

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Motivasi**

##### **2.1.1 Pengertian Motivasi**

Perilaku manusia sebenarnya hanyalah cerminan yang paling sederhana motivasi dasar manusia. Agar perilaku manusia sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi. Perilaku manusia ditimbulkan atau dimulai dengan adanya motivasi. Menurut Robbins (2001 : 56) motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu kearah pencapaian sasaran dan menurut Sopiah (2008 : 43) dengan definisi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-haisl atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya. Pengertian motivasi menurut Manullang (2004 : 31) sebagai suatu yang merangsang dan mendorong pegawai untuk bekerja dengan segiat-giatnya, dan motivasi ini akan berbeda antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lainnya. Hasibuan (2004 : 184) menyatakan motivasi dapat diartikan sebagai suatu keahlian dalam menggerakkan orang-orang dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga tercapai tujuan organisasi dan menurut Siagian (2002 : 128) mengartikan motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi

tercapainya tujuan organisasi dengan efisien, efektif dan ekonomis. Berdasarkan beberapa pengertian motivasi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi timbul dari diri sendiri untuk mencapai suatu tujuan tertentu dan juga bisa dikarenakan oleh dorongan orang lain. Tetapi motivasi yang paling baik adalah dari diri sendiri dilakukan tanpa paksaan dan setiap individu memiliki motivasi yang berbeda untuk mencapai tujuannya.

Winardi (2008 : 346), Pemberian motivasi dipengaruhi oleh adanya perilaku yang motivasi dimana; 1) perilaku motivasi yang dimotivasi berkelanjutan, maksudnya ia tetap ada untuk jangka waktu yang relatif lama, 2) perilaku yang dimotivasi diarahkan kepada pencapaian sesuatu tujuan, 3) perilaku motivasi yang muncul dikarenakan ada sesuatu kebutuhan yang dirasakan. Agar organisasi berhasil dalam memotivasi pegawai, maka pihak manajemen harus menciptakan kebutuhan-kebutuhan yang dirasakan di dalam individu, atau mereka harus menyediakan alat-alat untuk memuaskan kebutuhan yang sudah ada pada individu yang bersangkutan. Supriyanto (2008 : 153) menyatakan bahwa motivasi yang dapat diberikan dibagi dalam dua jenis motivasi yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan untuk mendapatkan hadiah. Sedangkan motivasi negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang dilakukan adalah melalui kekuatan ketakutan Winardi (2008 : 347) menyatakan bahwa teknik motivasi dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Verbal, yaitu dengan berbicara secara informal, berdiskusi, pembicaraan dari hati ke hati dan ceramah.
2. Melalui media massa; selebaran, koran, majalah, brosur dan sebagainya.
3. Dengan tindakan nyata yang dapat dirasakan manfaatnya oleh anggota khususnya yang berhubungan dengan pengembangan minat dan hobi dan meningkatkan kesejahteraan seseorang.

Berdasarkan beberapa pengertian motivasi kerja diatas diperoleh kejelasan bahwa yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah suatu bentuk upaya yang dilakukan untuk memberikan dorongan atau rangsangan kepada individu sehingga yang bersangkutan dapat secara ikhlas, rela dan senang untuk melakukan pekerjaannya dalam rangka mencapai suatu tujuan organisasi tempatnya bekerja. Pengertian motivasi erat kaitannya dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Ada hubungan yang kuat antara kebutuhan motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan, karena setiap perubahan senantiasa berkat adanya dorongan motivasi. Motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut terarah pencapaian tujuan tertentu. Apabila tujuan telah tercapai maka akan tercapai kepuasan dan cenderung untuk diulang kembali, sehingga lebih kuat dan mantap. Hierarki kebutuhan menurut Robbins (2006 : 127) bahwa motivasi didasarkan atas tingkat kebutuhan yang disusun menurut prioritas kekuatannya. Apabila kebutuhan pada tingkat bawah telah dipenuhi maka kondisi ini menimbulkan kebutuhan untuk memenuhi perilaku yang menuntut kebutuhan yang lebih tinggi.

Tingkat kebutuhan terbawah adalah kebutuhan fisiologis atau kebutuhan untuk hidup terus misalnya kebutuhan untuk makan, tidur, udara dan sebagainya. Setelah kebutuhan tersebut terpenuhi, maka kebutuhan selanjutnya adalah kebutuhan akan keselamatan atau keamanan. Teori yang mendasarkan usaha pemberian motivasi kerja ada beberapa macam yaitu :

a. Teori Hierarkhi Kebutuhan (*Need Hierarchi Theory*)

Menurut pendapat Sudarmo, (2006 : 77) bahwa :

“Kebutuhan manusia mengandung unsur bertingkat atau memiliki hierarkhi dari kebutuhan yang rendah sampai yang prioritas tinggi. Kebutuhan manusia yang paling dasar adalah kebutuhan fisik seperti makan, minum dan pakaian. Apabila kebutuhan dasar ini belum terpenuhi secara cukup maka kebutuhan tersebut akan menduduki hierarkhi yang tertinggi dan kebutuhan yang lain menduduki hierarkhi rendah. Adapun kebutuhan manusia terdiri dari beberapa tingkat dengan urutan sebagai berikut :

- 1) Fisik;
- 2) Rasa aman;
- 3) Sosial / kemasyarakatan;
- 4) Penghargaan;
- 5) Aktualisasi diri.

Kebutuhan fisik adalah kebutuhan yang paling dasar yaitu kebutuhan yang berhubungan dengan biologis seperti makanan, minuman, pakaian dan papan tempat berteduh. Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan atas perlindungan dari gangguan pihak lain baik yang berasal dari manusia lain maupun dari

mahluk lain seperti binatang buas dan sebagainya. Pemenuhan kebutuhan ini dapat berupa pemilikan alat-alat perlindungan, alat pertahanan diri, persenjataan, alat tanda bahaya, dan sebagainya. Kebutuhan rasa aman akan muncul setelah kebutuhan fisik terpenuhi. Setelah kebutuhan urutan kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman terpenuhi maka akan muncul kebutuhan urutan ketiga yaitu kebutuhan sosial. Kebutuhan sosial adalah berupa kebutuhan untuk bergaul dengan manusia lain atau anggota masyarakat yang lain. Kebutuhan ini dapat berupa memberi dan menerima rasa cinta kasih, rasa diterima dalam kelompok, rasa membutuhkan dan dibutuhkan, rasa berteman atau bekerja sama. Apabila kebutuhan urutan ketiga ini telah terpenuhi maka akan muncul kebutuhan berikutnya yaitu kebutuhan akan penghargaan diri (harga diri). Kebutuhan ini dapat berupa tuntutan atau keinginan untuk dianggap sebagai pimpinan yang baik, sekretaris yang baik, pegawai yang rajin, pegawai yang berprestasi, mahasiswa teladan dan sebagainya. Kebutuhan pada urutan terakhir adalah kebutuhan atas aktualisasi diri yaitu suatu kebutuhan untuk menunjukkan kepribadian khusus seseorang, dengan mengembangkan seluruh potensi yang dimilikinya. Kebutuhan ini dapat berupa keinginan seseorang untuk menghasikan sesuatu yang dapat diakui oleh umum bahwa hasil karyanya sangat baik dan bermanfaat bagi masyarakat atau orang lain. Dari beberapa urutan kebutuhan manusia tersebut diatas apabila kebutuhan yang paling dasar sudah terpenuhi maka kebutuhan tingkat berikutnya menjadi dominan dan kebutuhan yang lain akan menjadi kurang dominan atau pada hierarki yang rendah.

b. Teori Dua Faktor (*Motivator-Hygiene Theory*)

Teori dua faktor dari Herzberg berusaha mencari sebab-sebab adanya rasa puas dan rasa tidak puas dari seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Dengan diketahuinya sebab-sebab tersebut, maka akan diusahakan untuk dapat diciptakan kepuasan sehingga para pekerja dapat terdorong atau termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik. Teori ini memberikan gambaran bahwa kepuasan akan hasil pekerjaan seseorang dipengaruhi oleh suatu faktor yang disebut faktor pemuas (*satisfier factor*). Faktor pemuas tersebut timbul di dalam diri pekerja terhadap hasil pekerjaannya dan kemudian menciptakan perasaan berprestasi, dihargai, memperoleh kemajuan, telah mengerjakan yang cukup penting serta rasa tanggung jawab. Di pihak lain pada diri pekerja juga terdapat rasa ketidakpuasan yang disebut faktor kesehatan (*hygiene factor*). *Hygiene factor* berupa pengaruh lingkungan kerja, yaitu antara lain berupa hubungan dengan supervisor, hubungan dengan teman kerja, rasa tidak aman dalam bekerja, kondisi kerja, status pekerjaan atau jabatan, serta gaji yang cukup.

Tersedianya faktor kesehatan berarti terciptanya lingkungan kerja yang sehat baik sehat fisik maupun sehat mental (Sudarmo, 2006: 82). Kedua faktor yaitu *satisfier factor* dan *hygiene factor* harus tersedia atau disediakan oleh manajer sehingga terjadi dorongan untuk bekerja bersama secara efektif dan efisien. Menurut Siagian, (2002: 165) “implikasi teori ini bahwa seorang pekerja mempunyai dorongan untuk berkarya tidak sekedar mencari nafkah akan tetapi sebagai wahana untuk memuaskan berbagai kepentingan dan

kebutuhannya, bagaimanapun kebutuhan itu dikategorisasikan”. Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa dengan adanya motivasi akan terjadilah kemauan kerja dan dengan kemauan untuk bekerja serta bekerja sama itu maka produktivitas akan meningkat. Motivasi dapat dilaksanakan dengan berbagai cara antara lain dengan pendekatan finansial maupun pendekatan non finansial. Pendekatan finansial untuk menimbulkan motivasi dapat dilakukan dengan memberikan upah serta upahg insentif kepada karyawan, sedangkan pendekatan non finansial dapat dilakukan dengan cara mengadakan sinkronisasi kepentingan individu dengan kepentingan bersama atau kepentingan perusahaan. Motivasi dapat pula diciptakan dengan mengadakan pengaturan kondisi kerja yang sehat. Hal-hal tersebut akan menimbulkan motivasi kerja sehingga individu mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian, keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran dari kegiatan penyuluhan.

### **2.1.2 Indikator Motivasi**

Motivasi adalah pendorong bagi perbuatan seseorang untuk memenuhi kebutuhannya baik yang bersifat material dan non material. Winardi (2008:351) menyatakan bahwa penelitian terhadap motivasi kerja dapat diukur dengan aspek kerja sebagai berikut :

1. Dorongan/motif bekerja
2. Kedisiplinan

3. Semangat/gairah kerja
4. Tanggung jawab kerja
5. Kepuasan dalam bekerja

## **2.2 Lingkungan Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Mardiana (2005:73) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Sedarmayati (2001:11) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut : lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sementara itu Nitisemito (2001:175) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepadanya. Sedarmayanti (2001:18) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja



terbagi menjadi 2 yakni : (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik diantaranya adalah : penerangan/ cahaya, temperatur/ suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, setaran mekanis, bau tidak sedang, tata warna, dekorasi, musik dan keamanan di tempat kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik diantaranya adalah hubungan sosial di tempat kerja baik antara atasan dengan bawahan atau hubungan antara bawahan.

Jaya (2005:154) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, interaksi sosial pegawai dan lain-lain. Berdasarkan definisi tersebut dapat dinyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai bekerja yang mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan beban tugasnya. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Dari beberapa pendapat diatas disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Keputusan Menteri Kesehatan No. 61/MENKES/SK/II/1998 Tentang

Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja bahwa lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran. Persyaratan kesehatan lingkungan kerja dalam keputusan ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok. Peter Warr (1999 : 173) mengklasifikasikan elemen mayor dari lingkungan kerja merupakan determinan dari *well-being* dalam kerja. Elemen-elemen tersebut adalah :

1. *Opportunity for personal control*. Pekerja membutuhkan kepastian kerja, kebebasan, otonomi, partisipasi dalam membuat keputusan dan determinasi diri di dalam bekerja.
2. *Opportunity for skill use*. Kebutuhan kompetensi adalah satu dari tiga hal yang paling mendasar dari kebutuhan manusia.
3. *Reasonable externally generated goals*. Kepuasan diasosiasikan dengan adanya tujuan yang jelas yang dapat menstimulasi kondisi kerja yang menantang.
4. *Variety*. Ketertarikan terhadap bidang kerja dan tersedianya kesempatan untuk belajar hal yang baru merupakan hal yang penting dalam kepuasan kerja.
5. *Environmental clarity*. Satu elemen yang penting adalah kejelasan umpan balik atau bagaimana individu dapat menjelaskan tugas, pekerjaan, kekhawatiran dan tujuan di dalam organisasi.

6. *Availability of money*. Kepuasan kerja diasosiasikan dengan gaji yang mereka terima.
7. *Physical security*. Berkenaan dengan kondisi yang bagus dalam bekerja, keamanan dan alat kerja yang memadai.
8. *Supportive supervision*. Hal ini berhubungan dengan manajemen yang suportif dan kepemimpinan yang efektif.
9. *Opportunity for interpersonal contact*. Poin 8 dan 9 merupakan hal yang penting dalam kepuasan kerja, seperti hubungan sosial dalam kerja. Karena hal ini dapat menjadi sumber semangat, pengakuan, validasi dan penghargaan sosial lainnya.
10. *Valued social position*. Status sosial sangat penting bagi banyak orang dan perasaan ini dapat menjadi motivasi untuk meningkatkan kepuasan pegawai dalam bekerja.

Sedarmayanti (2001 : 21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni :

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat dipengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti : pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)

2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebutkan lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut Nitisemito (2001 : 171-173), setiap lembaga/organisasi hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Sentoso (2001 : 19-21) yang mengutip pernyataan Prof. Myon Woo Lee sang pencetus teori W dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa

membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan. Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2001 : 21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya adalah :

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja
2. Temperatur / suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau tidak sedap di tempat kerja

8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja
10. Musik di tempat kerja
11. Keamanan di tempat kerja

### **2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja**

Berdasarkan faktor-faktor di atas, maka yang menjadi indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001 : 46) adalah sebagai berikut :

1. Kondisi tata ruang kerja
2. Kenyamanan lingkungan kerja
3. Ruang gerak dalam bekerja
4. Keamanan kerja
5. Hubungan kerja pegawai

## **2.3 Kinerja Pegawai**

### **2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

Husnan (2003 : 20) menyatakan kinerja gambaran mengenai tingkat kemampuan dalam menjalankan tugas sesuai dengan peraturan yang ditetapkan. Kinerja pada dasarnya memuat unsur-unsur yang terkait dengan masalah motivasi, kedisiplinan, loyalitas dan tanggung jawab serta rasa kesungguhan dalam bekerja, termasuk di dalamnya tingkat produktivitas dan prestasi yang dapat diwujudkan dalam kerja. Segenap perangkat suatu lembaga apapun bentuknya perlu secara jelas mengetahui tingkat kerja yang telah dicapai, selain itu kinerja tersebut perlu diinformasikan kepada pihak

tertentu, guna mengetahui tingkat pencapaian hasil kerja lembaga yang dikaitkan dengan visi maupun misi yang diemban lembaga itu sendiri. Rahman (2003 : 21) juga mengartikan bahwa kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan oleh pegawai dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan perencanaan strategis (*Strategic Planning*) suatu organisasi. Foster dan Seeker (2001 : 201), bahwa kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh pengetahuan, keterampilan, motivasi dan kepercayaan diri.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan kerja seorang pegawai yang dapat dibuktikan dari hasil kerja sehari-hari yang dapat memberikan nilai lebih bagi kemajuan unit kerja atau organisasinya.

Setiap pegawai diharapkan memiliki kinerja (prestasi kerja) yang memuaskan sehingga sinergi dari prestasi-prestasi pegawai akan dapat meningkatkan dan mengembangkan eksistensi organisasi di tengah-tengah masyarakat. Adapun manajemen kinerja pada dasarnya berkaitan dengan usaha, kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi untuk merencanakan, mengarahkan dan mengendalikan prestasi pegawai (Ruky, 2004 : 6). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa manajemen kinerja merupakan upaya yang dilakukan oleh pimpinan organisasi untuk membina paradigma baru atau mengembangkan kinerja pegawai. Sebagai bagian dari manajemen, maka dengan pembinaan kinerja pada dasarnya merupakan

upaya yang dilakukan oleh pimpinan pegawai untuk membina / mengembangkan kinerja pegawainya. Karena program ini mencantumkan kata *management*, seluruh kegiatan yang dilakukan dalam sebuah proses manajemen harus terjadi dimulai dengan menetapkan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai, kemudian tahap pembuatan rencana, pengorganisasian, penggerakan/pengarahannya dan akhirnya evaluasi atas hasilnya. Secara teknis, program ini memang harus dimulai dengan menetapkan tujuan dan sasaran yaitu kinerja dalam bentuk apa dan yang seperti bagaimana yang ingin dicapai.

Mangkunegara, (2004 : 69), pada prinsipnya merupakan cara pengukuran kontribusi-kontrobusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Mathis dan Jackson (2002 : 81), penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan ketika dibandingkan dengan para pegawai. Sedangkan standar kinerja menjelaskan tingkat-tingkat kinerja yang diharapkan dan merupakan bahan perbandingan atau tujuan atau target bergantung dari pendekatan yang diambil.

Siagian (2005 : 225), penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pimpinan organisasi secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepada seorang pegawai. Sedangkan



yang dimaksud dengan sistem penilaian prestasi kerja adalah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja pegawai yang mencakup berbagai faktor yang dinilai adalah manusia, yang disamping memiliki kemampuan tertentu, juga tidak lepas dari berbagai kelemahan dan kekurangan. Tujuan penilaian kinerja antara lain bahwa :

- a. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu yang realistis, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara objektif.
- b. Hasil penilaian harus disampaikan kepada pegawai yang dinilai dengan tiga maksud, yaitu :
  1. Dalam hal penilaian tersebut positif, menjadi dorongan kuat bagi pegawai yang bersangkutan untuk lebih berprestasi lagi dimasa yang akan datang, sehingga kesempatan meniti karir lebih terbuka baginya;
  2. Dalam hal penilaian tersebut negatif, pegawai yang bersangkutan mengetahui kelemahannya dan dengan demikian dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan untuk mengatasi kelemahan tersebut.
  3. Jika seorang merasa mendapat penilaian yang tidak objektif, kepada pegawai yang bersangkutan diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatannya sehingga pada akhirnya dapat memahami dan menerima hasil penerimaan yang diperolehnya.

- c. Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala terdokumentasi dengan rapi dalam arsip kepegawaian, sehingga tidak ada informasi yang hilang, baik yang sifatnya menguntungkan maupun merugikan pegawai.
- d. Hasil penilaian prestasi kerja setiap orang menjadi bahan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi pegawai, baik dalam arti promosi, alih tugas, alih wilayah, maupun dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri.

Dalam kerangka organisasi terdapat hubungan antara kinerja perorangan (*individual Performance*) dengan kinerja organisasi (*Organization Performance*). Suatu organisasi pemerintah maupun swasta besar maupun kecil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku, dengan kata lain tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut. Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari pegawainya. Terdapat beberapa pengertian dari kinerja yang diungkapkan oleh beberapa pakar berikut ini.

Suprihanto (2008 : 23), aspek-aspek penilaian kinerja yang dapat diterapkan adalah pencapaian prestasi kerja, kuantitas dan kualitas pekerjaan, kesediaan untuk bekerja sama, tanggung jawab dan sistem kerja. Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa ahli diatas, dapat dijelaskan bahwa kinerja

pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian bekerja, tetapi juga dipengaruhi oleh motivasi kerjanya. Mangkunegara (2005 : 18) mengemukakan aspek-aspek standar pekerjaan yang dapat mendukung pencapaian kinerja sumber daya manusia adalah : mutu atau kualitas kerja, kejujuran, inisiatif, kehadiran, sikap kerjasama, keandalan, pengetahuan, tanggung jawab dan pemanfaatan waktu kerja.

### **2.3.2 Indikator Kinerja Pegawai**

Indikator dasar dalam pengukuran kinerja pegawai yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah menurut Mangkunegara (2005 : 293) sebagai berikut :

1. Kualitas / mutu kerja
2. Pengetahuan / kecakapan kerja
3. Ketaatan terhadap aturan
4. Tanggung jawab
5. Sikap / perilaku kerja

## 2.4 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No.	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Risa Afrianti (2015)	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Bandar Lampung	Regresi Linier Berganda	menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Bandar Lampung sebesar 17%. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Bandar Lampung 20,2%. Sedangkan uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Bandar Lampung sebesar 28,2%. Adapun implikasi yang dapat disajikan dalam penelitian ini adalah agar para pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Bandar Lampung dapat mematuhi segala aturan yang ditetapkan oleh instansinya dan kemudian pihak dinas diharapkan bisa memberikan semacam penghargaan kepada pegawai berprestasi, kenyamanan lingkungan kerja guna memotivasi dan membuat para pegawai giat dalam bekerja sehingga kinerja mereka akan menjadi lebih baik dan bisa mencapai tujuan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Bandar Lampung.
2	Wiyadi (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi	Regresi Linier Berganda	Penelitian ini merupakan penelitian populasi terhadap 50 responden anggota DPRD telah

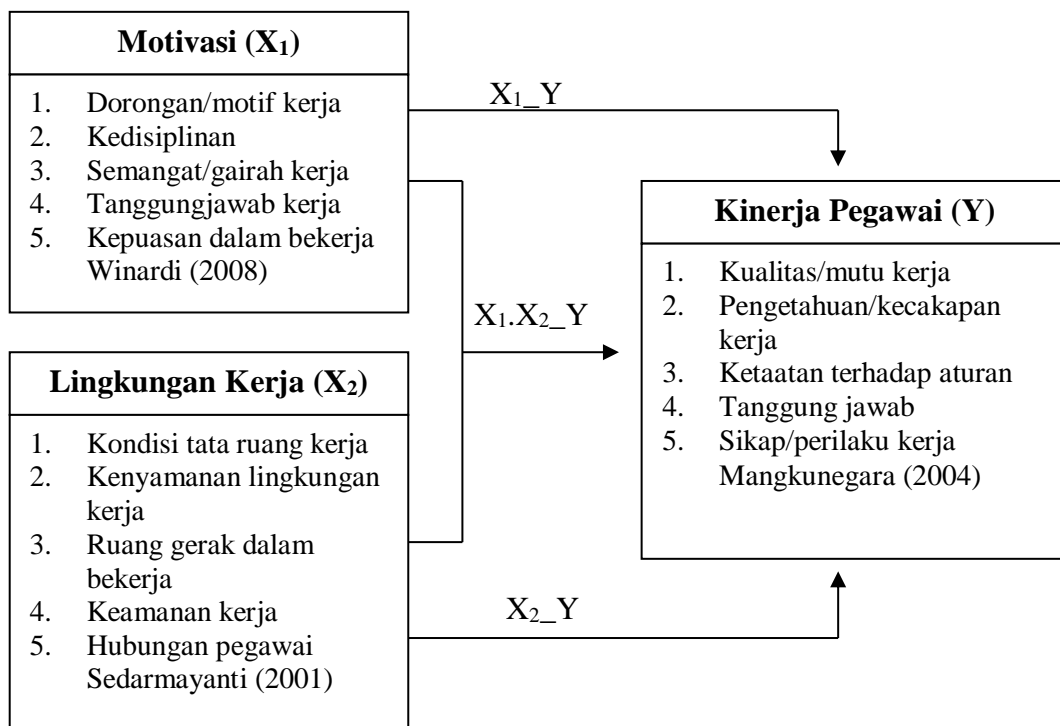
		Terhadap Kinerja Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Dprd) Kota Bandar Lampung		berhasil ditemukan jawaban yaitu disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 22%, sedangkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 17,8%, sedangkan disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja sebesar 22,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh factor lain di luar penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian tersebut disimpulkan bahwa kinerja Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bandar Lampung dipengaruhi oleh Disiplin Kerja dan Motivasi
3	Joko Indiarso (2019)	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung	Regresi Linier Berganda	menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung sebesar 24,9%. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung 16,4%. Sedangkan uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung sebesar 30,3%. Adapun implikasi yang dapat disajikan dalam penelitian ini adalah agar para pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung agar para pegawai untuk dapat mematuhi dan menjalankan semua aturan yang telah ditetapkan oleh Dinas terkait ,dan pihak diharapkan agar

dapat memberikan Kompensasi atau penghargaan kepada pegawai berprestasi, serta diharapkan agar melakukan evaluasi kepada seluruh pegawai sehingga hasil dari evaluasi tersebut dapat menghasilkan pegawai yang termotivasi untuk bekerja dengan baik dan giat kinerja yang dihasilkan bisa mencapai tujuan Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung.

- |   |                           |   |                         |  |
|---|---------------------------|---|-------------------------|--|
| 4 | Noer Andri Hidayat (2020) | Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tanjung Karang                       | Regresi Linier Berganda | menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif motivasi terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Tanjung Karang sebesar 66,4%. Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Tanjung Karang sebesar 52,4%. Sedangkan uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif motivasi dan Pelatihan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Tanjung Karang sebesar 62,9% dan sisanyan dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. |
| 5 | Eci Anisa (2020)          | Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Bisnis Pada PT. Bank Bukopin Kantor Cabang Utama Bandar Lampung | Regresi Linier Berganda | menunjukkan bahwa adanya pengaruh disiplin kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Bisnis Pada Kantor PT. Bank BUKOPIN Cabang Utama Bandar Lampung Kota Bandar Lampung sebesar 50,6%. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Bisnis Pada Kantor PT. Bank BUKOPIN Cabang Utama Bandar Lampung Kota Bandar Lampung sebesar 41,3%. Sedangkan uji hipotesis   |

secara simultan menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan Disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap karyawan Bagian Bisnis Pada Kantor PT. Bank BUKOPIN Cabang Utama Bandar Lampung Kota Bandar Lampung sebesar 54,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

### 2.5. Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

## **2.6 Hipotesis**

Berdasarkan rumusan masalah dan beberapa asumsi yang telah dikemukakan terdahulu dapat dirumuskan hipotesis yang merupakan dugaan sementara. Penulisan merumuskan hipotesis berkenaan dengan masalah yang diteliti sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Mesuji.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Mesuji.
3. Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Mesuji.