

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Pada tahun 2018, Nazaruddin melakukan penelitian untuk mengeksplorasi keterkaitan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai di BKDD Kabupaten Maros. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat korelasi positif yang cukup besar antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Data sekunder digunakan dalam desain penelitian deskriptif kuantitatif. Sedangkan data primer dikumpulkan melalui penggunaan kuesioner, data sekunder dikumpulkan melalui pengolahan data dan observasi. Kuesioner diberikan kepada responden sebagai langkah pertama dalam prosedur penelitian. Selanjutnya diambil kesimpulan setelah data diperiksa dengan berbagai teknik antara lain uji Korelasi Product Moment, uji Signifikansi Koefisien Regresi Sederhana (uji t), serta penilaian validitas dan reliabilitas.

Penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai berdasarkan hasil uji korelasi. Meskipun koefisien korelasi (r) menunjukkan angka 0,274, yang menandakan adanya keterkaitan antara variabel tersebut, tingkat korelasi ini dianggap rendah. Namun, tanda positif (+) dari koefisien korelasi (r) menunjukkan adanya hubungan positif antara kedua variabel tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa saat motivasi kerja meningkat, kinerja pegawai cenderung juga meningkat, dan sebaliknya. (Abduh, 2021)

Fokus utama dalam mencapai tujuan bisnis adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia harus bekerja dengan standar tinggi dan profesional untuk mendorong kemajuan bisnis dan mencapai tujuan bisnis, karena mereka merupakan elemen penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif bagi negara. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi apakah kinerja karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado dipengaruhi secara signifikan oleh pelatihan dan motivasi kerja. Seluruh staf di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado menjadi subjek penelitian. Pengambilan sampel menggunakan metode jenuh, yang berarti

semua responden, yang berjumlah 44 orang, dimasukkan dalam sampel. Metode analisis regresi linier berganda diterapkan dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini dan teori menunjukkan bahwa di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado, motivasi kerja dan pelatihan baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Tuhumena, Kojo, & Worang, 2017).

Pada tahun 2015, penelitian dilakukan dengan tujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan di BKD Kota Gorontalo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan 43 karyawan sebagai populasi dan 30 orang sebagai sampel, serta menggunakan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Dari hasil analisis data yang terkumpul, disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Persamaan regresi yang muncul adalah $Y = 53,07 + 0,79X$, artinya kenaikan satu satuan pada variabel X akan menyebabkan kenaikan ekuivalen pada variabel Y. Regresi linier digunakan sebagai representasi hubungan antara kinerja karyawan dan motivasi kerja. Berdasarkan temuan tersebut, korelasi antara motivasi kerja dan kinerja pegawai BKD Kota Gorontalo sebesar 39,69%, sedangkan 60,31% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Oleh karena itu, hubungan antara kinerja karyawan dan motivasi kerja dapat dimodelkan sebagai regresi linier. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan: 1). Instansi perlu meningkatkan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai, karena adanya korelasi antara keduanya; 2). Pengelola disarankan untuk memberikan tunjangan kepada pekerja selama bekerja guna meningkatkan kinerja mereka; 3). Faktor psikologis seperti stabilitas emosi, rasa cinta, dan hormat juga dapat memengaruhi motivasi kerja. (DJIBRAN, 2015).

Penelitian Dr Hasrudy Tanjung tahun 2015. Tujuan riset ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan Dinas Sosial dan Ketenagakerjaan Kota Medan dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja. Penelitian ini melibatkan 94 orang pekerja Dinas Sosial dan Ketenagakerjaan Kota Medan sebagai populasi dan sampel. Seperangkat pertanyaan dengan lima pilihan skala Likert, studi dokumentasi, dan wawancara digunakan sebagai metode pengumpulan data dalam penelitian ini. Sedangkan uji t, f, dan koefisien determinasi, serta regresi linier berganda dan uji asumsi klasik

digunakan dalam metodologi analisis data riset ini. Temuan penelitian menerangkan bahwa masing-masing variabel independen mempengaruhi kinerja karyawan jika diambil secara keseluruhan. Variabel disiplin kerja merupakan variabel yang lebih mempengaruhi prestasi kerja pegawai dibandingkan dengan kedua variabel independen lainnya (Hasrudy Tanjung, 2015).

Pada tahun 2021, Triono Triono, Andi Agustang, Andi Muhammad Idkhan, dan Rifdan Rifdan melaksanakan penelitian. Dalam konteks perusahaan, motivasi karyawan dianggap sebagai hal yang sangat penting dalam menjalankan aktivitas kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji tingkat motivasi pegawai dalam konteks pelayanan publik. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, di mana tinjauan literatur digunakan sebagai metode untuk mengumpulkan data. Hasil riset menerangkan bahwa terdapat pengaruh dari variabel intrinsik dan juga variabel ekstrinsik kepada motivasi kerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas III Parepare di wilayah tersebut, yang merupakan bagian dari sektor publik. Variabel intrinsik, yang berasal dari dalam individu dan memotivasi individu untuk bertindak positif, serta variabel ekstrinsik, yang berasal dari faktor eksternal dan memiliki dampak terhadap motivasi kerja, keduanya memainkan peran penting. Contoh dari variabel intrinsik meliputi prestasi, pengakuan, pengembangan potensi diri, dan tanggung jawab. Sedangkan contoh dari variabel ekstrinsik meliputi kompensasi, lingkungan kerja, dan pengawasan.. (Triono, Agustang, Muhammad Idkhan, & Rifdan, 2021).

Penelitian dilakukan pada tahun 2017 oleh Y. Yakup. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi dan menilai bagaimana motivasi kerja, budaya organisasi, dan keterlibatan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Besar sampel penelitian ini adalah 53 orang pegawai Dinas Pemerintahan Desa dan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Bone Bolango yang dipilih dengan menggunakan sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dengan skala Likert 5 poin yang mengevaluasi item pernyataan dari empat variabel yang diteliti. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Temuan riset menerangkan bahwa budaya perusahaan, motivasi kerja, dan keterikatan kerja

secara parsial berkontribusi terhadap kebahagiaan pegawai dan Badan Pemberdayaan Masyarakat Pemerintah Desa Kabupaten Bone Bolango. Selain itu, keterlibatan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja menyumbang sekitar 52% dari variasi kepuasan karyawan, sedangkan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini menyumbang 48% sisanya. (Yakup Yakup, 2017).

Pada tahun 2019, Said Muhammad Rizal dan Radiman Radiman melakukan penelitian untuk menyelidiki dampak kepemimpinan, motivasi, dan pengawasan terhadap disiplin kerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan deskriptif dalam pengumpulan data. Populasi penelitian terdiri dari 81 pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang, dan metode sampel jenuh diterapkan dengan menggunakan seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda, uji hipotesis, uji asumsi klasik, dan uji koefisien determinasi, dengan pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 20.

Hasil riset menunjukkan bahwa, meskipun motivasi memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja, hubungan tersebut tidak signifikan secara statistik. Namun, ditemukan bahwa pengawasan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap tingkat disiplin kerja. Di sisi lain, meskipun tidak signifikan secara statistik, kepemimpinan cenderung memengaruhi disiplin kerja karyawan secara negatif. Secara keseluruhan, faktor-faktor kepemimpinan, pengawasan, dan motivasi bekerja secara bersama-sama memberikan dampak yang signifikan dan bermanfaat terhadap disiplin kerja karyawan. (Said Muhammad Rizal Radiman Radiman, 2019).

Pada tahun 2018, T. Roli Ilhamsyah Putra, Nurdasila Darsono, dan Ika Fuzi Anggrainy melakukan penelitian dengan fokus pada beberapa aspek, termasuk: (1) kondisi fasilitas kerja; \pengaruh fasilitas tempat kerja terhadap motivasi pekerja; (3) pengaruh disiplin terhadap motivasi kerja; (4) pengaruh gaji terhadap motivasi pekerja dalam melaksanakan tugas; (5) dampak fasilitas terhadap kinerja pekerja; (6) pengaruh disiplin terhadap kinerja pekerja; (7) pengaruh kompensasi terhadap kinerja pekerja; (8) hubungan motivasi pekerja dengan kinerja pekerja; dan (9) pengaruh tidak langsung fasilitas kerja,

disiplin, dan kompensasi terhadap motivasi kerja. Dalam riset ini melibatkan 155 responden dan bertujuan untuk mengevaluasi motivasi, disiplin kerja, fasilitas kerja, kompensasi, dan prestasi karyawan di BKPP Provinsi Aceh.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa situasi dan standar kerja, gaji, motivasi, serta kinerja pegawai di BKPP Aceh dinilai memuaskan, sebagaimana tercermin dari analisis deskriptif. Selain itu gaji, lingkungan kerja, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Fasilitas tempat kerja, peraturan tempat kerja, dan gaji semuanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap seberapa baik kinerja karyawan. Penemuan tambahan menunjukkan bahwa motivasi kerja juga berperan positif dan signifikan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Secara keseluruhan, fasilitas kerja, disiplin kerja, dan kompensasi memberikan sumbangan tidak langsung terhadap prestasi kerja pegawai melalui peningkatan motivasi kerja. (Anggrainy, Fuzi, Darsono, & Putra, 2018)

Pada tahun 2017, Muh Nasrullah, Rudi Salam, Dwi Pratiwi, dan Risma Niswaty melakukan penelitian yang menitikberatkan pada motivasi staf Kantor Syahbandar Utama Makassar. Penelitian deskriptif ini melibatkan seluruh populasi, yaitu 265 pekerja yang aktif di Kantor Syahbandar Utama Makassar. Untuk menentukan sampel, penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel Proportionate Stratified Random Sampling dengan melibatkan 53 peserta, yang merupakan sekitar 20 persen dari jumlah populasi. Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan persentase dan hasilnya diinterpretasikan secara deskriptif. Pengumpulan data dilakukan melalui prosedur dokumentasi, pengisian angket, wawancara, dan observasi.

Hasil riset menunjukkan bahwa pegawai di Kantor Syahbandar Utama Makassar memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi. Tingkat motivasi diukur dari faktor pemeliharaan dan kepuasan, yang mencakup subindikator seperti kebijakan organisasi, pengawasan yang kompeten, gaji yang memadai, kepuasan kerja, lingkungan kerja, tanggung jawab, dan prestasi kerja. (Muh Nasrullah, Rudi Salam, Dwi Pratiwi, 2017).

Pada tahun 2021, Jouita Victoria Pattynama, Christoffel Kojo, dan Agustai L. Rep melakukan penelitian. Tujuan penelitian untuk mengetahui

apakah kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi pada Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Sebanyak 60 responden dipilih dengan menggunakan teknik sampel acak sederhana berdasarkan rumus Slovin. Analisis regresi linier berganda dipadukan dengan teknik asosiatif sebagai metodologi penelitian. Hasil riset menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap prestasi kerja, sedangkan kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh yang nyata. Agar orang dapat bekerja lebih baik, manajer perlu lebih fokus pada disiplin kerja dan memberi mereka dorongan. Keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan sebagian besar dipengaruhi oleh kepemimpinannya, karena peran pemimpin sangat penting bagi organisasi. Motivasi adalah keinginan untuk mengambil tindakan. (Jouita Victoria Pattynama, Christoffel Kojo, & Agustai L. Rep, 2016).

Dari sepuluh penelitian tersebut memiliki kesamaan dalam karakteristik variabel yang diteliti. Para penulis melakukan penelitian yang menekankan produktivitas dan motivasi staf. Kesepuluh penelitian tersebut secara teoritis menunjukkan perbedaan ide dalam memilih indikator yang digunakan. Dengan demikian, riset yang dilakukan oleh peneliti akan memilih indikator tingkat kesejahteraan, budaya kerja, dan juga gaya kepemimpinan di Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Bidang Sosial dan Pemerintahan. Oleh karena itu, penulis memilih untuk melakukan penelitian dengan judul “Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Bidang Sosial Dan Pemerintahan”.

B. Teori dan Konsep

a. Teori Motivasi Kerja

a) Pengertian Motivasi Kerja

Kata latin “movere” (yang artinya mendorong atau menggerakkan) dari sinilah kata “motivasi” berasal. Motivasi adalah proses mengarahkan kemampuan dan potensi seseorang untuk bekerja menuju suatu tujuan (Hasibuan, 2016). Seseorang pada hakikatnya bekerja demi memenuhi kebutuhan hidupnya. 16 Perilaku manusia di

tempat kerja cenderung berbeda-beda karena setiap orang mempunyai dorongan tertentu untuk menginginkan sesuatu.

Menurut Vroom (Purwanto, 2015), mengartikan motivasi sebagai proses mempengaruhi keputusan seseorang mengenai berbagai jenis aktivitas yang diinginkan. Kemudian menurut Campbell et al. dalam (Hasibuan, 2016) motivasi terdiri dari tiga faktor: ketekunan, kekuatan, dan arah perilaku. Pengertian keinginan, kebutuhan, insentif, penghargaan, penguatan, penetapan tujuan, harapan, dan lain sebagainya juga termasuk dalam kata ini.

(Uno, 2015) berpendapat bahwa pekerjaan adalah: 1) aktivitas manusia yang mendasar; 2) sarana untuk membangun status sosial dan mengikatkan diri pada orang lain; 3) sebagian besar orang, baik laki-laki maupun perempuan, merasa pekerjaan itu memuaskan; dan 4) moral. Insentif ketenagakerjaan bisa bermacam-macam bentuknya, termasuk dalam bentuk uang, dan banyak pekerja dan karyawan yang tidak mempunyai kaitan langsung dengan kondisi fisik atau material tempat kerja.

Motivasi yang timbul dalam lingkungan dan keadaan kerja dalam suatu perusahaan atau instansi disebut dengan motivasi kerja. Motivasi kerja guru umumnya dikaitkan dengan keberhasilan dan kegagalan dalam pendidikan. Karena pada dasarnya manusia pandai menginginkan hal-hal yang baik, harapan akan kesuksesan di masa depan berfungsi sebagai kekuatan pendorong di balik semangat kerja seseorang. Orang cenderung lebih termotivasi dalam bekerja jika harapannya terwujud.

Menurut (Hasibuan, 2006) motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang baik dari dalam maupun dari luar, yang mendorongnya untuk bekerja dengan semangat yang besar dan dengan segenap sumber daya yang dimilikinya guna mencapai tujuan dan merasa puas dengan pekerjaannya. Seorang pegawai memerlukan motivasi kerja dalam dirinya untuk mampu menghasilkan hasil kerja yang berkualitas. Hal ini akan mempengaruhi semangat kerjanya dan meningkatkan kinerjanya. Sifat sosial manusia telah lama diketahui. Sebagai makhluk sosial, ia membutuhkan cinta, pengakuan

atas kehadirannya, dan rasa mencari keinginan yang berbeda-beda. Manusia berusaha untuk memenuhi kebutuhan tersebut dengan kemampuan terbaiknya.

Menurut (Purwanto, 2015) motivasi terdiri dari tiga bagian utama, yaitu sebagai berikut:

- 1) Memobilisasi seseorang berarti menanamkan kekuasaan dalam diri mereka, membujuk mereka agar mengambil tindakan tertentu.
- 2) Menyalurkan atau mengarahkan tindakan. Hasilnya, ia menawarkan orientasi tujuan. Tindakan setiap orang dilatarbelakangi oleh sesuatu.
- 3) Lingkungan di mana seseorang hidup harus mengintensifkan (memperkuat) kecenderungan, kekuatan, dan perilakunya untuk menopang atau mendukungnya.

Motivasi dapat didefinisikan sebagai kekuatan atau kekuatan pendorong yang mengarahkan perilaku dalam suatu tindakan atau pekerjaan berdasarkan berbagai definisi dan unsur-unsur kunci yang disebutkan di atas.

b) Jenis Motivasi

(Hasibuan, 2016) Motivasi dapat diklasifikasikan menjadi dua kategori. Pembagian motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Motivasi positif (*insentif positif*), adalah ketika manajer mendorong stafnya dengan memberi penghargaan atas keunggulannya. Karena masyarakat ingin mendapatkan hal-hal yang menyenangkan, maka semangat kerja bawahan akan meningkat dengan adanya stimulus positif tersebut.
- 2) Motivasi negatif (*insentif negatif*), yang sering disebut dengan insentif negatif, adalah ketika atasan mendorong bawahannya untuk bekerja buruk dengan memberikan hukuman. Penguatan negatif akan menyebabkan semangat bawahan meningkat sementara akibat ketakutan mereka terhadap hukuman.

Agar kedua motif ini dapat secara efektif membangkitkan semangat bawahan terhadap pekerjaan mereka, kedua motif tersebut harus digunakan secara tepat dalam kaitannya dengan siapa yang mereka targetkan dan kapan.

c) Tujuan Motivasi Kerja

Dalam organisasi seperti sekolah, bawahan umumnya menunjukkan perilaku yang berorientasi pada tugas. Ini mengindikasikan bahwa motivasi utama mereka adalah mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dan mereka memerlukan pengawasan, manajemen, serta bimbingan secara terus-menerus untuk memastikan tugas-tugas mereka selaras dengan tujuan perusahaan.

Menurut Purwanto (2015), (Purwanto, 2015) Gagasan pokok motivasi adalah untuk mendorong atau membangkitkan keinginan dan kemauan seseorang untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan tertentu atau memperoleh hasil yang diinginkan. Sedangkan (Hasibuan, 2016) menyatakan bahwa motivasi memiliki tujuan yaitu:

- 1) Meningkatkan kepuasan kerja dan semangat kerja staf.
- 2) Meningkatkan produktivitas pekerja.
- 3) Menjamin stabilitas tenaga kerja.
- 4) Memperkuat aturan seputar kehadiran pegawai.
- 5) Meningkatkan efisiensi perekrutan.
- 6) Membangun koneksi dan lingkungan kerja yang positif.
- 7) Meningkatkan keterlibatan, kecerdikan, dan loyalitas di antara anggota staf.
- 8) Meningkatkan standar kesejahteraan pekerja.
- 9) Membuat pekerja merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya.

10) Memanfaatkan alat dan bahan baku dengan lebih baik.

Ketika seseorang dimotivasi oleh tujuan yang jelas yang dapat dicapainya dan memenuhi persyaratannya, aktivitas yang memotivasi memiliki peluang keberhasilan yang lebih tinggi. Oleh karena itu, agar dapat memotivasi seseorang secara efektif, motivator harus menyadari betul kebutuhan, kepribadian, dan riwayat hidup penerimanya.

d) Faktor-faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja

Variabel motivasi kerja dibagi menjadi dua kategori menurut Chung & Megginson (Gomes. F. C, 2017), faktor individu dan faktor organisasi. Kebutuhan, tujuan, sikap, dan kemampuan semuanya dikategorikan sebagai faktor individu.

Faktor organisasi, di sisi lain, adalah hal-hal seperti pekerjaan itu sendiri, hubungan antar rekan kerja, keamanan kerja, pengawasan, dan penghargaan. Pola kerja, ruang lingkup kendali, afiliasi kelompok dan gaya kepemimpinan, serta teknologi merupakan contoh karakteristik organisasi yang juga berdampak pada proses motivasi. Herzberg (Sulistiyani, A.T. & Rosidah, 2003) menegaskan bahwa baik motivator intrinsik maupun ekstrinsik mempunyai dampak terhadap motivasi kerja karyawan. Prestasi, pengakuan, akuntabilitas, tanggung jawab, kemajuan, tenaga kerja, dan potensi pertumbuhan adalah contoh motivator intrinsik. Sebaliknya ekstrinsik adalah:

1) Kehidupan Pribadi

Manusia pada dasarnya adalah individu unik yang memiliki ciri-ciri makhluk penyendiri dan mudah bersosialisasi. Kehidupan pribadi seseorang mencakup berbagai unsur, antara lain karakteristik intelektual, emosional, sosial psikologis, dan sosiokultural, yang kesemuanya terjalin dengan faktor lingkungan kehidupan.

2) Gaji

Gaji dibayarkan kepada individu yang memberikan layanan pada waktu tertentu dan disebut sebagai gaji.

3) Kondisi Kerja

Lingkungan kerja suatu perusahaan, atau lokasi tempat orang bekerja, terdiri dari sejumlah keadaan atau kondisi yang disebut kondisi kerja. Ini adalah kondisi kerja yang menguntungkan, yaitu suasana nyaman yang mendorong karyawan untuk melaksanakan tugasnya secara efektif. Hal ini mencakup setiap elemen di sekitar pekerja yang mungkin berdampak pada

produktivitas serta keamanan dan keselamatan, seperti ventilasi, penerangan, kelembapan, dan suhu.

4) Keamanan Kerja

Keamanan kerja mengacu pada komponen yang membantu menciptakan lingkungan kerja yang aman. Komponen tersebut dapat berupa material seperti sarung tangan, kaca mata, helm, dan pakaian kerja, atau non material seperti buku panduan perkakas, rambu dan isyarat, bahaya, dan peringatan petugas keamanan.

5) Hubungan dengan Teman dan Atasan

Kualitas dan intensitas interaksi dalam suatu kelompok dipengaruhi oleh derajat kedekatan dengan teman sejawat dan atasan.

6) Kebijakan dan Administrasi Instansi

Sebuah sistem yang menetapkan batas-batas kegiatan administratif dan memilih jalur mana yang akan diambil..

b. Teori Kinerja Pegawai

a) Pengertian Kinerja Pegawai

Setiap organisasi berupaya untuk membuat para pekerjanya lebih produktif dalam bekerja. Untuk mencapai peningkatan produktivitas yang lebih besar, perusahaan harus menanamkan semangat dan motivasi pada tenaga kerja mereka. Oleh karena itu, setiap perusahaan secara alami harus melakukan upaya untuk meningkatkan semangat kerja dan semangat pekerja dalam pekerjaan mereka.

Dari sudut pandang konseptual, menurut (Nitisemito, 2016) kinerja pegawai adalah keluaran yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kekuasaan dan tugas yang diberikan kepadanya agar dapat memenuhi tujuan organisasi secara sah dengan tetap berpegang pada tujuan tersebut. prinsip moral dan etika.

Kinerja karyawan, sebaliknya, ditentukan oleh seberapa baik individu dalam suatu perusahaan atau lembaga menyelesaikan tugas yang diberikan ketika bekerja secara individu atau kelompok Tugas ini melibatkan sejumlah komponen, seperti inisiatif, kepemimpinan,

kemampuan kerja, disiplin, dan aspek-aspek lain yang khas pada bidang dan derajat pekerjaan yang dilakukan. Hal ini lebih dari sekedar melihat atau menilai pekerjaan secara langsung (Hasibuan, 2016).

Selanjutnya, menyelesaikan pekerjaan berdasarkan pengetahuan, bakat, inisiatif, dan orisinalitas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan merupakan kinerja pegawai, menurut (Anwar, 2017) Menurut beberapa definisi yang diberikan oleh sejumlah ahli, peningkatan kinerja karyawan akan mempercepat penyelesaian tugas, mengurangi kerusakan, dan menurunkan tingkat ketidakhadiran. Hal ini menunjukkan bahwa selain peningkatan kinerja, kesalahan terkait pekerjaan juga akan lebih sedikit terjadi.

Berdasarkan uraian di atas, penulis mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah jumlah dan kaliber kerja yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan tertentu, dilatarbelakangi oleh keinginan untuk berprestasi dan baik keterampilan yang bersifat intrinsik maupun keterampilan yang diperoleh melalui pendidikan.

b) Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Setiap karyawan, baik yang bekerja di sektor pemerintahan, perusahaan, maupun organisasi sosial, ditempatkan dengan tujuan untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai agar dapat mencapai tujuan tersebut. (Nitisemito, 2016) mencantumkan hal-hal berikut sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja pekerja:

1) Kualitas dan kemampuan fisik

Kualitas pendidikan, pelatihan, motivasi kerja, serta kemampuan mental dan fisik pegawai semuanya mempengaruhi kemampuan kualitatif dan fisik pekerja.

2) Sarana pendukung

Terbagi atas 2 golongan, yaitu:

- 1 Lingkungan kerja merujuk pada teknologi dan proses produksi yang diterapkan, serta kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja yang diimplementasikan.

2 Kesejahteraan pegawai melibatkan berbagai aspek, termasuk sistem penggajian, jaminan kerja, dan peluang karir yang berkelanjutan.

Menurut (Hasibuan, 2006), ada beberapa unsur yang mempengaruhi etos kerja seorang pegawai. Hal ini mencakup:

- 1) Karakteristik individu, seperti pengetahuan, kemampuan, pengalaman, kepercayaan diri, motivasi, dan pengabdian individu, mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan hasil pekerjaannya
- 2) Karakteristik kepemimpinan, seperti sejauh mana manajer menginspirasi, memotivasi, membimbing, dan mendukung
- 3) Faktor tim, seperti kedekatan dan kesatuan tim, derajat persahabatan dan semangat yang ditunjukkan rekan kerja, serta rasa saling percaya terhadap tim lain.
- 4) Faktor sistem, seperti proses kepegawaian, budaya perusahaan, sistem kerja, dan infrastruktur atau ruang kerja yang disediakan oleh pegawai.
- 5) Faktor situasional atau kontekstual, seperti tekanan dan perubahan terhadap lingkungan internal dan eksternal.

Menurut (Anwar, 2017), variabel-variabel berikut mempengaruhi seberapa baik kinerja seorang pekerja dalam keadaan di tempat kerja:

- 1) Motivasi, atau keadaan yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan.
- 2) Sikap mental seseorang inilah yang mendorongnya untuk berusaha mencapai keunggulan dalam lingkungan kerjanya. Sudut pandang di atas menunjukkan bahwa elemen internal (kepribadian) dan eksternal (kepemimpinan, tim, sistem, dan situasional) mempengaruhi keberhasilan karyawan.

c) **Kriteria Pengukuran Kinerja**

Masalah yang paling krusial dalam evaluasi kinerja adalah penentuan kriteria. Elemen paling penting yang mempengaruhi kinerja seseorang di tempat kerja adalah kriteria pekerjaan. Kriteria pekerjaan berfungsi sebagai semacam penjelasan mengenai apa yang perusahaan telah bayarkan kepada karyawannya untuk dilakukan. Oleh karena itu,

standar-standar ini sangat penting. Setiap karyawan perlu mengukur kinerjanya dalam setiap kriteria pekerjaan, membandingkannya dengan standar yang berlaku saat ini, dan menginformasikan hasilnya.

Tentu saja, kriteria pekerjaan harus diubah berdasarkan sifat tugas yang akan dievaluasi; tidak semua kriteria pekerjaan dapat digunakan dalam evaluasi kinerja karyawan. Benardin & Russell (Gomes. F. C, 2017) menyatakan bahwa ada enam kriteria utama pengukuran kinerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kualitas adalah sejauh mana pelaksanaan atau hasil suatu kegiatan mendekati kesempurnaan atau hasil yang diinginkan.
- 2) Kuantitas adalah ukuran jumlah output yang dihasilkan, seperti jumlah barang yang dibuat, jumlah uang yang diperoleh, atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu menunjukkan berapa banyak tugas atau tindakan yang diselesaikan dalam jangka waktu yang ditentukan dengan mempertimbangkan variabel lain dan waktu yang tersedia.
- 4) Efektivitas biaya mengukur seberapa baik sumber daya organisasi manusia, keuangan, teknologi, dan material digunakan untuk memaksimalkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap penggunaan sumber daya tersebut.
- 5) Kebutuhan akan Pengawasan mengacu pada seberapa mandiri seorang karyawan dapat bekerja tanpa pengawasan langsung dari manajer, serta kemampuan untuk menghentikan perilaku buruk tanpa adanya pengawasan.
- 6) Dampak Interpersonal mengacu pada seberapa baik seorang karyawan dapat membangun reputasi yang baik, menjaga kerja sama yang baik, dan membangun rasa percaya diri di antara rekan kerja dan pegawai.

d) Teori dan Konsepsi Keterkaitan Antara Motivasi dan Kinerja Pegawai

Kinerja merujuk pada pencapaian akhir dari aktivitas yang dilakukan oleh seorang karyawan atau staf saat menjalankan tugas mereka. Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) mengacu pada hasil kerja atau pencapaian yang dihasilkan oleh SDM dalam periode

tertentu saat menjalankan tugas sesuai peran mereka di perusahaan. Dalam pembahasan tentang kinerja, data kualitatif dan kuantitatif mungkin digunakan untuk mengevaluasi hasil. Indikator-indikator berikut ini diperlukan untuk menilai kinerja pegawai:

- a. Mutu pekerjaan diartikan sebagai nilai dari prosedur atau hasil dari ketelitian pelaksanaan pekerjaan, serta keunggulan dari pekerjaan itu sendiri.
- b. Kuantitas pekerjaan: jumlah keseluruhan pekerjaan yang diproduksi atau diselesaikan, direpresentasikan sebagai nilai moneter, jumlah total aktivitas yang diselesaikan, atau kuantitas komoditas yang diproduksi. Sejauh mana suatu pekerjaan dapat diselesaikan dalam waktu atau jam yang ditentukan disebut ketepatan waktu.
- c. Ketepatan waktu: pekerja harus merasa bebas untuk mendekati manajer untuk meminta nasihat atau bantuan agar dapat menyelesaikan tugas dengan benar dan mencegah kesalahan yang dapat merugikan suatu lembaga atau perusahaan.

Dalam menyelesaikan seluruh tugas organisasi dan mencapai tujuannya, pekerja yang berkinerja baik akan sangat membantu perusahaan. Demikian pula, akan sulit bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas di dalam perusahaan dan memenuhi tujuan organisasi jika kinerja mereka buruk di tempat kerja.

Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur khususnya Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur perlu memperhatikan motivasi kerja pegawai agar dapat mencapai kinerja yang tinggi dan baik. Hasilnya, produktivitas dan efisiensi karyawan akan meningkat, meningkatkan aktivitas sehari-hari dan hasil pekerjaan. Pencapaian tujuan yang efektif dan efisien dapat terhambat apabila motivasi kerja tidak mendapat perhatian yang cukup. Motivasi adalah dorongan yang mendorong seorang pegawai untuk bekerja dengan segenap tenaga dan usahanya.

Motivasi adalah keadaan pikiran yang memberi kekuatan dan dorongan untuk melakukan tindakan guna memuaskan keinginan, mengurangi ketidakseimbangan, atau mencapai tujuan lain. Tujuan

dari motivasi adalah memberikan inspirasi kepada orang lain guna menumbuhkan lingkungan kerja yang positif. Lingkungan kerja yang positif ini diharapkan dapat meningkatkan semangat karyawan dan meningkatkan tingkat kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Motivasi yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya akan meningkatkan semangat kerja mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka. Karyawan dapat diberi insentif berupa materi dan non-materi sebagai bentuk motivasi. Insentif materi meliputi gaji, upah, bonus, dan tunjangan, sementara insentif non-materi merupakan dorongan yang tidak dapat diukur dalam bentuk uang atau bentuk lainnya. Motivasi yang tepat dapat meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik, fasilitas kerja, tunjangan kesehatan, promosi, penghargaan atas hasil kerja, partisipasi dalam pengambilan keputusan, penempatan yang sesuai, keselamatan dalam bekerja, dan aspek lainnya adalah beberapa contoh motivasi non-materi.

