

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini akan digunakan sebagai salah acuan peneliti dalam melakukan penelitian dalam mengkaji dan memperluas teori. Peneliti mengakat beberapa penelitian terdahulu sebagai referensi, berikut ini merupakan penelitian terdahulu dari beberap jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan peneliti.

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

No	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1.	<i>The interaction effect of job redesign and job satisfaction on employee performance</i> (Siengthai and Pila-Ngarm, 2016)	Desain Ulang Pekerjaan (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif dan Analisis Regresi Linear Berganda	Ditemukan bahwa desain ulang pekerjaan secara signifikan dan berbanding terbalik dengan kinerja karyawan. Sementara kepuasan kerja ditemukan positif dan signifikan terkait dengan kinerja karyawan.
2.	Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Semboro Kabupaten Jember (Herlinawati, 2016)	Motivasi (X1) Kompetensi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif dan Analisis Regresi Linear Berganda	hasil pengujian hipotesis dapat dinyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Lanjutan 2.1 ....

3.	<i>The impact of leadership type, employee motivation and job satisfaction on the performance of Greek Lifelong Learning Training</i> (Theoharis et al., 2016)	Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif dan Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian adanya hubungan antara kepuasan kerja, motivasi, kepemimpinan dan kinerja, ditemukan bahwa terdapat hubungan positif di antara ketiga faktor tersebut dan kinerja pelatih.
4.	<i>Impact of Motivation on Employee Performances: A Case Study of Karmasangsthan Bank Limited, Bangladesh</i> (Nabi et al., 2017)	Motivasi (X1) dan Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif dan Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa jika karyawan termotivasi secara positif, itu meningkatkan efektivitas dan efisiensi mereka secara drastis untuk mencapai tujuan organisasi.
5.	Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang (Rosmaini and Tanjung, 2019)	Kompetensi (X1), Motivasi Kerja (X2) Kepuasan Kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y)	Kuantitatif dan Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Secara simultan kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
6.	<i>Impact of Motivation and Job Satisfaction on Employee's Performance: An Empirical Study</i> (Rahman, Fatema, and Ali, 2019)	Motivasi (X1) Kepuasan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif dan Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil ANOVA dan korelasi menunjukkan bahwa faktor intrinsik dan ekstrinsik motivasi dan kepuasan kerja berdampak pada kinerja pekerja di Bank.

Lanjutan 2.1 ....

7.	Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Sumatera Utara I (Romauli, 2020)	Iklim Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2) Dan Kepuasan Kerja (X3), dan Kinerja Pegawai (Y)	Kuantitatif dan Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Iklim organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
8.	Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rama Nusantara (Fitrianto, 2020)	Motivasi (X1), Disiplin (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif dan Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Secara simultan motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan
9.	<i>Impact of Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance</i> (Mehmeti 2020)	Motivasi (X1) Kepuasan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif dan Analisis Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh positif motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
10.	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pelestarian Situs Manusia Purba Sangiran (Purnamarini, 2021)	Kepuasan Kerja (X1) Motivasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif dan Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kepuasan kerja dan motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Pelestarian Situs Manusia Purba Sangiran. Kata

Lanjutan 2.1 ....

<b>11.</b>	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Kerinci (Ardian, 2021)	Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) Dan Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y)	Kuantitatif dan Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil uji hipotesis secara bersama-sama (Uji F) gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
------------	---	---	--	---

Sumber : Diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel penelitian terdahulu diatas terdapat beberapa perbedaan dan persamaan dari penelitian ini. Persamaan yang dilakukan penelitian terdahulu adalah sama-sama meneliti tentang motivasi (X1), kepuasan kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y). Sedangkan perbedaan dari penelitian terdahulu menggunakan variabel bebas lain seperti kompetensi, iklim Organisasi, gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan desain ulang pekerjaan. Kemudian perbedaan selanjutnya pada tempat objek penelitian terdahulu menggunakan objek di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak, Balai Pelestarian Situs Manusia Purba, Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kantor Kecamatan Semboro Kabupaten Jember, dan PT. Bumi Rama Nusantara. Sedangkan objek peneliti bertempat Pada Kantor Badan Pusat Statistik.

## **2.2 Tinjauan Teori**

### **2.2.1 Motivasi**

#### **1. Pengertian Motivasi**

Motivasi merupakan dorongan dalam pribadi individu atau dari orang lain untuk menentukan usaha, kemauan, dan semangat dalam menghadapi sesuatu agar mencapai tujuan. Menurut (Rivai, 2016:85) mengatakan motivasi adalah sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai sesuatu sesuai dengan tujuan individu.

Menurut (Eko Widodo, 2017:188), motivasi adalah upaya yang ada dalam seseorang yang mendorong perilaku individu untuk melakukan tindakan agar mencapai sasaran tingkat tujuan.

Munandar( 2016:324), berpendapat bahwa motivasi adalah suatu proses dorongan seseorang untuk melakukan kegiatan yang bertujuan mencapai kebutuhan perusahaan. Motivasi terbentuk akibat keahlian seseorang dalam mengarahkan karyawan dan sebuah organisasi agar berhasil, sehingga keinginan dari para karyawan dan tujuan perusahaan dapat terwujud.

Menurut (Sedarmayanti, 2017:230) menyatakan bahwa motivasi adalah kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individu sebagai dorongan mencapai tujuan pribadi dan organisasi.

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2017:96), motivasi adalah kecenderungan untuk berusaha yang dimulai dari dalam diri individu dan diakhiri dengan tindakan untuk mencapai tujuan tersebut.

Menurut (Deddy, 2017:147) menjelaskan bahwa : motivasi adalah sebagai keadaan sikap mental individu manusia yang memberukan dorongan kegiatan atau tindakan dan mengarah kepada perilaku untuk mencapai kebutuhan yang menghasilkan kepuasan.

Berdasarkan definisi para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan atau semangat dalam diri individu seseorang untuk mencapai tujuan yang dilihat dari latar belakang oleh kebutuhan individu dan organisasi. Motivasi terbentuk akibat keahlian seseorang dalam mengarahkan karyawan dan sebuah organisasi agar berhasil, sehingga keinginan dari para karyawan dan tujuan perusahaan dapat terwujud.

## **2. Teori Motivasi**

Menurut (Hasibuan, 2017:168) teori motivasi dibagi menjadi dua sebagai berikut:

a. Teori Kepuasan, yaitu teori yang berdasarkan kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Diantaranya yaitu:

- 1) Teori Hierarki dari Abraham Maslow, yaitu seseorang berperilaku untuk mendorong memenuhi berbagai kebutuhan. Seperti Kebutuhan fisik, keselamatan, sosial, penghargaan serta aktualisasi diri.

- 2) Teori Dua Faktor dari Herzberg, yaitu faktor kebutuhan akan kesehatan dan pemeliharaan seperti gaji, kondisi kerja, tunjangan, pengawasan, dan pengakuan.
  - 3) Teori X dan Teori Y Mc. Gregor, yaitu menurut teori x memotivasi pegawai dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan agar mau bekerja dengan sungguh-sungguh. Sedangkan menurut teori Y, untuk memotivasi pegawai dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi, kerjasama, dan keputusan.
  - 4) Teori Mc Clelland, yaitu kebutuhan prestasi, afiliasi, dan kekuasaan.
  - 5) Teori Motivasi Claude S. George, yaitu upah yang adil dan layak, kesempatan untuk maju, pengakuan, keamanan, kondisi kerja, penerimaan oleh kelompok, perlakuan yang wajar, dan prestasi.
- b. Teori Proses, yaitu proses motivasi berupaya mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu. Diantaranya:
- 1) Teori Harapan (Expectancy), yaitu harapan, nilai, dan pertautan.
  - 2) Teori Keadilan, yaitu daya untuk memotivasi semangat kerja seseorang.
  - 3) Teori pengukuhan, yaitu hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi

### **3. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut (Sutrisno, 2017:125) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi dibagi menjadi dua yaitu sebagai berikut:

- 1) Faktor Eksternal berasal dari luar diri pegawai yang dapat memotivasi diantaranya: Lingkungan kerja yang menyenangkan, Kompensasi yang sesuai, Supervisi yang baik, Adanya jaminan pekerjaan, Jabatan dan tanggung jawab, dan Peraturan yang fleksibel.
- 2) Faktor Internal yang berasal dari dalam diri pegawai yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri individu seseorang di antaranya: keinginan untuk dapat hidup, memiliki, penghargaan, pengakuan, dan berkuasa.

### **4. Jenis-jenis Motivasi**

Menurut (Hasibuan, 2017:155) menyatakan bahwa ada dua jenis motivasi sebagai berikut:

- 1) Motivasi Positif, yaitu manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka atas bentuk prestasi dan standar perusahaan. Dengan motivasi positif ini akan menjadikan semangat kerja bawahan.
- 2) Motivasi Negatif, yaitu yaitu manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif semangat kerja dalam jangka waktu pendek akan membuat bawahan menjadi takut dihukum dan jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.



## **5. Indikator Motivasi**

Menurut Maslow's (Siagian 2018:103) menyatakan bahwa ada lima indikator dari motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan Fisik, yaitu kebutuhan yang bersifat materi dan primer.
- 2) Kebutuhan Keamanan, yaitu kebutuhan tempat tinggal dan mental psikologis.
- 3) Kebutuhan Sosial, yaitu lingkungan kekeluargaan, kerjasama dalam kehidupan organisasi.
- 4) Kebutuhan Penghargaan, yaitu pengakuan diri dilingkungan rumah dan organisasi.
- 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri, yaitu kesempatan untuk menambah ilmu dan penerapannya dalam melakukan keterampilan.

### **2.2.2 Kepuasan Kerja**

#### **1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan persepsi yang dirasakan individu pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan. Setiap pegawai memiliki kebutuhan masing-masing sama halnya tingkat kepuasan individu pegawai yang berbeda-beda sesuai dengan nilai dan persepsi yang dimilikinya. Menurut (Handoko, 2017:195) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan ketika pegawai melaksanakan pekerjaannya.

Menurut (Mangkunegara, 2017:118), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang mendukung atau tidak mendukung dalam diri pegawai yang berkaitan dengan pekerjaan dan kondisi mental atau fisik dirinya.

Wibowo (2017:420) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perilaku umum manusia terhadap pekerjaan yang mendapatkan balas jasa dari hasil penilaian kerja, sehingga menimbulkan persepsi mereka tentang pekerjaan tersebut seperti bahagia atau tidak bahagia.

Menurut (Sutrisno, 2017:75), Kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan kondisi kerja, rekan kerja, upah yang diterima selama bekerja, serta faktor fisik dan psikologis. Sedangkan menurut (Mulyadi, 2016:246) menjelaskan bahwa kepuasan kerja sebagai *security feeling* atau rasa aman karyawan terhadap pekerjaan baik dari segi psikologi seperti kesempatan maju.

Berdasarkan definisi para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang dirasakan atau emosional pegawai terhadap pekerjaannya berupa perilaku pegawai dalam menilai suka atau tidak suka tugas yang dilaksanakan. Jika pegawai memperoleh kepuasan kerja yang dapat memenuhi kebutuhannya, pegawai akan memberikan kinerja yang maksimal sebagai timbal balik.

## **2. Teori-teori Kepuasan Kerja**

Menurut (Mangkunegara 2017:118) menjelaskan ada beberapa teori-teori tentang kepuasan kerja sebagai berikut:

- 1) Teori Pengharapan (*Exceptancy Theory*), yaitu kekuatan keyakinan pada tindakan yang diikuti dengan hasil. Hal ini seperti keputusan pegawai yang mencapai suatu hasil dan menentukan hasil lainnya.
- 2) Teori Keseimbangan (*Equity Theory*), yaitu hasil dari perbandingan antara input atau onput yang dirasakan seimbang dan pegawai merasa puas.
- 3) Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*), ketika yang diterima pegawai lebih besar daripada yang diharapkan maka pegawai tersebut menjadi puas. Sebaliknya, jika yang diterima pegawai lebih rendah daripada diharapkan maka menyebabkan ketidakpuasan.
- 4) Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*), yaitu kepuasan pegawai yang bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhana pegawai. Artinya pegawai akan merasa puas ketika mendapatkan sesuatu yang dibutuhkan.
- 5) Teori Dua Faktor dari Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan dan faktor pemotivasian. Dua faktor yang menjadi kepuasan yang dirasakan oleh pegawai.

### **3. Teori-teori Kepuasan Kerja**

Menurut (Mangkunegara, 2017:125) menjelaskan ada dua faktor yang memperngaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

- 1) Faktor Pegawai, meliputi kemampuan, kecerdasan, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalam kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, perilaku, dan persepsi.

- 2) Faktor Tugas, meliputi jenis pekerjaan, jabatan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi, interaksi sosial, struktur organisasi, dan hubungan kerja.

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2017:79) mengatakan bahwa faktor-faktor yang memberikan kepuasan sebagai berikut:

- 1) Faktor Individu, seperti umur, kesehatan, motif, kepribadian, dan harapan.
- 2) Faktor Sosial, seperti hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan masyarakat.
- 3) Faktor Penting dalam Pekerjaan, seperti gaji, pengawasan, keamanan dan kenyamanan kerja, iklim kerja, dan kesempatan untuk maju.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja para pegawai sebaga bahan evaluasi pihak manajemen untuk memenuhi kebutuhan pegawai dilingkungan kantor dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

#### **4. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja**

Menurut (Badriyah, 2016:240) ada tiga dampak kepuasan dan ketidakpuasan kerja diantara lain sebagai berikut:

- 1) Produktivitas atau Kinerja, yaitu produktivitas yang tinggi akan meningkat kepuasan kerja, dan tenaga kerja yang diterima pegawai sesuai dengan harapan akan merasa senang dengan kepuasan kerjanya seta sebaliknya.

- 2) Ketidakhadiran dan Turnover, yaitu untukantisipasi ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja perusahaan melakukan upaya yang cukup besar dengan menaikkan gaji, memberikan motivasi, tunjangan, kesempatan promosi pegawai sebagai bentuk kepuasan kerja.
- 3) Kesehatan, yaitu kepuasan kerja menunjang tingkat fisik dan mental menjadi kepuasan sebagai dari kesehatan.

Sedangkan menurut (Robbins, 2016:118) seorang pekerja dapat memunculkan ketidakpuasan kerja dikarenakan sebagai berikut:

- 1) *Exit* (Keluar), yaitu ketidakpuasan ditunjukkan dengan perilaku pengunduran diri dan meninggalkan organisasi untuk mencari posisi lain atau baru.
- 2) *Voice* (Suara), yaitu ketidakpuasan ini melalui usaha aktif dengan memberikan perbaikan keadaan dan menyuarakan, diskusi tentang ada masalah.
- 3) *Loyalty* (Kesetiaan), yaitu ketidakpuasaan ditunjukkan secara pasif dengan menunggu kondisi untuk memperbaiki seperti memberikan kritik dihadapan eksternal dan mempercayai organisasi ketikan melakukan hal benar.
- 4) *Neglect* (Mengabaikan), yaitu ketidakpuasan melalui tindakan membiarkan kondisi semakin buruk seperti kemangkiran, keterlambatan, mengurangi usaha dan mengabaikan tingkat kesalahan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk mencapai kinerja yang baik, sehingga pegawai merasa puas dari fasilitas yang diterima oleh perusahaan. Sedangkan jika pegawai merasa ketidakpuasan maka akan mengakibatkan keluarnya dan berhentinya pegawai dari tempat kerja. Oleh karena itu, perusahaan berupaya mengukur tingkat kepuasan kerja yang rasakan pegawai.

### **5. Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut (Sutrisno, 2017:78) menyatakan bahwa pengukuran kepuasan kerja salah satunya sebagai berikut:

- 1) Kesempatan untuk Maju. Dalam hal ini ada atau tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan meningkatkan kemampuan selama bekerja.
- 2) Gaji. Pada gaji atau balas jasa penyebab utama ketidakpuasan, dan jarang orang berpersepsi atas kepuasan kerja dengan sejumlah uang yang diterima.
- 3) Fasilitas. Fasilitas yang terpenuhi akan menimbulkan rasa puas seperti mendapatkan jaminan kesehatan, cuti, serta dana pensiun yang menjadi standar di jabatan tertentu.
- 4) Keamanan Kerja. Sebagai faktor penunjang kepuasan bagi karyawan ketika dalam kondisi aman selama bekerja.
- 5) Perusahaan dan Manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik menjadi faktor menentukan kepuasan karyawan karena mampu

memberikan kondisi kerja yang optimal.

- 6) Pengawasan. Sekaligus atasannya menjadikan supervisi yang buruk akan menyebabkan absensi dan turnover.
- 7) Komunikasi. Komunikasi yang baik dan lancar antara karyawan dengan pihak manajemen digunakan sebagai alasan tertarik pada jabatannya. Dalam hal ini pihak atasan harus mau menerima saran, pendapat serta memahami, mendengarkan dan menghargai hasil kinerja karyawan agar timbul rasa puas ketika bekerja.

Menurut Robbins (Judge, 2017:121) ada lima indikator yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

- 1) Upah, merupakan faktor penting dalam kepuasan kerja. Uang bukan hanya untuk membantu seseorang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi.
- 2) Pekerjaan itu sendiri, merupakan sumber utama dari kepuasan. Misalnya penelitian terbaru menemukan bahwa karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antar kepribadian dan kepuasan kerja, dan jika persyaratan kreatif terpenuhi, maka cenderung menjadi puas.
- 3) Kesempatan Promosi, memberikan kesempatan untuk karyawan dalam tanggungjawab yang lebih banyak, dan status sosial yang meningkat.

- 4) Pengawasan Atasan (Supervisi), perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya menjadi bagian yang penting dalam organisasi. Sebaliknya, supervise yang buruk dapat meningkatkan turn over dan absensi karyawan.
- 5) Rekan kerja, adanya hubungan yang saling mendukung secara kelompok atau tim kerja akan mempengaruhi kepuasan dalam berkerja.

### **2.2.3 Kinerja Pegawai**

#### **1. Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan hasil sesuatu yang diperoleh dari melakukan pekerjaan secara fisik maupun non fisik. Kinerja diartikan sebagai kemampuan kerja, pelaksanaan untuk mencapai hasil perstasi seorang individu yang ditunjukkan dalam bekerja. Menurut (Simamora, 2016:335) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pencapaian tugas-tugas yang dikerjakan oleh pegawai.

Menurut Sutrisno (2017:41) bahwa kinerja pegawai adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas yang berhasil mencapai target seseorang atau kelompok pada organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing- masing yang telah diberikan kepada karyawan untuk mengukur kualitas dan kuantitas dan waktu yang digunakan.



Sedangkan (Rivai, 2016:98), berpendapat bahwa kinerja adalah hasil seseorang selama waktu melakukan tugas sesuai dengan target yang disepakati oleh organisasi.

(Mangkunegara, 2017:69) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai individu pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan/

Menurut (Hasibuan 2017:35) bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang individu dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya atas kemampuan, pengalaman, keterampilan, tanggung jawab dengan waktu yang ditetapkan pada organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan definisi para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil yang diperoleh seorang individu pegawai dalam mencapai kualitas dan kuantitas pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sebagai bentuk kegiatan, kebijakan, dan usaha pegawai dalam mencapai hasil pada waktu tertentu untuk memperoleh suatu tujuan organisasi atau perusahaan.

## **2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Menurut Keith Davis dalam (Mangkunegara, 2017:68) menyatakan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja dirumuskan sebagai berikut :

- 1) *Ability Factor* (Kemampuan). secara psikologis terdiri dari kemampuan potensi yang disebut dengan IQ atau kemampuan reality. Artinya, seorang karyawan dengan IQ diatas dan pendidikan yang sesuai untuk jabatannya dan bakat dalam melakukan pekerjaan sehari-hari, maka akan mencapai yang diharapkan.
- 2) *Motivation Factor* (Motivasi). terbentuk dari sikap (*Attitude*) seseorang karyawan yang menghadapi situasi (*situation*) kerja. Adapun sikap mental itu sendiri merupakan kondisi diri yang mendorong karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Sedangkan (Kasmir, 2017:190) menjelaskan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja sebagai berikut:

- 1) Kemampuan, yaitu potensi atau mental umum yang didasari keahlian dimiliki setiap individu pegawai dalam melakukan kegiatan sehari-hari.
- 2) Pelatihan, yaitu kebutuhan bagi pegawai untuk mengembangkan keterampilan dalam menunjang pekerjaannya.
- 3) Disiplin Kerja, yaitu kesadaran individu pegawai dalam menaati semua peraturan instansi dan norma sosial yang berlaku.
- 4) Kepuasan Kerja, yaitu sikap emosional berupa keadaan senang atau tidak senang terhadap tugas yang dikerjakan.
- 5) Motivasi Kerja, yaitu dorongan untuk memberikan saran dan semangat untuk mencapai tujuan organisasi.

- 6) Gaya Kepemimpinan, yaitu salah metode yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan mengendalikan perilaku orang lain.
- 7) Lingkungan Kerja, yaitu faktor yang mempengaruhi langsung saat bekerja dikantor seperti kenyamanan dan aman agar dapat bekerja kondusif.
- 8) Pengalaman Kerja, yaitu pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam menguasai suatu pekerjaan dalam melaksanakan tugas.
- 9) Kompensasi, yaitu sebuah imbalan jasa yang diberikan instansi kepada pegawai dalam bentuk penghargaan karena telah memberikan kontribusi pada organisasi.
- 10) Pengembangan Karir, yaitu aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai dalam perencanaan karir masa depan di instansi organisasi.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah ada faktor kemampuan dan motivasi, kemudian faktor individu, kepemimpinan, rekan kerja, sistem kerja, situasi lingkungan kerja, disiplin kerja, pengalaman kerja, gaya kepemimpinan dan faktor lain seperti pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja, pengembangan karir dan fasilitas yang mendukung pekerjaan pegawai di dalam perusahaan.

### **3. Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai**

Menurut (Sedarmayanti, 2017:265) menjelaskan bahwa penilaian kinerja pegawai memiliki beberapa tujuan yaitu sebagai berikut:

- 1) Mengetahui keterampilan dan kemampuan pegawai
- 2) Sebagai Dasar perencanaan bidang kepegawaian untuk meningkatkan kondisi kerja, mutu dan hasil kerja.
- 3) Sebagai dasar pengembangan dan evaluasi pegawai untuk lebih optimal.
- 4) Menciptakan saling memotivasi antara hubungan yang sehat dengan pimpinan dan bawahan.
- 5) Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian dalam peningkatan kinerja pegawai.
- 6) Mengetahui kelebihan dan kelemahan individu pegawai sebagai evaluasi untuk berkembang.
- 7) Hasil penilaian kinerja dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

Sedangkan tujuan penilaian kinerja menurut (Fahmi, 2016:67) adalah sebagai berikut:

- 1) Penilaian kinerja memberikan informasi sebagai pertimbangan dalam pemberian promosi dan penetapan gaji.
- 2) Penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi para manajer maupun karyawan untuk melakukan evaluasi.
- 3) Untuk mempertimbangkan pelatihan dan serta pengembangan SDM.
- 4) Penilaian kinerja organisasi bisnis merupakan suatu yang wajib sebagai perbandingan perusahaan lain.

- 5) Hasil penilaian kinerja lebih jauh akan menjadi bahan bagi pemerintah dan kondisi perusahaan tersebut.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui hasil prestasi kerja pegawai selama bekerja untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dan telah ditentukan waktunya agar tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

#### **4. Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 25 Ayat 1 tentang indikator penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil yaitu sebagai berikut:

- 1) Orientasi Pelayanan, yaitu sikap pegawai yang mampu memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.
- 2) Komitmen, yaitu kemauan pegawai dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi terhadap Sistem Statistik Nasional.
- 3) Inisiatif Kerja, yaitu sebuah inovasi dalam saling membantu peluang bekerja lebih baik dengan semangat dan antusias.
- 4) Kerja Sama, yaitu sikap melaksanakan tugas dengan meningkatkan koordinasi bersama dalam penyelenggaraan Sistem Statistik Nasional (SSN).
- 5) Kepemimpinan, yaitu kemampuan seorang pegawai negeri sipil untuk menyakinkan orang lain agar dapat dibimbing dan pengarahannya secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok

## **2.3 Pengaruh Antar Variabel**

### **2.3.1 Pengaruh Motivasi dengan Kinerja Pegawai**

Motivasi dapat menimbulkan semangat kerja dalam bekerja sama. Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai tersebut untuk berkerja lebih giat dan memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Pegawai memiliki motivasi yang tinggi akan mempengaruhi hasil kinerja dari pegawai tersebut. Pemberian motivasi kerja yang tepat kepada pegawai saat bekerja akan memperoleh hasil yang diharapkan organisasi atau perusahaan. Jika motivasi yang kurang baik akan berdampak pada kinerja pegawai dalam bekerja, sehingga perusahaan berupaya memperbaiki sistem manajemen dalam aspek motivasi yang dirasakan oleh pegawai, agar memperoleh dukungan kinerja yang baik.

Dengan demikian, semakin tinggi motivasi pegawai yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai dalam melaksanakan tugasnya, maka semakin semangat dan lebih giat dalam bekerja sehingga mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ardian, 2021), (Romauli 2020), dan (Nabi et al. 2017) yang membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **2.3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai**

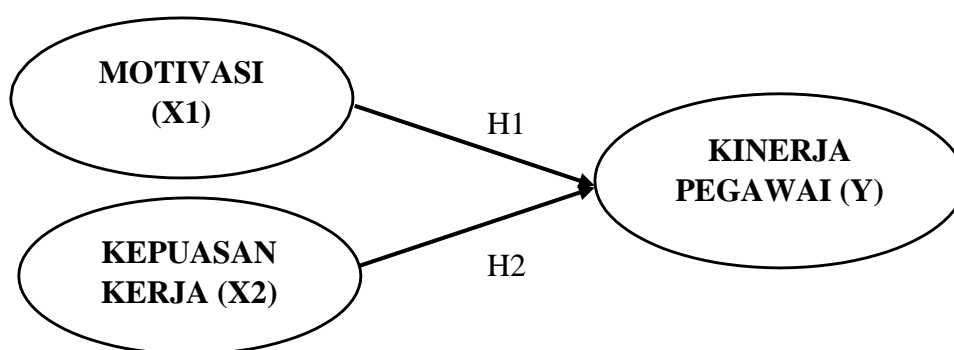
Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang individu yang muncul setelah atau sebelum melakukan pekerjaan dapat berupa kondisi senang, suka atau tidak senang. Kepuasan kerja menjadi hal terpenting bagi perusahaan dan pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam perusahaan agar mencapai kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, jika pegawai merasa puas dalam bekerja maka akan berkontribusi dan bersikap positif dan mempunyai keterampilan yang baik pada organisasi, sehingga perusahaan memberikan imbalan jasa berupa gaji, tunjangan tambahan, dan penghargaan yang sesuai dan adil agar dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya jika kepuasan pegawai tidak terpenuhi maka pegawai akan mencari perusahaan lain untuk mendapatkan kebutuhan yang maksimal pada perusahaan sebelumnya.

Dengan demikian, semakin tinggi kepuasan kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai dalam memenuhi kebutuhannya, maka semakin meningkat kinerja pegawai ketika melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab dan bahagia setelah mendapatkan kepuasan kerja oleh perusahaan yang sesuai dan adil. Hal ini dapat dibuktikan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rosmaini and Tanjung, 2019), (Mehmeti 2020), dan (Siengthai and Pila-Ngarm, 2016) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## 2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan pada tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu di atas, motivasi merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi sebagai daya dorong yang mengubah sikap seseorang untuk melakukan tindakan kemampuan berupa semangat, tekun, dan tepat waktu dalam melakukan berbagai kegiatan yang telah menjadi tanggung jawab agar mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Motivasi tinggi akan mempengaruhi kinerja pegawai karena pemberian motivasi kepada pegawai akan meningkatkan semangat kerja dan tanggung jawab akan pekerjaannya.

Kepuasan kerja dapat berdampak pada kinerja pegawai. Kepuasan yang dirasakan pegawai secara maksimal seperti gaji, rekan kerja, kesempatan jabatan sebagai bentuk untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kepuasan kerja yang sesuai dan adil akan membuat pegawai merasa puas karena telah mendapatkan imbalan kepuasan yang selama ini pegawai kerjakan. Dari uraian pemikiran kerangka konseptual diatas dapat digambarkan dalam model analisis sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**



## 2.5 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, tinjauan pustaka dan kerangka pikiran yang telah diuraikan maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil Badan Pusat Statistik.
- H<sub>2</sub> : Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil Badan Pusat Statistik.