

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan aspek krusial dalam keberhasilan organisasi, karena mengelola manusia sebagai aset utama yang menentukan daya saing dan produktivitas. Dalam era persaingan global, MSDM tidak hanya mencakup administrasi kepegawaian, tetapi juga mencakup strategi rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan manajemen kinerja yang efektif. Pengelolaan SDM yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, serta mendorong inovasi, sehingga organisasi dapat mencapai tujuan secara berkelanjutan dan adaptif terhadap perubahan.

Menurut Emron dan rekan-rekannya (2020), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang berfokus pada upaya strategis untuk mengembangkan dan mengoptimalkan kemampuan setiap karyawan guna meningkatkan kinerja mereka, sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara maksimal. Sementara itu, Sadili Samsudin (2019) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mencakup serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan pengelolaan individu dalam organisasi, termasuk pemanfaatan, pengembangan, evaluasi, serta pemberian kompensasi sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi mereka.

Hasibuan (2020) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu disiplin ilmu sekaligus keterampilan dalam mengelola hubungan serta peran tenaga kerja secara optimal, sehingga mampu memberikan kontribusi yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, maupun masyarakat secara keseluruhan.

Menurut Afandi (2021), manajemen sumber daya manusia mencakup proses perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, serta pemanfaatan tenaga kerja guna mencapai tujuan individu maupun organisasi.

Jadi dapat disimpulkan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan elemen fundamental dalam organisasi yang berperan penting dalam mengelola, mengembangkan, dan memaksimalkan potensi tenaga kerja. Berbagai pandangan ahli menunjukkan bahwa MSDM tidak hanya berkutat pada fungsi administratif, melainkan mencakup pendekatan strategis untuk meningkatkan kinerja individu dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh. Dengan pengelolaan SDM yang efektif—melalui rekrutmen, pelatihan, evaluasi, dan pemberian penghargaan—organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif, adaptif, dan berorientasi pada kemajuan bersama antara perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam menjalankan roda organisasi, manusia merupakan elemen terpenting yang menjadi penggerak seluruh aktivitas. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya

manusia tidak hanya bertujuan memastikan ketersediaan tenaga kerja, tetapi juga diarahkan untuk menciptakan kondisi kerja yang optimal guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. Tujuan utama Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan melalui perencanaan, pengembangan, penilaian, dan pemberdayaan yang terstruktur. Melalui pengelolaan yang tepat, MSDM berupaya membangun hubungan kerja yang harmonis antara perusahaan dan karyawan, sehingga tercipta sinergi yang kuat dalam mewujudkan visi dan misi organisasi secara berkelanjutan.

Dalam buku yang ditulis oleh Indah (2021), dijelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki tiga tujuan pokok, yaitu meningkatkan produktivitas kerja, menciptakan kualitas kehidupan kerja yang lebih baik bagi karyawan, serta memastikan bahwa organisasi telah mematuhi ketentuan hukum yang berlaku.

Menurut Cushway (2020), tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Memperhatikan peran kepemimpinan dalam penyusunan kebijakan sumber daya manusia agar organisasi atau lembaga dapat memiliki karyawan yang termotivasi, siap beradaptasi dengan perubahan, dan menjalankan tugasnya sesuai dengan ketentuan hukum.
2. Melaksanakan dan menjaga keberlanjutan seluruh kebijakan serta prosedur sumber daya manusia yang mendukung organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
3. Mendukung pengembangan arah dan strategi organisasi secara keseluruhan, terutama yang berkaitan dengan aspek sumber daya manusia.
4. Memberikan dukungan dan menciptakan kondisi yang mendukung agar manajer lini dapat mencapai tujuan mereka dengan efektif.
5. Mengelola berbagai krisis dan konflik dalam hubungan antar pekerja agar tidak menghambat pencapaian tujuan organisasi atau lembaga.
6. Menyediakan Menyediakan saluran komunikasi yang efektif antara karyawan dan manajemen organisasi.
7. Berperan sebagai penjaga standar dan nilai-nilai organisasi dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia.

Menurut Herman (2022), tujuan dari manajemen sumber daya manusia dijelaskan sebagai berikut:

1. Tujuan organisasi
Bertujuan untuk memahami peran manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi terhadap tercapainya efektivitas organisasi.
2. Tujuan social
Bertujuan untuk menanggapi kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan cara mengambil langkah-langkah yang dapat mengurangi dampak negatif terhadap organisasi.
3. Tujuan Fungsional

Bertujuan untuk menjaga agar kontribusi departemen tetap sesuai dengan kebutuhan organisasi, meskipun sumber daya manusia yang tersedia mungkin belum sepenuhnya memenuhi standar kebutuhan organisasi.

4. Tujuan personal

Bertujuan untuk membantu karyawan mencapai tujuan mereka, khususnya tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individu terhadap organisasi.

Jadi dapat disimpulkan tujuan manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah mengelola tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. MSDM tidak hanya berfokus pada penyediaan tenaga kerja, tetapi juga pada peningkatan produktivitas, penciptaan kualitas kehidupan kerja yang baik, serta pemenuhan aspek legal yang berlaku. Fungsi MSDM meliputi penyusunan kebijakan yang tepat, dukungan terhadap pengembangan strategi organisasi, pemberdayaan manajer lini, pengelolaan konflik, serta fasilitasi komunikasi antara karyawan dan manajemen. Selain itu, MSDM juga berperan dalam menjawab tantangan sosial dan menjaga kontribusi departemen agar sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pada akhirnya, MSDM bertujuan membantu karyawan mencapai tujuan pribadi yang sejalan dengan tujuan organisasi, sehingga tercipta sinergi yang kuat dan keberlanjutan dalam menjalankan visi dan misi organisasi.

2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi MSDM meliputi berbagai kegiatan yang dirancang untuk mengatur, mengembangkan, dan memelihara hubungan kerja yang efektif antara karyawan dan organisasi. Melalui fungsi-fungsi tersebut, MSDM tidak hanya memastikan ketersediaan tenaga kerja yang kompeten, tetapi juga mengoptimalkan potensi individu guna meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan kerja. Dengan demikian, fungsi manajemen sumber daya manusia menjadi kunci utama dalam membangun lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Wahyudi (2022) menguraikan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi-fungsi utama sebagai berikut:

1. Fungsi perencanaan, yaitu menjalankan tugas untuk merencanakan kebutuhan dalam hal pengadaan, pengembangan, dan pemeliharaan sumber daya manusia.
2. Fungsi pengorganisasian, yang melibatkan penyusunan organisasi dengan merancang struktur serta hubungan antar tugas yang harus dijalankan oleh tenaga kerja yang telah disiapkan.
3. Fungsi pengarahan, yakni memberikan motivasi agar tercipta kemauan kerja yang dilakukan secara efektif dan efisien.
4. Fungsi pengendalian, yaitu melakukan pengukuran antara aktivitas yang dilakukan dengan standar yang telah ditetapkan, terutama dalam bidang tenaga kerja.

Kegiatan manajemen sumber daya manusia dapat berjalan dengan efektif jika fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dilaksanakan secara tepat dan menyeluruh. Menurut S.P. Siagian (2021), fungsi-fungsi manajemen tersebut meliputi:

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian
3. Pemberian motivasi
4. Pengendalian
5. Pemberian evaluasi

Menurut Indah (2021), fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Perencanaan
Fungsi perencanaan dalam manajemen SDM bertujuan membantu pemimpin perusahaan memperoleh informasi lengkap dan mendapatkan saran terkait dengan pegawai.
2. Pengorganisasian
Pengorganisasian adalah proses membentuk organisasi dan membagi tugas ke dalam unit-unit sesuai dengan fungsi masing-masing, meskipun seluruh unit memiliki tujuan yang sama.
3. Pengarahan
Pengarahan berarti memberikan petunjuk dan mengajak pegawai agar sadar dan bersedia melaksanakan pekerjaan sesuai arahan yang diberikan.
4. Pengendalian
Pengendalian melibatkan pengamatan dan penilaian terhadap tindakan atau pekerjaan agar sesuai dengan target yang telah direncanakan, dan bila terjadi penyimpangan, dilakukan perbaikan dengan memberikan petunjuk kepada pegawai.

Menurut Hasibuan (2019) Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan
Perencanaan (human resources planning) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*Organization chart*).
3. Pengarahan
Pengarahan (directing) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
4. Pengendalian
Pengendalian (controlling) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan
Pengadaan (procurement) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan
Pengembangan (development) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan
7. Kompensasi
Kompensasi (compensation) adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian
Pengintegrasian (integration) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan
9. Pemeliharaan
Pemeliharaan (maintenention) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisifisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
10. Kedisiplinan
Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.
11. Pemberhentian
Pemberhentian (separation) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

Kesimpulannya, Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan landasan utama dalam mengelola tenaga kerja secara efektif dan efisien. Secara umum, fungsi-fungsi tersebut meliputi perencanaan kebutuhan dan pengembangan SDM, pengorganisasian struktur dan pembagian tugas, pengarahan atau pemberian motivasi agar karyawan menjalankan tugas dengan baik, serta pengendalian untuk memastikan bahwa kinerja sesuai dengan standar dan tujuan yang telah ditetapkan. Beberapa ahli menambahkan fungsi evaluasi sebagai bagian penting untuk menilai hasil kerja dan memberikan umpan balik. Pelaksanaan fungsi-fungsi ini secara tepat dan menyeluruh menjadi kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi melalui pengelolaan sumber daya manusia yang optimal.

2.2. Motivasi Kerja

2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan faktor penting yang mendorong individu untuk memberikan performa terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di lingkungan kerja. Sebagai salah satu aspek kunci dalam manajemen sumber daya manusia, motivasi berperan dalam meningkatkan semangat, produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan. Tanpa adanya motivasi yang kuat, karyawan cenderung kurang bersemangat dan kurang berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, memahami dan mengelola motivasi kerja menjadi

langkah strategis yang wajib dilakukan oleh setiap organisasi agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, harmonis, dan berdaya saing tinggi.

Menurut Wardan (2020), motivasi adalah upaya atau tindakan yang dilakukan oleh manajer untuk membangkitkan atau meningkatkan semangat serta antusiasme kerja dari para pekerja atau karyawannya. Sedangkan menurut Mohtar (2021), motivasi merupakan dorongan yang muncul dalam diri seseorang untuk bertindak demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Wardan (2020) menyatakan bahwa motivasi merupakan upaya yang dilakukan oleh manajer untuk membangkitkan atau meningkatkan semangat serta antusiasme kerja para karyawan.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan dorongan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, (Hasibuan,2021).

Jadi dapat disimpulkan motivasi kerja merupakan elemen krusial dalam meningkatkan kinerja dan komitmen karyawan di lingkungan organisasi. Dengan motivasi yang tepat, karyawan akan lebih bersemangat, produktif, dan puas dalam melaksanakan tugasnya, sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif. Motivasi sendiri dapat dipahami sebagai dorongan atau upaya yang mendorong individu untuk bertindak dan berkontribusi secara optimal. Oleh karena itu, peran manajer dalam membangkitkan dan mengelola motivasi sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, dinamis, dan kompetitif.

2.2.2. Faktor Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari individu maupun lingkungan kerja di sekitarnya. Memahami faktor-faktor ini sangat penting bagi organisasi untuk dapat menciptakan kondisi yang mendukung karyawan agar tetap termotivasi dan produktif. Faktor-faktor tersebut dapat berupa aspek internal seperti kebutuhan, harapan, dan tujuan pribadi karyawan, serta aspek eksternal seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, sistem penghargaan, dan hubungan antar rekan kerja. Dengan mengelola faktor-faktor yang memengaruhi motivasi secara tepat, organisasi dapat membangun tenaga kerja yang berdedikasi tinggi dan mampu mencapai hasil yang optimal.

Menurut Afandi (2021), terdapat sejumlah elemen yang berperan dalam memengaruhi tingkat motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor tersebut menjadi penentu utama dalam membentuk dorongan individu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja secara optimal. yaitu:

1. **Kebutuhan Dasar Hidup**

Merupakan kebutuhan untuk mempertahankan keberlangsungan hidup, seperti makanan, minuman, dan tempat tinggal. Dorongan untuk memenuhi kebutuhan ini mendorong individu bekerja lebih giat.

2. **Kebutuhan Masa Depan**

Merujuk pada keinginan akan kehidupan yang lebih baik dan terjamin di masa mendatang, yang dapat menciptakan rasa aman dan ketenangan dalam bekerja.

3. Kebutuhan Akan Penghargaan Diri

Adalah dorongan untuk memperoleh rasa dihargai dan diakui, baik oleh diri sendiri maupun lingkungan sekitar, yang memicu seseorang untuk berusaha lebih keras agar mendapat pengakuan sosial.

4. Kebutuhan Pengakuan atas Prestasi Kerja

Mengacu pada keinginan untuk mendapatkan pengakuan atas pencapaian yang diperoleh melalui kemampuan dan keterampilan pribadi. Motivasi ini mendorong individu untuk menunjukkan performa terbaiknya.

Swaminathan (2020) menyatakan bahwa terdapat dua kelompok utama faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja karyawan, yang penjelasannya disampaikan sebagai berikut:

1. Faktor Internal

Motivasi internal merupakan dorongan yang berasal dari dalam individu itu sendiri. Contohnya, ketika seseorang memiliki keinginan untuk meraih jenjang karir yang lebih tinggi, maka diperlukan semangat dan dorongan dari dalam dirinya sendiri. Individu tersebut harus memiliki keyakinan dan kepercayaan terhadap kemampuannya, serta berusaha menunjukkan keunggulan dibandingkan rekan kerja lainnya, agar dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan dalam memberikan promosi jabatan.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar individu, yaitu dari lingkungan kerja di sekitarnya, seperti peluang kenaikan jabatan, penghargaan, besaran gaji, kondisi tempat kerja, serta kebijakan perusahaan. Faktor-faktor tersebut dapat meningkatkan motivasi karyawan apabila didukung oleh lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif. Dukungan semacam ini akan berpengaruh positif terhadap kualitas kinerja yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan.

Indahingwati dan Novianto (2020) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu proses psikologis yang berlangsung dalam diri individu dan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor tersebut terdiri atas faktor internal dan eksternal yang bersumber dari dalam diri maupun lingkungan karyawan, yaitu:

1. Faktor intern

- Keinginan untuk dapat hidup
- Keinginan untuk dapat memiliki
- Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- Keinginan untuk berkuasa

2. Faktor ekstern

- Lingkungan kerja mencakup seluruh fasilitas dan kondisi fisik yang terdapat di sekitar karyawan saat menjalankan tugasnya, yang secara langsung dapat memengaruhi kelancaran dan efektivitas pelaksanaan pekerjaan.
- Kompensasi yang memadai

- Supervisi yang baik
- Adanya jaminan pekerjaan
- Status dan tanggung jawab
- Peraturan yang bersifat fleksibel mencerminkan sistem dan prosedur kerja yang wajib diikuti oleh seluruh karyawan, namun tetap memungkinkan penyesuaian sesuai dengan kebutuhan dan situasi yang berkembang di lingkungan kerja.

Jadi dapat disimpulkan motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi kebutuhan dasar, keinginan akan masa depan yang baik, penghargaan diri, dan pengakuan atas prestasi. Sementara faktor eksternal mencakup kondisi kerja, kompensasi, supervisi, jaminan pekerjaan, serta peraturan yang fleksibel. Motivasi muncul dari dorongan dalam diri dan dukungan lingkungan kerja, yang bersama-sama menentukan semangat dan produktivitas karyawan.

2.2.3. Indikator Motivasi Kerja

Dalam dunia kerja, motivasi menjadi unsur penting yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Namun, untuk memahami sejauh mana motivasi tersebut hadir dan berperan dalam aktivitas kerja, diperlukan alat ukur yang jelas dan terstruktur. Indikator motivasi kerja berfungsi sebagai tolok ukur yang merefleksikan tingkat semangat, antusiasme, dan komitmen seseorang terhadap tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan organisasi. Dengan memahami indikator-indikator ini, manajemen dapat merancang strategi yang lebih tepat guna mendorong karyawan mencapai performa optimal dan berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Hafidzi dan rekan-rekan (2019) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan kekuatan pendorong yang mampu menumbuhkan semangat kerja seseorang, sehingga mereka dapat bekerja sama, bekerja secara efisien, dan bersinergi dengan segenap usaha untuk meraih kepuasan kerja. Motivasi menjadi unsur utama yang mendorong seseorang untuk bekerja. Terdapat sejumlah indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat motivasi kerja seseorang, yaitu:

1. Kebutuhan fisik merujuk pada perlunya keberadaan berbagai sarana pendukung yang tersedia di lingkungan kerja, seperti fasilitas yang memudahkan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas kantor secara efisien.
2. Kebutuhan akan rasa aman mencakup berbagai aspek seperti keamanan fisik, stabilitas, kepercayaan, perlindungan, serta terbebas dari ancaman yang dapat menimbulkan rasa takut, kecemasan, atau bahaya bagi individu di lingkungan kerja.
3. Kebutuhan sosial adalah kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, yang terpenuhi secara kolektif, seperti terjalannya interaksi yang baik antar individu.
4. Kebutuhan akan penghargaan adalah kebutuhan untuk mendapatkan pengakuan atas pencapaian seseorang, seperti kebutuhan akan status, kehormatan, perhatian, dan reputasi.

5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan adalah kebutuhan untuk memperoleh motivasi atau dorongan agar dapat meraih sesuatu yang diinginkan, seperti dorongan yang diberikan oleh pimpinan.

Menurut Gunawan, dkk (2020), beberapa indikator motivasi kerja meliputi:

1. Kebutuhan fisik, yang tercermin dari pemberian gaji, bonus, uang transport, uang makan, fasilitas perumahan, dan lain-lain.
2. Kebutuhan rasa aman, ditunjukkan melalui fasilitas keamanan dan keselamatan kerja seperti jaminan sosial tenaga kerja, tunjangan kesehatan, dana pensiun, perlengkapan keselamatan, dan asuransi kecelakaan.
3. Kebutuhan sosial, yang terwujud melalui interaksi dengan orang lain, termasuk kebutuhan untuk diterima dalam kelompok serta merasa dicintai dan mencintai.
4. Kebutuhan akan penghargaan, berupa pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, serta dihormati oleh rekan kerja dan pimpinan atas prestasi kerja.
5. Kebutuhan perwujudan diri, yang muncul saat pekerjaan menantang dan menarik sehingga karyawan dapat mengerahkan kemampuan dan potensi terbaiknya.

Menurut Hasibuan (2019) motivasi kerja memiliki indikator sebagai berikut:

Menurut Mangkunegara (2019), indikator motivasi kerja meliputi beberapa aspek yang menjadi tolok ukur dorongan seseorang dalam menjalankan tugasnya di tempat kerja, sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisik, yaitu dimana manusia itu membutuhkan motivasi dalam dirinya untuk dapat mencapai apa yang diinginkannya. Kebutuhan fisik tersebut dapat berupa adanya pembayaran gaji karyawan yang layak, adanya bonus atau uang lembur, dan tunjangan berupa uang makan dan transportasi.
2. Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan, yaitu dalam hal ini suatu organisasi perlu dan harus adanya memberikan fasilitas kerja yang aman dan nyaman bagi karyawannya, fasilitas itu dapat berupa jaminan keselamatan kerja, dana pensiun, dan alat-alat perlengkapan keselamatan dalam bekerja lainnya
3. Kebutuhan Sosial, yaitu suatu kebutuhan yang seseorang lakukan melalui interaksi dengan seseorang lainnya, interaksi tersebut berupa menjalin hubungan pertemanan, diterimanya seseorang atau individu dalam suatu kelompok, dan adanya keinginan dicintai dan mencintai
4. Kebutuhan Akan Penghargaan sesuai dengan kemampuannya, yaitu suatu hal yang berhubungan dengan adanya pengakuan dari orang lain atas suatu prestasi kerja yang telah dicapai, hal ini seperti keinginan karyawan untuk dihormati serta di hargai oleh karyawan lainnya dan keinginan karyawan yang dihargai oleh atasannya atas pencapaian atau prestasi kerja yang telah ia raih, hal ini akan membuat karyawan terdorong atau termotivasi dalam bekerja

Kesimpulannya, motivasi kerja merupakan faktor krusial yang sangat memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan di lingkungan kerja. Untuk mengukur dan memahami motivasi tersebut, diperlukan indikator-indikator yang jelas dan terstruktur sebagai alat ukur tingkat semangat, antusiasme, serta komitmen

karyawan terhadap tugasnya. Indikator-indikator motivasi ini mencakup kebutuhan fisik, rasa aman, kebutuhan sosial, penghargaan, dorongan mencapai tujuan, hingga aspek tanggung jawab, prestasi kerja, peluang kemajuan, pengakuan, dan pekerjaan yang menantang. Dengan pemahaman yang baik terhadap indikator-indikator tersebut, manajemen dapat merancang strategi yang tepat untuk meningkatkan motivasi karyawan sehingga mereka dapat bekerja secara efektif, bersinergi, dan memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian tujuan organisasi.

2.3. Kinerja Pegawai

2.3.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan salah satu aspek penting dalam keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan. Kinerja menggambarkan sejauh mana kemampuan dan usaha seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kualitas kinerja pegawai tidak hanya berdampak pada pencapaian tujuan individu, tetapi juga secara langsung memengaruhi efektivitas dan efisiensi operasional organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, memahami dan mengelola faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai menjadi hal yang krusial bagi setiap manajemen dalam rangka menciptakan lingkungan kerja yang produktif, kompetitif, dan berdaya saing tinggi.

Menurut Siagian dalam Fachrezi dan Khair (2020), kinerja karyawan diartikan sebagai hasil dari pekerjaan yang berhasil diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Sementara itu, Sedarmayanti (2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, dengan tujuan untuk mencapai visi organisasi secara sah, tidak melanggar hukum, serta menjunjung tinggi nilai moral dan etika.

Menurut Afandi (2021), kinerja atau *performance* merupakan aspek penting dalam suatu perusahaan karena menjadi dasar untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini, setiap individu dalam organisasi diharapkan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal agar dapat menghasilkan output kerja yang sesuai dengan harapan. Kinerja sendiri merupakan konsep yang bersifat multidimensi, mencakup unsur sikap, kemampuan, dan pencapaian. Kinerja dapat diukur dari sejauh mana individu memberikan kontribusi terhadap pencapaian strategi organisasi, baik melalui hasil kerja pribadi maupun dalam konteks tujuan bersama organisasi.

Kinerja pegawai merupakan elemen krusial yang berperan langsung dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja mencerminkan sejauh mana seorang pegawai mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar dan tujuan organisasi. Tingkat kinerja yang baik tidak hanya menunjang pencapaian target individu, tetapi juga berkontribusi terhadap efisiensi, efektivitas, serta daya saing organisasi secara menyeluruh.

2.3.2. Faktor Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Dalam dunia kerja, kinerja pegawai menjadi tolok ukur penting dalam menilai efektivitas pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi. Namun, kinerja tidak

terbentuk secara otomatis, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Faktor-faktor tersebut dapat berasal dari dalam diri pegawai sendiri maupun dari lingkungan eksternal tempat mereka bekerja. Pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja sangat diperlukan oleh pihak manajemen agar dapat menciptakan strategi yang tepat dalam meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas kerja pegawai. Dengan mengenali aspek-aspek yang berpengaruh, organisasi dapat membentuk lingkungan kerja yang kondusif dan memberdayakan setiap individu untuk mencapai performa terbaiknya.

Menurut Kasmir (2020), terdapat sejumlah faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, baik dari segi hasil pekerjaan maupun perilaku kerja yang ditunjukkan. Faktor-faktor tersebut menjadi penentu penting dalam membentuk kualitas dan efektivitas kinerja individu dalam lingkungan kerja, sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian
2. Pengetahuan
3. Rancangan kerja
4. Kepribadian
5. Motivasi kerja
6. Kepemimpinan
7. Gaya kepemimpinan
8. Budaya organisasi
9. Kepuasan kerja
10. Lingkungan kerja
11. Loyalitas
12. Komitmen
13. Disiplin kerja.

Sementara itu, Mangkunegara (2019) mengemukakan bahwa terdapat beberapa unsur yang turut berperan dalam memengaruhi kinerja individu. Faktor-faktor ini menjadi elemen penting yang menentukan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan kerja. faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor kemampuan (*ability*) secara psikologis mencakup aspek pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*). Pegawai yang memiliki tingkat kecerdasan intelektual (IQ) di atas rata-rata, yakni antara 110 hingga 120, didukung dengan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan posisi yang diemban serta keterampilan yang memadai dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari, cenderung lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menempatkan pegawai pada posisi yang selaras dengan kompetensi dan keahlian yang dimilikinya.
2. Faktor motivasi merujuk pada sikap yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam merespons kondisi atau situasi di lingkungannya. Motivasi merupakan dorongan internal yang mengarahkan dan menggerakkan pegawai untuk

berupaya secara optimal dalam mencapai target atau tujuan pekerjaan yang telah ditetapkan.

Lalu menurut Prawirosentono (2021), terdapat sejumlah unsur yang dapat memengaruhi kinerja seorang karyawan. Faktor-faktor tersebut menjadi penentu utama dalam menentukan tingkat pencapaian kerja yang dihasilkan oleh individu di lingkungan organisasi, Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan efisiensi, Apabila suatu tujuan berhasil diraih, maka kegiatan tersebut dapat dianggap efektif. Namun, jika hasil yang diperoleh tidak sesuai dengan dampak utama yang diharapkan atau menimbulkan ketidakpuasan meskipun tujuannya tercapai, maka kegiatan tersebut tidak bisa disebut efektif sepenuhnya. Sebaliknya, jika hasil yang diperoleh tidak terlalu penting atau kurang bernilai, tetapi dicapai dengan penggunaan sumber daya yang minimal, maka kegiatan tersebut dikategorikan sebagai efisien.
2. Otoritas (Wewenang), Merupakan suatu bentuk hak dalam sistem komunikasi atau instruksi yang terdapat dalam organisasi formal, di mana seorang anggota organisasi memiliki kekuasaan untuk memberikan perintah kepada anggota lainnya. Wewenang ini digunakan untuk mengarahkan pelaksanaan tugas kerja sesuai dengan peran dan kontribusi masing-masing individu dalam organisasi.
3. Disiplin, Merupakan kepatuhan terhadap perintah dan peraturan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, disiplin karyawan dapat diartikan sebagai sikap dan tindakan karyawan dalam menaati serta menghargai ketentuan atau kesepakatan kerja yang telah dibuat bersama organisasi tempat mereka bekerja.
4. Inisiatif, Merujuk pada kemampuan berpikir dan berkreasi dalam menghasilkan gagasan atau ide yang berkaitan dengan perencanaan aktivitas yang mendukung tercapainya tujuan organisasi.
5. Budaya organisasi, Merupakan kumpulan nilai, kepercayaan, serta norma yang telah lama diyakini dan dijalankan bersama oleh anggota organisasi, yang berfungsi sebagai pedoman dalam bertindak serta dalam menyelesaikan berbagai permasalahan yang muncul di lingkungan organisasi.
6. Stres, Merupakan suatu keadaan tegang yang menyebabkan ketidakseimbangan baik secara fisik maupun psikologis, yang berdampak pada emosi, pola pikir, dan kondisi keseluruhan seorang karyawan.

Jadi kinerja pegawai merupakan aspek penting yang sangat menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Kinerja tidak muncul secara otomatis, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari dalam diri pegawai maupun dari lingkungan kerjanya. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor ini sangat dibutuhkan oleh manajemen agar dapat merancang strategi yang tepat untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai. Faktor-faktor tersebut meliputi kemampuan, pengetahuan, motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin, serta kondisi fisik dan psikologis seperti stres. Dengan mengenali dan mengelola faktor-faktor tersebut secara efektif, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberdayakan setiap pegawai, dan mendorong

pencapaian kinerja yang optimal demi mencapai tujuan organisasi secara berkelanjutan.

2.3.3. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja pegawai merupakan alat ukur yang digunakan untuk menilai sejauh mana seorang pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Indikator ini penting karena membantu manajemen dalam memantau, mengevaluasi, dan meningkatkan kualitas kerja pegawai secara objektif dan terukur. Dengan adanya indikator kinerja, organisasi dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam pelaksanaan pekerjaan, serta merancang langkah-langkah strategis untuk mengoptimalkan produktivitas dan efektivitas kerja. Oleh sebab itu, pemahaman tentang indikator kinerja pegawai menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan berorientasi pada pencapaian tujuan bersama.

Menurut Afandi (2021), indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai meliputi beberapa aspek berikut:

1. Kuantitas hasil kerja, mengacu pada berbagai jenis ukuran yang berkaitan dengan jumlah output kerja, yang dapat diukur dalam bentuk angka atau ukuran numerik lainnya.
2. Kualitas hasil kerja, merupakan berbagai jenis ukuran yang berkaitan dengan mutu atau standar dari hasil pekerjaan, yang dapat diukur menggunakan angka atau ukuran numerik yang setara.
3. Efisiensi, dalam melaksanakan tugas berarti menggunakan berbagai sumber daya secara cermat dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja, Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
5. Inisiatif, adalah kemampuan mengambil keputusan dan bertindak dengan tepat tanpa perlu diarahkan, serta kemampuan mengenali apa yang perlu dilakukan di sekitar lingkungan kerja. Hal ini juga mencakup usaha untuk terus maju dan melakukan tugas meskipun menghadapi tantangan atau kesulitan.
6. Ketelitian, adalah tingkat kecocokan antara hasil pekerjaan yang diukur dengan tujuan yang ingin dicapai, menunjukkan sejauh mana pekerjaan tersebut telah memenuhi sasaran yang ditetapkan.
7. Kepemimpinan, adalah proses di mana seorang pemimpin memengaruhi atau menjadi teladan bagi pengikutnya dalam usaha bersama mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran, merupakan salah satu sifat manusia yang cukup menantang untuk diterapkan dalam kehidupan sehari-hari.
9. Kreativitas, adalah proses berpikir yang melibatkan munculnya ide-ide baru atau gagasan-gagasan inovatif.

Maryati (2021) menyatakan bahwa dalam mengukur kinerja karyawan, terdapat beberapa indikator penting yang harus diperhatikan, antara lain:

1. Kualitas kerja

menggambarkan sejauh mana kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan instruksi yang diberikan, serta menunjukkan apakah pekerjaannya dilakukan dengan teliti, rapi, dan lengkap.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja lebih menekankan pada lamanya waktu kerja seorang pegawai atau banyaknya produk barang atau jasa yang berhasil diproduksi dalam periode waktu tertentu.

3. Pelaksanaan tugas

mengacu pada kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat dan konsisten, tanpa adanya kesalahan selama proses pelaksanaan tugas yang dipercayakan kepadanya.

4. Tanggung jawab

menunjukkan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan tepat dan teliti, serta menyelesaikan tugas sesuai dengan kebijakan operasional perusahaan tanpa melakukan kesalahan.

Berikut adalah beberapa indikator perilaku kerja dalam Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) berdasarkan PP Nomor 30 Tahun (2019), antara lain:

1. Orientasi Pelayanan

Fokus pada pelayanan yang berkualitas dan memenuhi kebutuhan masyarakat atau pengguna layanan.

2. Komitmen

Kesungguhan dan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas dan menjaga integritas organisasi.

3. Disiplin

Kepatuhan pegawai terhadap peraturan, jam kerja, dan tata tertib yang berlaku di lingkungan kerja.

4. Kerjasama

Kemampuan pegawai bekerja sama dengan rekan kerja dan pihak lain untuk mencapai tujuan organisasi.

Jadi kesimpulannya, indikator kinerja pegawai merupakan alat penting yang digunakan untuk mengukur dan menilai sejauh mana pegawai mampu menjalankan tugas serta tanggung jawabnya sesuai standar organisasi. Indikator ini membantu manajemen dalam melakukan evaluasi yang objektif, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, serta merumuskan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja. Berbagai aspek indikator kinerja meliputi kuantitas dan kualitas hasil kerja, efisiensi, disiplin, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, dan kreativitas. Selain itu, aspek pelaksanaan tugas, tanggung jawab, serta perilaku kerja seperti orientasi pelayanan, komitmen, disiplin, dan kerjasama juga menjadi faktor penentu dalam penilaian kinerja pegawai, terutama dalam konteks Pegawai Negeri Sipil berdasarkan PP Nomor 30 Tahun 2019. Pemahaman dan penerapan indikator-indikator ini sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang profesional, produktif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan bersama organisasi.

2.4. Penelitian Terdahulu dan Kerangka Pemikiran

2.4.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dibuat dengan dasar teori dan bukti empiris yang kuat. Berbagai penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik ini telah dilakukan oleh para peneliti lain. Kajian terhadap penelitian-penelitian tersebut berfungsi sebagai landasan awal untuk mengamati perkembangan studi, menemukan celah dalam penelitian yang ada, serta memperkuat dasar ilmiah penelitian ini. Selain itu, kerangka pemikiran yang disusun dalam penelitian ini bertujuan untuk menyajikan alur pemikiran peneliti secara terstruktur, logis, dan terfokus, sehingga memberikan dasar konsep yang kokoh bagi pelaksanaan penelitian.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel Yang diteliti	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Andi Akmal (2023) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Lapai Kecamatan Ngapa Kabupaten Kolaka Utara	X : Motivasi kerja Y : Kinerja Pegawai	Uji regresi Linier sederhana dan Uji T (Parsial)	Hasil penelitian adalah berdasarkan uji hasil regresi linear sederhana maka dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X) memberikan nilai koefisien sebesar - 0.323 dengan tingkat signifikan $0.039 < 0.05$. hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
2	Hanif Zaim (2023) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor	X : Motivasi kerja Y : Kinerja Pegawai	analisis deskriptif, regresi linier sederhana, Uji T (parsial) dan uji determinasi r^2	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Pegawai dengan kontribusi 43,1%, sehingga semakin baik Motivasi Kerja pada Kantor Kecamatan Cileungsi, maka semakin meningkat pula Kinerja Pegawai, dan sisanya yaitu 56,9% dipengaruhi oleh variabel lain.
3	Fetra Talita (2021) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Babat Kecamatan Penukal Kabupaten Pali	X : Motivasi kerja Y : Kinerja Pegawai	analisis deskriptif, regresi linier sederhana, Uji T (parsial) dan uji	Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan babat penual kabupaten pali, berdasarkan hasil uji regresi linierj sederhana motivasi kerja secara langsung memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.
4	Aliza Halmor Hasibuan (2022) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Kantor Camat Medan Tuntungan	X : Motivasi kerja Y : Kinerja Pegawai	Teknik Analisis Regresi Sederhana, Uji Hipotesis secara parsial (Uji t) serta Uji Koefisien Determinasi (R^2).	Berdasarkan hasil penelitian yang telah disajikan, maka penulis menarik kesimpulan bahwa berdasarkan analisis data dan pembahasan dalam penelitian ini maka diperoleh jawaban dari rumusan masalah yaitu motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pada pegawai Kantor Camat Medan Tuntungan.
5	Rahmad Pirnando (2022) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Jambi	X : Motivasi kerja Y : Kinerja Pegawai	analisis deskriptif dan analisis regresi sederhana. Analisis statistik dilakukan dengan menggunakan program SPSS.	Hasil didapatkan menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Jambi, dengan nilai R Square sebesar 0,334 atau 33,4%. Hal ini berarti variabel independent (motivasi kerja)

NO	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel Yang diteliti	Metode Analisis	Hasil Penelitian
				mempengaruhi variabel dependent (kinerja pegawai) sebesar 33,4%

Sumber: dibuat peneliti (2025)

Kelima penelitian yang dianalisis secara umum memiliki fokus yang sama, yaitu mengkaji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Seluruh penelitian menggunakan metode analisis regresi linier sederhana, didukung oleh uji T (parsial) dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar kontribusi motivasi terhadap peningkatan kinerja. Penelitian Andi Akmal (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, meskipun memiliki koefisien negatif sebesar $-0,323$, yang mengindikasikan kemungkinan adanya hubungan terbalik atau pengaruh variabel lain. Hanif Zaim (2023) menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dengan kontribusi sebesar 43,1%, sedangkan sisanya 56,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Sementara itu, Fetra Talita (2021) juga membuktikan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai di lingkungan kerja pemerintah. Hasil serupa ditunjukkan oleh Aliza Halmor Hasibuan (2022), yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berdampak positif terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Tuntungan. Rahmad Pirnando (2022) menemukan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 33,4% terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Jambi. Secara keseluruhan, kelima penelitian tersebut menyepakati bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai, meskipun pengaruhnya bervariasi tergantung pada kondisi organisasi dan faktor-faktor lain yang belum diteliti lebih lanjut. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi merupakan aspek strategis yang harus dikelola dengan baik untuk mengoptimalkan produktivitas pegawai di sektor pemerintahan maupun organisasi lainnya.

2.4.2. Konstelasi Penelitian

Dalam suatu organisasi, keberhasilan pencapaian tujuan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja sumber daya manusia adalah motivasi kerja. Motivasi kerja menjadi pendorong internal yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu dalam menyelesaikan tugas serta mencapai target yang telah ditetapkan. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih baik, berorientasi pada hasil, serta memiliki komitmen dan loyalitas terhadap organisasi. Oleh karena itu, dalam konteks manajemen sumber daya manusia, pemahaman mengenai motivasi kerja sangat penting sebagai dasar dalam merumuskan kebijakan dan strategi peningkatan kinerja pegawai. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini disusun untuk memberikan gambaran mengenai hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai, serta menjelaskan secara sistematis bagaimana motivasi dapat menjadi salah satu determinan utama dalam meningkatkan produktivitas kerja di lingkungan organisasi. Motivasi kerja bisa terjadi dengan adanya beberapa faktor yaitu:

Menurut Afandi (2021), terdapat sejumlah elemen yang berperan dalam memengaruhi tingkat motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor tersebut menjadi penentu utama dalam membentuk dorongan individu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja secara optimal. yaitu:

1. Kebutuhan Dasar Hidup
2. Kebutuhan Masa Depan
3. Kebutuhan Akan Penghargaan Diri.
4. Kebutuhan Pengakuan atas Prestasi Kerja

Pernyataan ini tentunya memiliki kaitan erat dengan performa pegawai, dimana kinerja yang optimal akan mendukung tercapainya tujuan organisasi dan mendorong kemajuan organisasi/perusahaan secara signifikan. Selain itu, hal ini juga berkontribusi dalam membentuk rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang menjadi amanah dari perusahaan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andi Akmal (2023) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Lapai Kecamatan Ngapa Kabupaten Kolaka Utara” menunjukkan hasil, bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini untuk mengukur motivasi kerja digunakan pendapat Hasibuan (2019), indikator motivasi kerja meliputi beberapa aspek yang menjadi tolok ukur dorongan seseorang dalam menjalankan tugasnya di tempat kerja, sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisik
2. Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan
3. Kebutuhan Sosial
4. Kebutuhan Akan Penghargaan sesuai dengan kemampuannya

Kinerja pegawai merupakan salah satu elemen krusial dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau instansi. Sebagai ujung tombak dalam pelaksanaan berbagai kegiatan operasional, kualitas kinerja pegawai mencerminkan seberapa efektif dan efisien tujuan organisasi dapat dicapai. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kinerja pegawai tidak hanya mencakup hasil kerja yang dicapai, tetapi juga proses dan perilaku kerja yang ditunjukkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Oleh karena itu, pengukuran dan

pengelolaan kinerja pegawai menjadi aspek penting dalam menciptakan sistem kerja yang produktif, profesional, dan berorientasi pada pencapaian tujuan bersama.

Untuk meraih kinerja pegawai yang optimal, tentu terdapat berbagai faktor yang berperan dalam memengaruhi hasil kerja individu. Menurut Prawirosentono (2021), terdapat beberapa unsur penting yang berkontribusi terhadap pencapaian kinerja seorang karyawan. Unsur-unsur tersebut menjadi indikator utama dalam menilai sejauh mana keberhasilan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya di lingkungan organisasi. Adapun faktor-faktor tersebut meliputi:

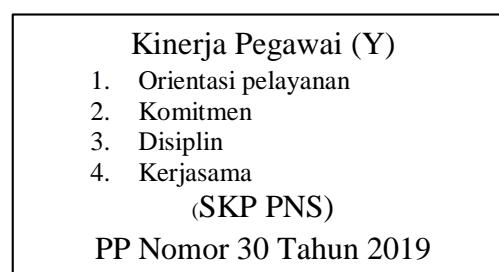
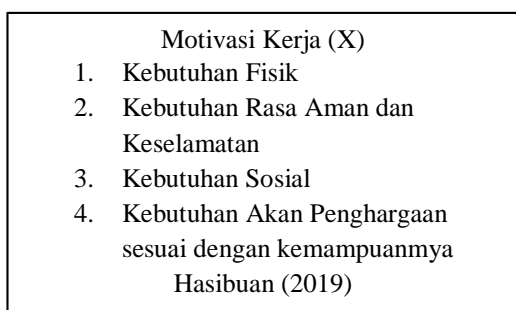
1. Efektivitas dan efisiensi
2. Otoritas (Wewenang)
3. Disiplin
4. Inisiatif
5. Budaya organisasi
6. Stress Kerja

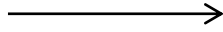
Untuk mengukur kinerja pegawai dalam penelitian ini, digunakan indikator-indikator yang mengacu pada Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagaimana tercantum dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019. Pemilihan dasar penilaian ini didasarkan pada karakteristik objek penelitian, yaitu pegawai pada perusahaan milik daerah yang berada di bawah naungan pemerintah daerah. Dengan menggunakan indikator tersebut, diharapkan pengukuran kinerja pegawai dapat dilakukan secara lebih objektif, relevan, dan sesuai dengan regulasi yang berlaku dalam lingkungan pemerintahan. Indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1. Orientasi pelayanan
2. Komitmen
3. Disiplin
4. Kerjasama

hal ini sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2017) yang mengungkapkan “Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan moral dan etika.”

Untuk memberikan gambaran yang jelas dan sistematis mengenai alur pemikiran dalam penelitian ini, disusunlah kerangka pemikiran yang menggambarkan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Kerangka pemikiran ini berperan sebagai dasar konseptual yang menjelaskan bagaimana variabel independen diduga memengaruhi variabel dependen. Dalam konteks penelitian ini, kerangka pemikiran diformulasikan berdasarkan teori-teori yang relevan dan didukung oleh hasil penelitian terdahulu. Gambar kerangka pemikiran berikut menyajikan hubungan antara motivasi kerja sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen, yang menjadi fokus utama dalam penelitian ini. Berikut Gambar dari konstelasi penelitian pada penelitian ini:





Gambar 2.1. konstelasi penelitian

2.4.3. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu pernyataan atau dugaan yang kebenarannya belum pasti dan perlu dibuktikan melalui pengujian atau percobaan. Hipotesis ini bersifat sementara sebagai asumsi awal. Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan sebelumnya, penulis menyusun hipotesis sebagai berikut:

H_0 (Hipotesis Nol):

Tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor.

H_1 (Hipotesis Alternatif):

Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor.