### **2.1.6 Jenis-Jenis Motivasi**

Menurut Danim (2004 : 17) motivasi merupakan fenomena hidup yang banyak corak dan ragamnya. Secara umum motivasi dapat diklasifikasikan ke dalam 2 jenis yang satu sama lain memberi warna terhadap aktivitas manusia yaitu:

#### 1) Motivasi Positif

Motivasi positif didasari atas keinginan untuk mencari keuntungan-keuntungan tertentu. Manusia bekerja di dalam organisasi jika ia merasakan bahwa setiap upaya yang dilakukannya akan memberikan keuntungan tertentu, apakah besar atau kecil. Dengan demikian motivasi positif merupakan proses pemberian motivasi atau usaha membangkitkan motivasi, dimana hal itu diarahkan pada usaha untuk mempengaruhi orang lain agar dia bekerja secara baik dan antusias dengan cara memberikan keuntungan tertentu kepadanya. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

#### 2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif sering dikatakan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut, misalnya jika ia tidak bekerja akan muncul rasa takut

dikeluarkan, takut tidak diberi gaji, dan takut dijauhi oleh rekan kerja. Motivasi yang berlebihan akan membuat organisasi tidak mampu mencapai tujuan. Personalia organisasi menjadi tidak kreatif, serba takut dan serba terbatas gerakannya. Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu Panjang dapat berakibat kurang baik.

### 3) Motivasi Dari Dalam

Motivasi dari dalam timbul dari diri pegawai pada waktu ia akan menjalankan tugas dan kewajiban dan bersumber dari dalam diri pekerja itu sendiri. Hal ini berarti kesenangan pegawai muncul Ketika ia bekerja dan ia sendiri menyenangi pekerjaannya.

### 4) Motivasi Dari Luar

Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada di luar pekerjaan dan dari luar diri pekerja itu sendiri. Motivasi dari luar biasanya dikaitkan dengan imbalan, kesempatan cuti, rekreasi dan lain-lain. Dan sering juga seseorang itu mau bekerja karena semata-mata didorong oleh adanya sesuatu yang ingin dicapai.

### 2.1.6 Pengertian Pegawai

Manajemen merupakan ilmu yang mengatur dan memanfaatkan sumber daya manusia untuk menggerakkan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah menjadi kesepakatan bersama dimana unsur secara mendalam dibahas dalam manajemen personalia. Personalia disini adalah tenaga kerja yaitu karyawan atau pegawai. Istilah-istilah tersebut sebenarnya memiliki arti yang sama yaitu orang-orang yang bekerja dalam sebuah Lembaga baik itu swasta maupun pemerintah. Lebih jelasnya akan dikemukakan pendapat ahli mengenai definisi pegawai.

Menurut Hamzah B. Uno & Nina Lamatenggo (2012:97) karyawan berasal dari Sangsekerta, yakni karya, yang berarti bekerja. Karyawan adalah kata benda, berupa orang-orang atau sekelompok orang yang mempunyai status tertentu karena pekerjaannya yang menyebabkan kelangsungan hidup suatu organisasi atau Lembaga.

Kemudian dikemukakan Mulyono (2010:171) pegawai adalah setiap orang yang menyumbangkan jasa-jasanya kepada suatu badan usaha swasta (pegawai swasta) maupun badan usaha pemerintah (pegawai pemerintah atau pegawai Negeri).

Kemudian menurut Danang Sunyoto & Wagiman Wagiman (2023) Motivasi kerja didefinisikan sebagai rangsangan yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik dan lebih giat dalam menjalankan tugas mereka. Motivasi yang baik

akan membuat pegawai merasa senang dan bersemangat, yang berdampak pada pertumbuhan dan perkembangan organisasi

Adapun menurut Sylvanus dan Ninien (2023) Mereka menekankan bahwa motivasi kerja berhubungan erat dengan keterlibatan karyawan (*employee engagement*) dan kemampuan beradaptasi. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih percaya diri dan produktif, yang secara keseluruhan berdampak positif pada kinerja tim dan organisasi.

Menurut Malayu S. P Hasibuan pegawai adalah seorang pekerja tetap yang bekerja di bawah perintah orang lain dan mendapatkan kompensasi serta jaminan.

Dari beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa pegawai atau karyawan merupakan orang-orang yang bekerja dalam organisasi pemerintahan maupun swasta yang menyumbangkan jasa-jasanya dan berhak mendapatkan kompensasi serta jaminan.

Menurut Suharsimi Arikunto dan Lia Yuliana (2012:171) pegawai dapat diklasifikasikan atas beberapa jenis yaitu :

### **1) Pegawai Harian**

Pegawai yang digaji berdasarkan upah harian tertentu, yang diterima sekali dalam sebulan atau seminggu berdasarkan banyaknya hari dia bekerja. Jika libur atau pamit cuti maka tidak digaji. Kedudukan sebagai pegawai masih sangat lemah karena dapat diberhentikan sewaktu-waktu jika sudah sangat sedikit. Pegawai

harian atau tenaga harian dibedakan menjadi dua, yaitu pegawai harian lepas atau pegawai tidak organik yang gajinya biasanya diambil dari uang belanja barang. Kemudian kedua adalah pegawai harian organik yang gajinya didasarkan atas peraturan gaji yang berlaku dan uangnya diambil dari anggaran belanja pegawai.

## **2) Pegawai Bulanan**

Pegawai yang menerima gaji penuh tanpa hari libur dan sakit. Pegawai bulanan diangkat dengan SK (Surat Keputusan). Gaji yang diterima oleh pegawai bulanan berasal dari anggaran belanja pegawai dan penerimaannya sudah ditambah dengan tunjangan. Pegawai bulanan juga berhak mendapatkan cuti.

## **3) Pegawai Sementara**

Pegawai sementara sebelumnya dianggap sebagai pegawai bulanan organik yang minimum sudah 3 bulan kemudian baru bisa diangkat sebagai pegawai sementara, juga harus menempuh lulus ujian tes Kesehatan.

## **4) Pegawai Tetap**

Dulunya berkedudukan sebagai pegawai sementara 1-3 tahun, memenuhi persyaratan untuk diangkat sebagai pegawai Negeri sesuai dengan ketepatan peraturan melamar pegawai. Calon Aparatur Sipil Negara yang dalam kurun waktu 2 tahun tidak memenuhi kriteria yang ditentukan maka dapat dilakukan pemberhentian dengan hormat.

## 2.2 Kerangka Berfikir

Penelitian ini dilakukan di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Provinsi Bengkulu untuk mengetahui motivasi kerja pegawai yang dimana masih didapati beberapa permasalahan. Penelitian tentang motivasi Aparatur Sipil Negara di Dewan Perwakilan Rakyat Provinsi Bengkulu akan dianalisis berdasarkan dimensi yang harus dimiliki untuk menjadikan patokan dalam peningkatan dalam upaya pegawai tersebut.

Maka dari hal tersebut dapat dilihat dari dimensi yang meliputi tentang konsep motivasi menurut Hasibuan (2000:69), antara lain :

### 1) Memiliki rasa optimis

Optimis merupakan orang yang selalu berpengharapan (berpandangan) baik dalam menghadapi segala hal. Sikap optimis menjadikan seseorang keluar dengan cepat dari permasalahan yang dihadapi. Adanya pemikiran prasaan memiliki kemampuan, dan didukung dengan anggapan bahwa setiap orang memiliki keberuntungan sendiri. Menurut Hasibuan (2007) Motivasi kerja optimis adalah dorongan yang membuat karyawan selalu berpikir positif dan percaya bahwa menghadapi tantangan pekerjaan serta mencapai tujuan yang diinginkan. Hasibuan menekankan bahwa motivasi optimis sangat penting dalam menjaga semangat kerja dan ketekunan karyawan dalam situasi yang sulit. Karyawan yang memiliki motivasi kerja optimis cenderung memiliki keyakinan diri yang tinggi, mampu melihat peluang dalam setiap tantangan, dan tetap fokus pada hasil yang ingin dicapai.

Motivasi optimis ini seringkali berasal dari kepercayaan individu terhadap kemampuan dan peluang sukses, serta dukungan lingkungan kerja yang kondusif. Hasibuan juga menjelaskan bahwa sikap optimis dalam bekerja bisa meningkatkan daya tahan mental dan kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan atau hambatan yang mungkin muncul.

Pegawai dengan motivasi optimis cenderung lebih resilien dan memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi karena mereka selalu melihat potensi untuk berkembang dan mencapai hasil yang lebih baik.

## 2) Mandiri

Mandiri merupakan seseorang dalam keadaan dapat berdiri sendiri dan tidak bergantung pada orang lain. Mandiri adalah dimana seseorang mau dan mampu mewujudkan kehendak/keinginan dirinya yang terlihat dalam tindakan/perbuatan nyata guna menghasilkan sesuatu (barang/jasa) demi pemenuhan kebutuhan kehidupannya dan sesamanya.

Menurut Hasibuan (2007) Mandiri dapat dipahami sebagai dorongan dari dalam diri individu yang membuat seseorang bekerja secara penuh inisiatif dan tanpa tergantung pada pengawasan atau instruksi dari atasan. Hasibuan menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting dalam menggerakkan seseorang untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Dalam konteks ini, motivasi mandiri berfokus pada kemampuan pegawai untuk mengambil keputusan, menyelesaikan tugas, dan meningkatkan kompetensi mereka tanpa perlu dorongan eksternal yang konstan.



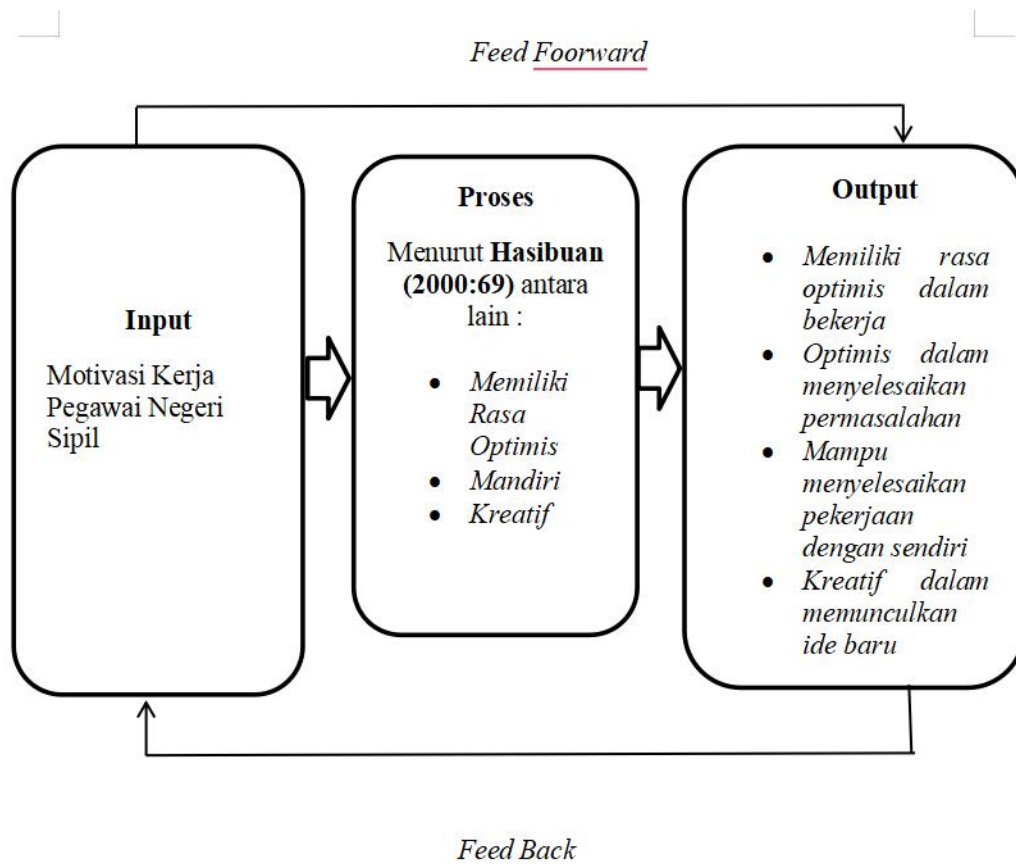
Pegawai yang memiliki motivasi mandiri akan cenderung lebih proaktif, kreatif, dan lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Hasibuan juga menekankan bahwa dengan motivasi kerja mandiri yang baik, seorang pegawai dapat memberikan kontribusi signifikan bagi produktivitas dan kemajuan organisasi.

Kemandirian dalam motivasi kerja ini juga terkait dengan pemenuhan kebutuhan pribadi dan keinginan untuk mencapai prestasi, yang sesuai dengan teori-teori motivasi.

### 3) Kreatif

Kreatif adalah sesuatu yang memiliki kemampuan untuk menciptakan daya cipta atau bersifat (mengandung) daya cipta. Pekerjaan yang menuntut imajinasi dan kecerdasan. Kreatif sebagai suatu kemampuan adalah kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru dengan mengombinasikan, mengubah atau menerapkan Kembali ide-ide yang telah ada. Menurut Hasibuan (2007) Kreatif dalam motivasi bekerja adalah dorongan yang menggerakkan karyawan untuk berpikir inovatif dan mencari cara baru dalam menyelesaikan tugas. Hasibuan menjelaskan bahwa motivasi yang baik tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga mendorong pegawai untuk keluar dari rutinitas biasa dan menghadirkan solusi kreatif dalam pekerjaan. Kreativitas dalam bekerja penting karena membantu karyawan beradaptasi dengan perubahan, menciptakan efisiensi baru, dan memberikan kontribusi yang lebih signifikan bagi organisasi.

Karyawan yang memiliki motivasi kreatif cenderung lebih inovatif, proaktif dalam menemukan cara baru untuk mengatasi tantangan, dan memiliki rasa kepuasan lebih tinggi ketika berhasil menghasilkan ide-ide baru. Hal ini juga berkaitan dengan kepuasan intrinsik, di mana pegawai merasa termotivasi karena tantangan kreatif dalam pekerjaan.



**Gambar 2.1**  
**Paradigma Kerangka Berfikir**

*Sumber : Peneliti (2024)*

### 2.3 Proposisi

Berdasarkan kerangka berfikir yang telah disajikan di atas, maka hal yang menjadi proposisi dari penelitian mengenai motivasi kerja terkait Analisis Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara di Bagian Fasilitasi Penganggaran dan Pengawasan Sekretariat Dewan Provinsi Bengkulu bisa dapat berjalan dengan optimal sesuai teori yg di gunakan oleh penulis.

Maka dapat dilihat dari hal tersebut memiliki dimensi yang meliputi tentang konsep motivasi menurut Hasibuan (2000:69), antara lain :1) memiliki rasa optimis, 2) mandiri, 3) kreatif. Dengan terealisasikan dimensi tersebut, maka akan terciptanya proses Analisis Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara di Bagian Fasilitasi Penganggaran dan Pengawasan Dewan Provinsi Bengkulu yang optimal.

Dan dimensi-dimensi yang dianalisis mengenai Analisis Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara di Bagian Fasilitasi Penganggaran dan Pengawasan Dewan Provinsi Bengkulu telah sesuai dengan melalui 3 (tiga) dimensi yang ditentukan.