

## BAB II

### TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

#### A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian dalam penelitian. Data di bawah ini merupakan penelitian terdahulu yang berupa beberapa jurnal yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis.

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Judul penelitian	Peneliti/penulis	Hasil penelitian
1	Pengaruh motivasi, kepuasan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan honorer dinas bina marga pengairan dan esdm kabupaten jepara	Eko Prastyo, Leonardo Budi Hasiolan, Moh. Mukeri Warso (2016)	Kesimpulan dari penelitian ini adalah motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, artinya apabila semakin baik motivasi karyawan maka kinerjanya juga semakin meningkat.
2	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan indramayu	Ike Septiani, Sumardi HR, Suryani (2019)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian Kinerja pegawai Dinas Pendidikan oleh pimpinan tergolong kategori sangat baik,

			<p>Motivasi yang diterima pegawai dikategorikan baik, Lingkungan Kerja disekitar pegawai sangat baik. Tetapi pengaruh yang didapat dari Motivasi terhadap Kinerja tergolong kategori rendah, pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja tergolong rendah, dan pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja tergolong rendah. Dari keseluruhan yang dilihat bahwa masih kurangnya peningkatan antara Kinerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja.</p>
3	<p>Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas sosial kabupaten kendal</p>	<p>Fidyah Yuli Ernawati, Siti Rochmah (2019)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (studi pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial Kabupaten Kendal), Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai</p>

			Negeri Sipil di Dinas Sosial Kabupaten Kendal).
4	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi Sulawesi selatan.	Nursyam, Dita Rahmawati (2020)	Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan dengan hasil Signifikansi. Adapun sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini
5	Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota depok	Wiwik Widiyanti, Dewi Fitriani (2017)	Hasil analisis menunjukkan bahwa, motivasi akan mendorong seseorang atau kelompok dan bahkan organisasi untuk mewujudkan tujuan dalam hidup dan kehidupan. Begitu juga dengan pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota depok yang termotivasi untuk mencurahkan usaha dan kemampuannya apabila motivasi bekerja diyakini akan menghasilkan kinerja.
6	<i>The effect of motivation and job satisfaction on</i>	Tatik Budiningsih, Trimanto Setyo	<i>The results showed that the motivation, job satisfaction, and</i>

	<i>employees performance at private universities in Bandung.</i>	Wardoyo (2017)	<i>employee performance at private universities in Bandung were high, but the group of lecturers had much higher motivation, job satisfaction, and performance than the group of non-lecturers. Motivation and job satisfaction simultaneously have a significant effect on employee performance at private universities in Bandung.</i>
7	<i>The effect of work motivation on the employee performance with organization citizenship behavior as intervening variable at bank aceh syariah.</i>	Yulius dharma (2017).	<i>The results of this study indicate that the work motivation had positive and significant impact on organization citizenship behavior and performance of employees on PT. Bank Aceh Syariah Lhokseumawe. Otherwise organization citizenship behavior had positive and significant effect on employees. performance at PT. Bank Aceh Syariah Lhokseumawe. From this research, the effect motivation of</i>

			<i>this research can be applied and that organization citizenship behavior had partial mediation to influence work motivation on employees performance at PT. Bank Aceh Svariah.</i>
8	<i>The effect of motivation and competence on employee performance in satellite technology center- national institute aeronautics and space.</i>	Sujiati, M. syamsul ma'arif, mukhamad najib. (2017).	<i>The results show that motivation has significant effect either directly or indirectly through the competency on employee performance in Satellite Technology Center National Institute of Aeronautics and Space.</i>
9	<i>The effect of motivation on employee performance through employee satisfaction of the tax office in Surakarta.</i>	Dodik Jatmika, Mardiana andarwati (2018)	<i>The result of research shows that (1) the motivation influential on satisfaction of employee. (2) the motivation does not influence on the performance of employees, (3) satisfaction work influential on the performance of employees, and (4) the motivation influential on the performance of employees through</i>

			<i>satisfaction work employees in pratama surakarta tax service office.</i>
10.	<i>Effect of motivation and work environment on employee performance in work unit implementation on the Jakarta metropolitan I national road.</i>	Guruh Dwi pratama (2020)	<i>There is a positive and significant simultaneous influence between motivation and work environment on employee performance in Work Unit Implementation on the Jakarta Metropolitan I National Road.</i>

*Sumber data: Penulis 2022*

## **B. Kinerja Teori dan Kajian Pustaka**

### **1. Motivasi**

Motivasi berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Wilson, 2012)

Menurut Omollo dalam (Habdullah, Indrawati and Muninghar, 2020) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

Menurut Wibowo, 2014 dalam (Hotiana and Febriansyah, 2018) . Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

Menurut (Nursyam and Rahmawati, 2021) Motivasi kerja merupakan hal penting dalam kehidupan sebuah instansi ataupun perusahaan sebab dengan motivasi yang optimal aan menghasilkan kinerja yang maksimal, untuk mendorong motivasi kerja dapan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan sehat.

Menurut Mangkunegara dalam (Erciliana 2019). Motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungan. Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi merupakan salah satu alat atasan agar bawahan mau bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai dengan yang diharapkan.

Motivasi kerja pegawai merupakan keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar karena apa yang menjadi motivasi bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seseorang memiliki kemampuan bekerja yang tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak maksimal. Terdapat tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal ini

merupakan respon dari suatu aksi. Motivasi muncul dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan. Adanya motivasi kerja yang terdapat dalam diri pegawai yang disertai kinerja yang baik merupakan dua aspek yang sangat diharapkan oleh instansi. Sehingga keberhasilan produktivitas kerja dapat tercapai (Nursyam and Rahmawati, 2021)

**a. Proses Timbulnya Motivasi**

Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan. Proses motivasi terdiri beberapa tahapan proses menurut N. driyo Gitosudarmo dalam (Drs. danang sunyoto, 2012) sebagai berikut:

- 1) Apabila dalam diri manusia itu timbul suatu kebutuhan tertentu dan kebutuhan tersebut belum terpenuhi maka akan menyebabkan lahirnya dorongan untuk berusaha melakukan kegiatan.
- 2) Apabila kebutuhan belum terpenuhi maka seseorang kemudian akan mencari jalan bagaimana caranya untuk memenuhi keinginannya.
- 3) Untuk mencapai tujuan prestasi yang diharapkan maka seseorang harus didukung oleh kemampuan, keterampilan maupun pengalaman dalam memenuhi segala kebutuhannya.



- 4) Melakukan evaluasi prestasi secara formal tentang keberhasilan dalam mencapai tujuan yang dilakukan secara bertahap.
- 5) Seseorang akan bekerja lebih baik apabila mereka merasa bahwa apa yang mereka lakukan dihargai dan diberikan suatu imbalan atau ganjaran.
- 6) Dari gaji atau imbalan yang diterima kemudian seseorang tersebut dapat mempertimbangkan seberapa besar kebutuhan yang bisa terpenuhi dari gaji atau imbalan yang mereka terima.

#### **b. Prinsip-Prinsip Motivasi**

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut Mangkunegara dalam (Busro Muhammad, 2016) di antaranya:

##### **1) Prinsip Partisipasi.**

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

##### **2) Prinsip Komunikasi.**

Pemimpin mengomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

### **3) Prinsip Mengakui Andil Bawahan.**

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

#### **c. Teori Motivasi**

Menurut (Wilson, 2012) ada beberapa teori motivasi yang penting untuk menunjang motivasi itu sendiri. Beberapa Teori tersebut ialah:

##### **1. Teori Hierarki Kebutuhan:**

Teori motivasi yang membagi kebutuhan manusia ke dalam lima tingkatan: kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri. Teori ini pertama sekali dikemukakan oleh Abraham Maslow, mungkin bisa dikatakan teori inilah yang paling populer bila dibanding dengan teori-teori motivasi lainnya. Teori ini menjelaskan bahwa setiap manusia mempunyai kebutuhan (need) yang munculnya sangat bergantung pada kepentingannya secara individu. Berdasarkan hal tersebut, Maslow membagi kebutuhan manusia tersebut menjadi lima tingkatan, sehingga teori motivasi ini disebut sebagai “*the five hierarchy need*” mulai dari kebutuhan yang pertama sampai pada kebutuhan yang tertinggi. Adapun kelima tingkatan kebutuhan tersebut antara lain, kebutuhan fisiologis (*physiological need*), kebutuhan rasa

aman (*safety need*), kebutuhan sosial (*social need*), kebutuhan harga diri (*esteem need*), dan kebutuhan untuk aktualisasi diri (*need for self actualization*).

### **1) Kebutuhan Fisiologis**

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan paling dasar dalam kehidupan manusia. Manusia dalam hidupnya lebih mengutamakan kebutuhan fisiologis, karena kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar bagi hidup manusia. Setelah kebutuhan ini terpenuhi, manusia baru dapat memikirkan kebutuhan yang lebih tinggi. Kebutuhan fisiologis ini sering juga disebut sebagai kebutuhan tingkat pertama (*the first need*), antara lain, kebutuhan makan, minum, tempat tinggal dan istirahat.

### **2) Kebutuhan Rasa Aman**

Setelah kebutuhan tingkat pertama terpenuhi maka muncul kebutuhan tingkat kedua sebagai penggantinya, yaitu kebutuhan rasa aman. Ini merupakan kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik. Manusia mendirikan rumah yang bebas dari bahaya, seperti mendirikan rumah bukan di tepi pantai, atau mendirikan rumah yang bebas dari ancaman binatang buas, dan bebas dari banjir. Dalam sebuah perusahaan, dimisalkan adanya rasa aman

tenaga kerja untuk mengerjakan pekerjaannya, misalnya adanya asuransi, tunjangan kesehatan, dan tunjangan pensiun.

### **3) Kebutuhan Sosial**

Kebutuhan berikutnya adalah kebutuhan sosial, setiap manusia ingin hidup untuk berkelompok. Kebutuhan sosial mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dalam kelompok tertentu, dan persahabatan. Umumnya manusia setelah dapat memenuhi kebutuhan fisiologis dan rasa aman ingin untuk memenuhi kebutuhan sosial. Pada tingkat ini manusia sudah ingin bergabung dengan kelompok-kelompok lain di tengah-tengah masyarakat.

### **4) Kebutuhan Harga Diri**

Kebutuhan harga diri menyangkut faktor penghormatan diri seperti, harga diri, otonomi dan prestasi; dan faktor penghormatan dari luar misalnya, status, pengakuan, dan perhatian. Pada tingkat ini, manusia sudah menjaga image, karena merasa harga dirinya sudah meningkat dari sebelumnya. Perilakunya sudah berbeda dari sebelumnya baik cara bicara, tidak sembarang tempat untuk berbelanja, dan lain sebagainya.

### **5) Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Kebutuhan ini muncul setelah keempat kebutuhan sebelumnya Terpenuhi. Kebutuhan ini merupakan dorongan agar menjadi

seseorang yang sesuai dengan ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi dan pemenuhan kebutuhan diri.

## **2. Teori Dua Faktor**

Teori dua faktor pertama sekali dikemukakan oleh Frederick Herzberg dalam (Wilson, 2012) teori ini dikemukakan bahwa, pada umumnya para karyawan baru cenderung untuk memusatkan perhatiannya pada pemuasan kebutuhan lebih rendah dalam pekerjaan pertama mereka, terutama keamanan. Kemudian, setelah hal itu dapat terpuaskan, mereka akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan pada tingkatan yang lebih tinggi, seperti kebutuhan inisiatif, kreativitas, dan tanggung jawab.

Menurut (Drs. danang sunyoto, 2012) Dari hasil penelitian Herzberg menyimpulkan dua hal atau dua faktor yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang disebut dengan faktor pemuas kerja (*job satisfier*) dan faktor penyebab ketidakpuasan kerja (*job dissatifier*) yang berkaitan dengan suasana pekerjaan. Faktor-faktor pemuas disebut juga "Motivator " dan faktor penyebab ketidakpuasan kerja disebut faktor higienis (*hygiene factors*). Faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap karyawan, yaitu yang mampu memuaskan dan mendorong orang-orang untuk bekerja dengan baik, faktor tersebut terdiri dari:

- a) Prestasi
- b) Promosi atau kenaikan pangkat
- c) Pengakuan
- d) Pekerjaan itu sendiri
- e) Penghargaan
- f) Tanggung jawab
- g) Keberhasilan dalam bekerja
- h) Pertumbuhan dan perkembangan pribadi
- i) Sedangkan faktor-faktor higienis meliputi:
- j) Gaji
- k) Kondisi kerja
- l) Status
- m) Kualitas supervise
- n) Hubungan antar pribadi
- o) Kebijakan dan administrasi perusahaan

Faktor-faktor higienis ini bila di adakan perbaikan akan mengurangi rasa ketidakpuasan, dan jika di abaikan maka akan menambah kekecewaan dan rasa tidak puas para karyawan.

### 3. Teori ERG (*Existence, Relatedness, and Growth*)

Sebagaimana halnya teori-teori hierarki kebutuhan, teori ERG dari Clayton Alderfer dalam (Drs. danang sunyoto, 2012) juga menganggap bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki. Alderfer sependapat bahwa orang cenderung meningkat kebutuhannya sejalan dengan terpuaskannya kebutuhan di bawahnya. Menurut ERG ada 3 kelompok kebutuhan yang utama, yaitu:

- a) Kebutuhan akan keberadaan (*existence needs*) Kebutuhan ini berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk juga kebutuhan fisiologis yang di dalamnya meliputi kebutuhan makan, minum, pakaian, perumahan dan keamanan.
- b) Kebutuhan akan afiliasi (*relatedness needs*) Kebutuhan ini menekankan akan pentingnya hubungan antara individu dan juga hubungan bermasyarakat tempat kerja di perusahaan tersebut.
- c) Kebutuhan akan pertumbuhan (*growth needs*) Keinginan akan pengembangan potensi dalam diri seseorang untuk maju dan meningkatkan kemampuan pribadinya.

#### **d. Indikator motivasi**

Indikator motivasi kerja pegawai menurut Abraham Maslow dalam (Mangkunegara Anwar Prabu, 2017) sebagai berikut:

##### **1) Kebutuhan Fisiologis**

Yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan paling mendasar. Dengan hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan gaji yang layak kepada pegawai.

##### **2) Kebutuhan rasa aman**

Yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan kerja. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi (jaminan) kecelakaan, perumahan dan dana pensiun.

##### **3) Kebutuhan untuk merasa memiliki**

Yaitu kebutuhan untuk di terima oleh kelompok, beralifiasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu menerima eksistensi/keberadaan pegawai sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik, dan hubungan kerja yang harmonis.

##### **4) Kebutuhan akan harga diri**



yaitu kebutuhan untuk di hormati, dan di hargai oleh orang lain. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan pegawai karena mereka perlu di hormati, di beri penghargaan terhadap prestasi kerjanya.

#### **5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri**

yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberi penilaian, kritik dan berprestasi. Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan kesempatan kepada pegawai bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan.

#### **e. Tujuan Pemberian Motivasi**

Menurut (Drs. danang sunyoto, 2012) tujuan pemberian motivasi antara lain mendorong gairah dan semangat kerja , meningkatkan produktivitas kerja, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas- tugasnya

## **2. Kinerja**

Menurut Kasmir dalam (Septiani, Sumardi Hr and SURIANTI, 2019) menyatakan bahwa: “Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Kalimat diatas memiliki arti, kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dalam periode tertentu.

Istilah kinerja berasal dari kata *Job performance* yang artinya hasil kerja secara kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Seperti yang diungkapkan oleh Mangkunegara dalam (Nursyam and Rahmawati, 2021) bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Busro Muhammad, 2018) Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau karyawan baik secara individu maupun kelompok pada suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan yang bersangkutan dengan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi permasalahan sesuai batas waktu yang diberikan secara resmi.

Menurut Robbins dalam (Habdullah, Indrawati and Muninghar, 2020) kinerja dapat menjadi hasil dari seorang individu atau dapat berupa hasil dari kerja kelompok dalam satu organisasi. Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu instansi pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari Organisasi dimana individu tersebut bekerja. Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal.

Menurut (Ernawati and Rochmah, 2019) pengertian kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Kinerja pegawai tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi, sumber daya yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka penulis dapat simpulkan bahwa kinerja merupakan hasil prestasi atau hasil kerja yang menggambarkan sejauh mana sebuah organisasi telah berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Selain itu, kinerja pegawai juga menunjukkan seberapa baik perilaku pegawai dalam upaya menciptakan

tujuan organisasi. Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja pegawai dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing.

**a. Indikator Kinerja**

Menurut (Wilson, 2012) untuk mengukur kinerja karyawan terdapat beberapa indikator yang digunakan, yaitu :

**1) Jumlah Pekerjaan**

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi hal tersebut baik dalam pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan beberapa syarat pada suatu pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya atau setiap karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan beberapa unit pekerjaan.

**2) Kualitas Pekerjaan**

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk mendapatkan hasil dari suatu pekerjaan sesuai kualitas yang disyaratkan pada suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh

karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan mempunyai kinerja baik apabila memiliki hasil pekerjaan yang sesuai dengan persyaratan kualitas pada pekerjaan tersebut.

### **3) Ketepatan Waktu**

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, dalam jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan dengan waktu yang tepat, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan yang lainnya. Jadi, apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai dengan tepat waktu maka akan menghambat pekerjaan pada bagian lainnya, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

### **4) Kehadiran**

Dalam suatu perusahaan dan jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam melakukan pekerjaan.

### **5) Kemampuan Kerja Sama**

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh individu atau satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus

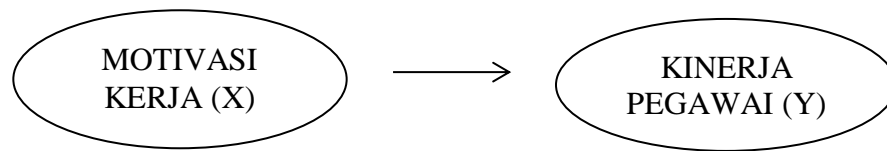
diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antarkaryawan sangat diperlukan. Kinerja karyawan dapat dinili dari kemampuan bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

### **C. Kerangka Pikir**

Setiap organisasi di instansi harus selalu berusaha memberikan motivasi kerja yang tinggi kepada pegawainya sehingga menghasilkan kinerja kerja yang baik sesuai dengan tujuan instansi tersebut. Kinerja merupakan sumber dari segala hasil yang telah dicapai oleh setiap instansi pegawai, kinerja yang baik akan menghasilkan pegawai yang baik pula dan instansi juga akan memiliki nilai yang baik pula di kalangan masyarakat. apabila kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tidak menghasilkan kinerja yang baik maka instansi tersebut belum bisa dikatakan berhasil dalam membina pegawai yang ada di dalamnya.

Motivasi yang diberikan akan mengarahkan pegawai untuk berperilaku sesuai dengan apa yang diinginkan atasan dan pada akhirnya akan meningkatkan hasil kerja atau kinerja pegawai. Melalui motivasi, pegawai memiliki arah sikap dan perilaku terhadap arah dan sikap yang diinginkan oleh organisasi untuk pencapaian tujuan bersama.

### **Gambar 2. 1 Kerangka Pikir**



*Sumber data: Peneliti 2022*

#### **D. Perumusan Hipotesis**

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pikir yang telah dijelaskan maka hipotesis atau dugaan sementara dari penelitian ini sebagai berikut:

Ha: Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas sosial provinsi Kalimantan timur.

Ho: Tidak terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas sosial provinsi Kalimantan timur.