

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pegawai Negeri Sipil merupakan Sumber Daya Aparatur Negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang - undang Dasar 1945. Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil di Indonesia dirasakan semakin penting untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional yaitu mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadapan modern, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi.

Oleh karena itu, penyelenggaraan pemerintahan memerlukan orang - orang yang selalu mampu untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintah, pembangunan dan kemasyarakatan secara berdayaguna dan berhasil guna. Undang - undang No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok - pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang - undang Nomor 43 Tahun 1999 yang dalam penjelasannya menyatakan bahwa kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

Motivasi merupakan satu penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai sesuatu tujuan. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup. Dengan kata lain motivasi adalah sebuah proses untuk tercapainya suatu tujuan. Seseorang yang mempunyai motivasi berarti ia telah mempunyai kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam kehidupan. Motivasi dapat berupa motivasi *intrinsic* dan *ekstrinsic*.

Motivasi yang bersifat intristik adalah manakala sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seorang termotivasi, orang tersebut mendapat kepuasan dengan melakukan pekerjaan tersebut bukan karena rangsangan lain seperti status ataupun uang atau bisa juga dikatakan seorang melakukan *hobbynya*. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah manakala elemen - elemen diluar pekerjaan yang melekat di pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seorang termotivasi.

Banyak teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli yang dimaksudkan untuk memberikan uraian yang menuju pada apa sebenarnya manusia dan manusia akan dapat menjadi seperti apa. Landy dan Becker membuat pengelompokan pendekatan teori motivasi ini menjadi 5 kategori yaitu teori kebutuhan, teori penguatan, teori keadilan, teori harapan, teori penetapan sasaran.<sup>2</sup>

Pembangunan Nasional mengisyaratkan kepada seluruh elemen masyarakat akan pentingnya meningkatkan produktivitas di segala bidang agar tercapainya

---

<sup>2</sup> <http://gudangmakalah.blogspot.com/2012/03/skripsi-pengaruh-motivasi-terhadap.html> Kamis 12 Juli 2012 Jam 16.34

pemerataan pembangunan. Keberhasilan sebuah produktivitas kerja juga akan dipengaruhi oleh pengelolaan dan pemberdayaan sumber-sumber daya (berupa finansial, fisik, manusia, dan teknologi) dalam organisasi, baik organisasi yang bersifat formal dan non formal. Dengan meningkatkan produktivitas kerja yang diharapkan akan tercapai tujuan dari organisasi serta dapat meningkatkan barang atau jasa yang dihasilkan dari organisasi tersebut.

Produktivitas kerja pegawai adalah kemampuan pegawai untuk menghasilkan barang atau jasa yang dilandasi oleh sikap mental yang mempunyai semangat untuk bekerja keras dan berusaha memiliki kebiasaan untuk melakukan peningkatan perbaikan. Pada hakekatnya, produktivitas merupakan pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan, bahwa hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari kemarin.

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai salah satunya adalah dengan menumbuhkan motivasi kerja di kalangan pegawai. Motivasi adalah suatu pendorong bagi pegawai untuk mau bekerja dengan giat dan sungguh - sungguh untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi timbul dengan adanya beberapa kebutuhan yang tidak terpenuhi sehingga menimbulkan tekanan dan rasa ketidakpuasan tersendiri sehingga mendorong terciptanya produktivitas kerja pegawai yang tinggi.

Sebagai konsep filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dimana keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan hari esok

harus lebih baik dari hari ini. Hal ini yang memberi dorongan untuk berusaha dan mengembangkan diri.

Sedangkan konsep sistem, memberikan pedoman pemikiran bahwa pencapaian suatu tujuan harus ada kerja sama atau keterpaduan dari unsur - unsur yang relevan sebagai sistem. Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari kemarin harus lebih baik dari hari ini. Cara kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hasil kerja yang dicapai esok hari harus lebih baik dari yang diperoleh hari ini.<sup>3</sup>

Pengertian tersebut menjelaskan bahwa di dalam meningkatkan produktivitas kerja memerlukan sikap mental yang baik dari pegawai, disamping itu peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat melalui cara kerja yang digunakan dalam melaksanakan kegiatan dan hasil kerja yang diperoleh. Sehingga dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa di dalam produktivitas kerja terdapat unsur pokok yang merupakan kriteria untuk menilainya. Ketiga unsur tersebut adalah unsur-unsur semangat kerja, cara kerja, dan hasil kerja.

Unsur semangat kerja dapat diartikan sebagai sikap mental para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dimana sikap mental ini ditunjukkan oleh adanya kegairahan dalam melaksanakan tugas dan mendorong dirinya untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Sehingga apabila kondisi yang demikian dapat dijaga dan dikembangkan terus menerus, tidak mustahil upaya untuk meningkatkan

---

<sup>3</sup> Payman J Simanjuntak, *Tenaga Kerja, Produktivitas dan Kecenderungan*, (Jakarta: SIUP, 1987), hal: 34-35

produktivitas kerja akan dapat tercapai. Untuk menilai semangat kerja pegawai dapat dilihat dari tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Hal ini sebagai mana dikemukakan oleh Alfred R. Lateiner dan LE. Lavine bahwa “faktor - faktor yang mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja yaitu kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaannya”.<sup>4</sup>

Unsur kedua dari produktivitas kerja adalah cara kerja atau metode kerja. Cara atau metode kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dapat dilihat melalui kesediaan para pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien. Ukuran ketiga dari produktivitas kerja adalah hasil kerja. Hasil kerja merupakan hasil yang diperoleh dari pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai. Hasil kerja yang diperoleh oleh pegawai merupakan prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas - tugasnya. Hasil kerja ini dapat dilihat dari jumlah atau frekuensi di atas standar yang ditetapkan. Hal ini menandakan bahwa pegawai tersebut produktif di dalam menyelesaikan tugas - tugas pekerjaannya.

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai salah satunya adalah dengan menumbuhkan motivasi kerja di kalangan pegawai. Motivasi adalah suatu pendorong bagi pegawai untuk mau bekerja dengan giat dan sungguh - sungguh untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi timbul dengan adanya beberapa kebutuhan yang tidak terpenuhi sehingga menimbulkan tekanan dan rasa ketidak

---

<sup>4</sup> Alfred R. Lateiner, dan JE. Lavine, *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*, (Jakarta: Aksara Baru. 1983), hal: 57

puasan tersendiri sehingga mendorong terciptanya produktivitas kerja pegawai yang tinggi.

Sumber daya manusia yang tersedia dalam organisasi memiliki kemampuan berkembang tanpa batas. Kemampuan manusia juga dapat ditingkatkan dengan memberikan motivasi yang tepat. Dan dapat dilihat dengan jelas bahwa organisasi hanya akan berhasil mencapai tujuan dan sasarannya apabila semua komponen organisasi tersebut berupaya menampilkan kerja yang optimal agar tercapainya produktivitas dan salah satunya dengan motivasi yang baik.

Namun, masalah akan timbul pada saat pegawai/staf dari organisasi yang sebenarnya memiliki potensi yang baik untuk mengerjakan tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya namun tidak melaksanakan tugas tersebut dengan baik dikarenakan banyak faktor yang mempengaruhinya diantaranya karena rasa malas atau karena tidak mengetahui secara jelas tugas pokok dan fungsinya sehingga menyebabkan pegawai tersebut kurang profesional. Sebagai contoh, yang dikemukakan oleh Muchdarsyah Sinungan dalam bukunya, di suatu unit lembaga pemerintahan misalnya, sekitar 25% dari pegawai, baik tingkat atas, menengah atau tingkat bawah, benar-benar bekerja keras dengan memanfaatkan semua waktu kerja yang ada.

Ada diantara mereka yang terpaksa bekerja lembur karena mengejar batas waktu penyelesaian kerja atau selalu dikerja "*dead line*". Sementara itu 75% pegawai tidak memanfaatkan jam kerja yang ada, bahkan cenderung untuk mengurangi jam kerja. Banyak diantara pegawai tersebut yang mengisi waktu kerjanya dengan duduk

- duduk ngobrol, menelpon keluarga atau teman, ataupun izin ke luar kantor untuk urusan-urusan yang tidak berkaitan dengan tugas pekerjaannya.<sup>5</sup>

Melihat permasalahan diatas, salah satu cara yang dapat dilakukan oleh organisasi adalah dengan pemberian motivasi kepada pegawai. Motivasi pegawai ini tergantung pada kekuatan dari motivasi itu sendiri. Dorongan ini menyebabkan mengapa pegawai itu berusaha mencapai tujuan, baik secara sadar maupun tidak sadar. Dorongan ini juga yang menyebabkan pegawai berperilaku, memperbaiki dan meningkatkan kinerja, sehingga produktivitas kerjapun meningkat. Memotivasi dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti paksaan dan hukuman, imbalan, penghargaan dan pujian, dan menciptakan kompetisi, tujuan dan harapan yang jelas realistis serta mudah dicapai.

Kecamatan Tomo merupakan salah satu organisasi pemerintah yang menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan di daerah Kabupaten Sumedang. Maka untuk menjamin terlaksananya seluruh tugas - tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan oleh organisasi tersebut diperlukan produktivitas kerja pegawai yang tinggi dengan memberikan motivasi kerja kepada para pegawai secara profesional.

Berdasarkan kenyataan dan hasil observasi yang peneliti amati di lapangan ada beberapa masalah yang peneliti temukan bahwa kurang maksimalnya dan kurang produktifnya pekerjaan pegawai di Kecamatan Tomo dalam melakukan tugasnya. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang melaksanakan tugasnya kurang

---

<sup>5</sup> Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), hal: 2



profesional, seperti kurang memahami tugas dan fungsinya (tupoksi), masih adanya pegawai yang sering menunda - nunda pekerjaan, terlambat masuk kerja, pulang lebih awal, kurang memanfaatkan waktu kerja dengan baik.

Selain itu, pada jam kerja tidak ada di kantor dengan alasan yang tidak jelas, adanya anggapan bahwa kerja sebagai aparatur pemerintah tidak perlu bekerja secara maksimal karena gaji sudah ditetapkan jumlahnya sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku, demikian pula ada pandangan bahwa "pintar bodoh pendapatan sama" sehingga para pegawai tidak mau menunjukkan keahliannya karena itu akan menyusahkan diri sendiri sebab merekalah yang akan selalu ditugaskan menyelesaikan pekerjaan di kantor tersebut.

Hal ini juga dipertegas di Ekspose Camat Kecamatan Tomo dalam rangka Penilaian Kecamatan Terbaik Kabupaten Sumedang Tahun 2012, dimana Camat Tomo menyampaikan bahwa "Pegawai pada umumnya hanya melakukan pelanggaran - pelanggaran ringan seperti terlambat datang, pulang sebelum waktunya, keterlambatan melaksanakan tugas dan lain sebagainya. Pegawai yang melakukan pelanggaran ini hanya diberikan tegoran secara lisan dengan cara memanggil yang bersangkutan secara langsung dan menerangkan pelanggaran yang dilakukannya, serta menasehati agar tidak mengulangnya kembali". Keadaan yang demikian akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai karena pegawai kurang memiliki motivasi untuk melakukan ketentuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Hal inilah yang mendorong peneliti untuk meneliti lebih jauh tentang produktivitas kerja pegawai yang salah satunya dipengaruhi oleh motivasi kerja para



pegawai, di mana dengan membandingkan teori - teori yang berkaitan dengan motivasi, produktivitas kerja pegawai dan teori pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai, membandingkan antara teori dengan empiris/kenyataan yang terjadi di Kecamatan Tomo. Berdasarkan uraian diatas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Tomo Kabupaten Sumedang.**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan hasil studi penelitian dengan beberapa pegawai Kecamatan Tomo Kabupaten Sumedang, peneliti mengidentifikasi bahwa motivasi tampaknya berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Tomo Kabupaten Sumedang, sehingga produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Tomo belum tercapai dengan baik. Hal ini dapat pula dilihat dari beberapa masalah sebagai berikut:

1. Hasil kerja pegawai masih kurang optimal hal ini terlihat dalam melaksanakan tugasnya tidak tepat waktu dan masih ada pegawai yang menyepelekan tugasnya tersebut sehingga tugas tersebut terbengkalai.
2. Cara kerja pegawai yang sering menunda - nunda pekerjaannya, dan kurang memanfaatkan waktu dengan baik hal ini terlihat pada jam kerja tidak ada di kantor dengan alasan yang tidak jelas;

3. Semangat kerja yang masih kurang maksimal dan kurang produktifnya pekerjaan pegawai di Kecamatan Tomo dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang melaksanakan tugas kurang professional, seperti kurang memahami tugas dan fungsinya (tufoksi);

### 1.3 Rumusan Masalah

Dari beberapa permasalahan yang telah diungkapkan terdahulu maka diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh Kebutuhan Fisiologis dalam konteks motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Tomo Kabupaten Sumedang?
2. Seberapa besar pengaruh Kebutuhan Keamanan dalam konteks motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Tomo Kabupaten Sumedang?
3. Seberapa besar pengaruh Kebutuhan Penghargaan dalam konteks motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Tomo Kabupaten Sumedang?
4. Seberapa besar pengaruh Kebutuhan Berkelompok dalam konteks motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Tomo Kabupaten Sumedang?

5. Seberapa besar pengaruh Motivasi secara keseluruhan terhadap Produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Tomo Kabupaten Sumedang?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kebutuhan Fisiologis dalam konteks motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Tomo Kabupaten Sumedang.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kebutuhan Keamanan dalam konteks motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Tomo Kabupaten Sumedang.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh mengakui Kebutuhan Penghargaan dalam konteks motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Tomo Kabupaten Sumedang.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh mengakui Kebutuhan Berkelompok dalam konteks motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Tomo Kabupaten Sumedang.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi secara keseluruhan terhadap Produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Tomo Kabupaten Sumedang.

## 1.5 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian yang diharapkan oleh penulis adalah sebagai berikut:

### 1.5.1 Akademis

- a. Secara akademis, bagi ilmu pengetahuan, dapat diketahui apakah teori yang digunakan dalam penelitian ini dapat diterapkan atau tidak pada objek penelitian.
- b. Penelitian ini bermanfaat untuk melatih, meningkatkan dan mengembangkan kemampuan berpikir ilmiah, sistematis dan metodologi penulis dalam menyusun suatu wacana baru dalam memperkaya khazanah ilmu pengetahuan.

### 1.5.2 Praktis

- a. Secara praktis, hasil yang dituangkan dalam skripsi ini diharapkan dapat menjadi salah satu inspirasi bagi pimpinan organisasi dalam mengambil kebijakan - kebijakan untuk memotivasi para pegawai agar dapat meningkatkan produktivitas kerja di Kantor Kecamatan Tomo serta sebagai bahan masukan bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.
- b. Secara praktis, diharapkan dapat memberikan wawasan baru terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dibidang Administrasi Negara, tentang motivasi dan produktivitas kerja di Kecamatan Tomo.

## 1.6 Kerangka Pemikiran

### 1.6.1 Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *"Movere"* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi berasal dari kata dasar motif yang berarti dorongan pada sifat manusia untuk bertindak atau bergerak dan secara langsung melalui saluran perilaku mengarah pada tujuan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.<sup>6</sup>

Motivasi adalah satu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai tujuan. Intensitas adalah seberapa kerasnya seseorang berusaha, namun intensitas yang tinggi saja tidak akan membawa ke hasil yang diinginkan kecuali disertai dengan upaya/arah. Sedangkan ketekunan adalah ukuran seberapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Robbins dan Judge mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan.<sup>7</sup>

Selanjutnya, Samsudin memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dapat

---

<sup>6</sup> Malayu Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*. (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), hal 92

<sup>7</sup> Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi, Buku 1 dan 2*, (Jakarta: Salemba Empat, 2007)

diartikan sebagai dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.<sup>8</sup>

Mangkunegara menyatakan : “motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di instansi (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi instansi. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”. Berdasarkan pengertian di atas, maka motivasi merupakan respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh pegawai tercapai.<sup>9</sup>

## 1.6.2 Teori-teori motivasi

### 1.6.2.1 Teori Kepuasan (*Content Theories*)

Teori kepuasan mendasarkan pendekatannya atas faktor - faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori kepuasan ini memfokuskan pada faktor - faktor dalam diri individu yang mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilaku individu. Hal yang memotivasi semangat kerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan materiil maupun non materiil yang diperolehnya dari hasil pekerjaannya. Yang termasuk dalam ke dalam kategori Teori Kepuasan ini adalah;

#### 1) Teori Abraham H. Maslow (Teori Hirarki Kebutuhan)

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham H. Maslow pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki

<sup>8</sup> Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Pustaka Setia, 2005)

<sup>9</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja*, (Bandung: Refika Aditama, 2005) hal: 61

kebutuhan, yaitu : (a) kebutuhan fisiologikal (*physiological needs*), seperti : rasa lapar, haus, istirahat dan sex; (b) kebutuhan rasa aman (*safety needs*), tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual; (c) kebutuhan akan kasih sayang (*love needs*); (d) kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*), yang pada umumnya tercermin dalam berbagai symbol - simbol status; dan (e) aktualisasi diri (*self actualization*), dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.<sup>10</sup>

## 2) Teori Clyton Alderfer (Teori “ERG”)

Teori Alderfer dikenal dengan akronim “ERG” . Akronim “ERG” dalam teori Alderfer merupakan huruf - huruf pertama dari tiga istilah yaitu : E = *Existence* (kebutuhan akan eksistensi), R = *Relatedness* (kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain, dan G = *Growth* (kebutuhan akan pertumbuhan). Jika makna tiga istilah tersebut didalami akan tampak dua hal penting. Pertama, secara konseptual terdapat persamaan antara teori atau model yang dikembangkan oleh Maslow dan Alderfer. Karena “*Existence*” dapat dikatakan identik dengan hierarki pertama dan kedua dalam teori Maslow; “*Relatedness*” senada dengan hierarki kebutuhan ketiga dan keempat menurut konsep Maslow dan “*Growth*” mengandung makna sama dengan “*self actualization*” menurut Maslow.

---

<sup>10</sup> Lilis Sulastri, Sumber Daya Manusia Strategik, (Bandung, La Good’s Publishing, 2010) Hal 102



### 3) Teori Herzberg (Teori Dua Faktor)

Ilmuwan ketiga yang diakui telah memberikan kontribusi penting dalam pemahaman motivasi Herzberg. Teori yang dikembangkannya dikenal dengan “Model Dua Faktor” dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor *hygiene* atau “pemeliharaan”. Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal - hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor - faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.

Menurut Herzberg, yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor - faktor *hygiene* atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan - rekan sekerjanya, teknik penyediaan yang diterapkan oleh para penyedia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

Salah satu tantangan dalam memahami dan menerapkan teori Herzberg ialah memperhitungkan dengan tepat faktor mana yang lebih berpengaruh kuat dalam kehidupan seseorang, apakah yang bersifat intrinsik ataukah yang bersifat ekstrinsik.

#### 4) Teori prestasi dari McClelland (*McClelland's Learned Needs Theory*)

McClelland mengemukakan teori motivasi yang berhubungan erat dengan konsep belajar. Ia berpendapat bahwa banyak kebutuhan diperoleh dari kebudayaan. Ada 3 (tiga) kebutuhan pokok manusia, yaitu;

##### a) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*)

Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal.

##### b) Kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*)

Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang yang sifatnya sosial, seperti keinginan disenangi, dicintai, kesediaan bekerjasama, iklim bersahabat, dan saling mendukung dalam organisasi.

##### c) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*)

Merupakan daya penggerak yang merangsang dan memotivasi kerja seseorang serta mengarahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik dalam organisasi.

#### **1.6.2.2 Teori Proses**

Teori proses merupakan teori motivasi yang berusaha menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan pimpinan. Teori ini

merupakan proses sebab dan akibat bagaimana pegawai bekerja serta hasil apa yang akan diperolehnya. Yang termasuk dalam teori proses ini adalah;<sup>11</sup>

1) Teori pengharapan (*expectancy theory*)

Teori ini menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam mengerjakan pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal balik antara apa yang ia inginkan dan butuhkan dari hasil pekerjaan itu. Teori pengharapan juga menyatakan bahwa perilaku kerja pegawai dapat dijelaskan dengan kenyataan: para pegawai menentukan terlebih dahulu apa perilaku mereka yang dapat dijalankan dan nilai yang diperkirakan sebagai hasil - hasil alternatif dari perilakunya.

Pegawai akan termotivasi untuk bekerja, jika mereka akan mendapatkan imbalan, seperti misalnya kenaikan gaji atau kenaikan pangkat dari prestasi atau pekerjaan yang mereka kerjakan. Melalui kenaikan gaji atau kenaikan pangkat inilah yang merangsang pegawai untuk bekerja lebih giat dan meningkatkan produktivitas kerjanya. Contoh lain, bila seorang pegawai mengharapkan bahwa menyelesaikan pekerjaan pada waktunya akan memperoleh penghargaan, maka ia akan dimotivasi untuk memenuhi sasaran tersebut.

Menurut Victor Vroom, dikenal sebagai teori nilai pengharapan Vroom, orang dimotivasi untuk bekerja bila mereka mengharapkan usaha - usaha yang ditingkatkan akan mengarah ke balas jasa tertentu dan menilai balas jasa sebagai hasil dari usaha - usaha mereka.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Malayu Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), hal: 116

<sup>12</sup> Hani. Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta: BPF, 2003), hal: 263

Harapan yang ingin dicapai pegawai antara lain; upah atau gaji yang sesuai, keamanan kerja yang terjamin, kehormatan dan pengakuan, perlakuan yang adil, suasana kerja yang menarik, jabatan yang menarik, dan pimpinan yang cakap, jujur dan berwibawa.<sup>13</sup>

2) Teori Keadilan (*equity theory*)

Inti teori ini terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dengan imbalan yang diterima. Artinya, apabila seorang pegawai mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai, dua kemungkinan dapat terjadi, yaitu :

- a) Seorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar, atau
  - b) Mengurangi intensitas usaha yang dibuat dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.
- 3) Teori pembentukan perilaku (*operant conditioning theory*)

Teori ini menyatakan bahwa perilaku pegawai dapat dibentuk dan diarahkan kepada kebutuhan arah aktivitas pencapaian tujuan. Pendekatan perilaku ini didasarkan atas hukum pengaruh (*law of effect*) yaitu perilaku pegawai yang diikuti konsekuensi-konsekuensi pemuasan cenderung berulang, sedangkan perilaku yang diikuti konsekuensi-konsekuensi hukuman cenderung tidak diulang.

Perilaku pegawai di masa yang akan datang dapat diperkirakan dan dipelajari berdasarkan pengalaman di masa lalu. Dalam teori ini, perilaku pegawai dipengaruhi

---

<sup>13</sup> Wursanto, *Manajemen Kepegawaian*. (Yogyakarta: Kanisius, 1989), hal: 149

oleh kejadian di masa lalu. Jika konsekuensi perilaku tersebut bersifat positif, pegawai akan memberikan tanggapan yang sama terhadap situasi tersebut. Namun jika konsekuensi perilaku tersebut negatif, maka pegawai akan mengubah perilakunya dan menghindari konsekuensi tersebut.

W. Clay Hammer, telah mengidentifikasi 6 (enam) pedoman penggunaan teknik - teknik pembentukan perilaku, atau disebut teori belajar (*learning theory*), yaitu;<sup>14</sup>

- a) Jangan memberikan penghargaan yang sama kepada semua orang.
- b) Perhatikan bahwa kegagalan untuk memberi tanggapan dapat juga mengubah perilaku.
- c) Beritahu pegawai tentang apa yang harus dilakukan untuk mendapatkan penghargaan.
- d) Beritahu pegawai tentang apa yang dilakukan secara salah
- e) Jangan memberikan hukuman di depan pegawai yang lain
- f) Bertindaklah adil

### 1.6.3 Model Pengukuran Motivasi

Model-model pengukuran motivasi kerja telah banyak dikembangkan, diantaranya oleh McClelland mengemukakan 6 (enam) karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, yaitu : (a) Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi, (b) Berani mengambil dan memikul resiko, (c) Memiliki tujuan realistik, (d) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan, (e) Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua

---

<sup>14</sup> Hani. Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta: BPFE, 2003), hal: 265

kegiatan yang dilakukan, dan (f) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.<sup>15</sup>

Edward Murray berpendapat bahwa karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi adalah sebagai berikut : (a) Melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya, (b) Melakukan sesuatu dengan mencapai kesuksesan, (c) Menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan, (d) Berkeinginan menjadi orang terkenal dan menguasai bidang tertentu, (e) Melakukan hal yang sukar dengan hasil yang memuaskan, (f) Mengerjakan sesuatu yang sangat berarti, dan (g) Melakukan sesuatu yang lebih baik dari orang lain.

#### **1.6.4 Manfaat Motivasi**

Secara singkat manfaat motivasi adalah menumbuhkan gairah atau semangat kerja sehingga produktivitas kerja setiap pegawai meningkat sehingga hasil dari setiap pekerjaan pegawai meningkat pula. Menurut Hasibuan menyatakan bahwa tujuan pemberian motivasi bagi seseorang pegawai selain memberikan keuntungan pada pegawai itu sendiri juga memberikan keuntungan kepada organisasi seperti;<sup>16</sup>

- a. Dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai;
- b. Dapat mendorong semangat dan gairah kerja pegawai;

---

<sup>15</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja*, (Bandung: Refika Aditama, 2005), hal: 67-68

<sup>16</sup> Hasibuan, Malayu, *Organisasi dan Motivasi*. (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), hal: 97

- c. Dapat mempertahankan kestabilan pegawai;
- d. Dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai;
- e. Dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik;
- f. Dapat meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai;
- g. Dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai;
- h. Dapat meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai;
- i. Dapat mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya;
- j. Dapat meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Menurut Wahjosumidjo ada tiga alasan utama yang mendorong perlunya motivasi dalam organisasi yaitu;<sup>17</sup>

- a. Untuk mengamati dan memahami tingkah laku bawahan
- b. Mencari dan menentukan sebab-sebab tingkah laku bawahan
- c. Memperhitungkan, mengawasi dan mengubah serta mengarahkan tingkah laku bawahan.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manfaat motivasi itu sendiri adalah meningkatkan gairah kerja pegawai, menumbuhkan disiplin yang tinggi, meningkatkan kreativitas dan partisipatif setiap pegawai sehingga tercipta produktivitas pegawai yang tinggi.

### **1.6.5 Produktivitas Kerja**

Akhir - akhir ini produktivitas merupakan masalah yang sedang hangat dibicarakan, karena produktivitas mempunyai peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut pendapat Ravianto bahwa

---

<sup>17</sup> Sulistiyani, Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Graha Ilmu, 2003), hal: 187



produktivitas mengandung sebuah pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu.<sup>18</sup>

Pengertian di atas menunjukkan bahwa ada kaitan antara hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Menurut Suprihanto, produktivitas diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber - sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau diartikan juga sebagai perbandingan antara pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*).

Menurut Simanjuntak Produktivitas mengandung pengertian filosofis, definisi kerja, dan teknis operasional. Secara filosofis, produktivitas mengandung pengertian pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan mutu kehidupan lebih baik dari hari ini. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas tenaga kerja sangat tergantung pada satuan masukan yang diberikan oleh tenaga kerja dan satuan keluaran yang dihasilkan oleh tenaga kerja tersebut.

Satuan masukan dan satuan keluaran pada produktivitas tenaga kerja hanya tenaga kerja itu sendiri dan hasilnya. Seorang tenaga kerja yang produktif adalah tenaga kerja yang cekatan dan menghasilkan barang dan jasa sesuai mutu yang ditetapkan dengan waktu yang lebih singkat atau bila tenaga kerja tersebut mampu menghasilkan produk atau output yang lebih besar dari tenaga kerja yang lain dalam waktu yang lama.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> J. Ravianto, *Pengukuran Produktivitas*, (Yogyakarta: Kanisius, 1986). hal: 16

<sup>19</sup> Payman J Simanjuntak, *Tenaga Kerja, Produktivitas dan Kecenderungan*, (Jakarta: SIUP, 1987), hal: 30

Masalah produktivitas kerja tidak dapat terlepas dari hak setiap tenaga kerja untuk memperoleh kesempatan kerja demi kehidupan yang layak sebagai manusia. Hak untuk dapat menikmati kehidupan yang layak bagi tenaga kerja tidak mungkin dapat diperoleh tanpa jaminan atau upah yang cukup dengan didukung oleh adanya produktivitas tenaga kerja yang tinggi.

#### **1.6.6 Model Pengukuran Produktivitas**

Pengukuran produktivitas menurut Sinungan, dalam arti perbandingan dapat dibedakan dalam tiga jenis antara lain :

- a. Perbandingan - perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- b. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan, tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran ini menunjukkan pencapaian relatif.
- c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan ini merupakan hal yang terbaik sebagai pemusatan sasaran/tujuan.

Pengukuran produktivitas kerja pada dasarnya digunakan untuk mengetahui sejauhmana tingkat efektivitas dan efisiensi kerja pegawai dalam menghasilkan suatu hasil. Dalam usaha untuk dapat mengukur tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai sesuatu hasil yang lebih baik dan ketentuan yang berlaku (kesuksesan kerja). Tingkat produktivitas kerja pegawai yang dapat diukur adalah :

a. Penggunaan waktu

Penggunaan waktu kerja sebagai alat ukur produktivitas kerja pegawai meliputi

- 1) Kecepatan waktu kerja
- 2) Penghematan waktu kerja
- 3) Kedisiplinan waktu kerja
- 4) Tingkat absensi

b. Output yaitu hasil produksi pegawai yang diperoleh sesuai hasil kerja yang diinginkan instansi.

Pengukuran produktivitas digunakan sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong dan efisiensi produksi. Manfaat lain adalah untuk menentukan target dan kegunaan praktisnya sebagai patokan dalam pembayaran gaji pegawai. Tujuan pengukuran produktivitas adalah membandingkan hasil hal-hal berikut :

- 1) Pertambahan produksi dari waktu ke waktu.
- 2) Pertambahan pendapatan dari waktu ke waktu.
- 3) Pertambahan kesempatan kerja dari waktu ke waktu.
- 4) Jumlah hasil sendiri dengan orang lain.<sup>20</sup>

Pengukuran produktivitas ini mempunyai peranan yang sangat penting untuk mengetahui produktivitas kerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Dalam penelitian ini yang menjadi pengukuran produktivitas kerja yaitu penggunaan waktu dan hasil kerja atau out put.<sup>21</sup>

Berdasarkan pendapat di atas maka pengukuran produktivitas dapat dilihat dari dua komponen yaitu:

---

<sup>20</sup> Rusli Syarif, *Produktivitas*, (Jakarta: Depdikbud, 1991), hal-7

<sup>21</sup> J. Ravianto, *Pengukuran Produktivitas*, (Yogyakarta: Kanisius, 1986), hal-21

## 1) Efisiensi kerja

Efisiensi kerja pegawai dapat dilihat dari ketercapaian target, ketepatan waktu, ketepatan masuk kerja.

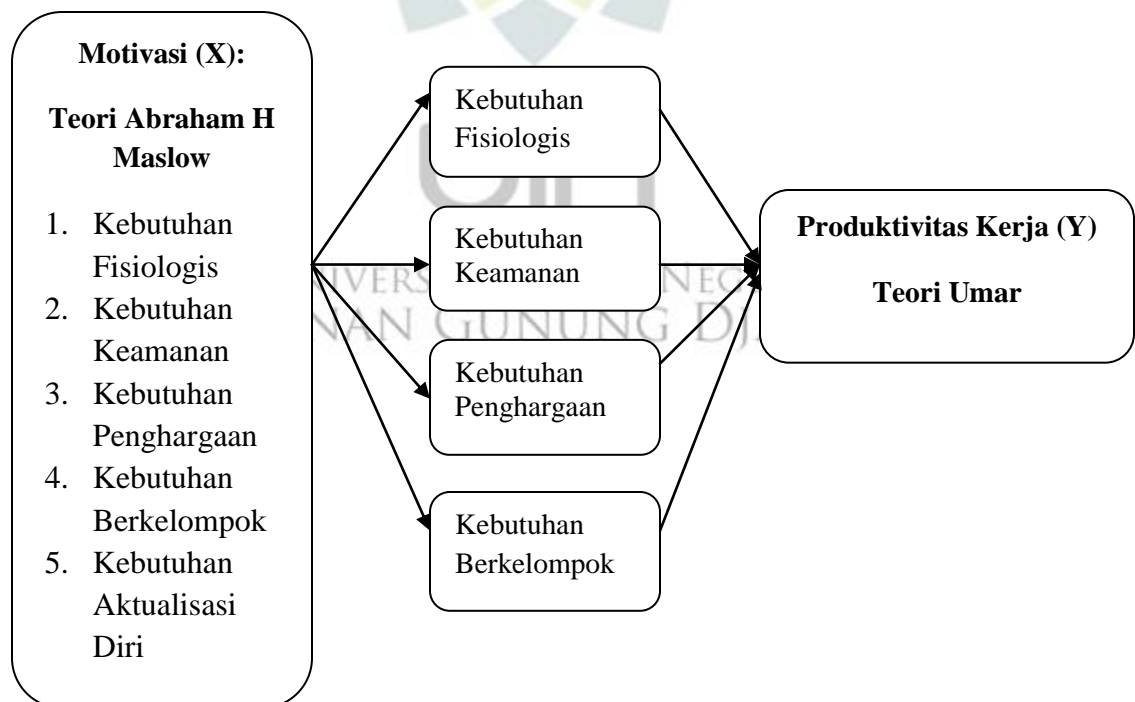
## 2) Produksi

Produksi kerja yang dihasilkan pegawai dapat dilihat dari kualitas, peningkatan setiap bulan dan persentase kesesuaian dengan harapan intansi. <sup>22</sup>

**Gambar 1.1**

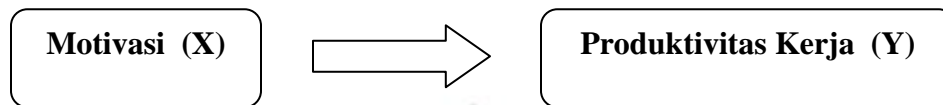
**Model Kerangka Pemikiran**

**Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kecamatan Tomo Kabupaten Sumedang**



<sup>22</sup> <http://harisahmad.blogspot.com/2010/05/teori-produktivitas.html> Kamis 13 Juli 2012 Jam 13.36

**Gmabar 1.2**  
**Paradigma Penelitian**



Gambar diatas menunjukkan bahwa motivasi akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Yang menjadi tolak ukur motivasi disini yaitu dengan adanya partisipasi, perhatian dari atasan, dan adanya komunikasi yang baik. Dengan tingginya tingkat motivasi kerja pegawai, maka produktivitas kerja pegawai yang dihasilkan yaitu sikap kerja, tingkat keterampilan, hubungan antara lingkungan kerja, manajemen produktivitas, dan efesiensi tenaga kerja yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

### 1.7 Hipotesis

Hipotesis adalah sebuah taksiran/refrensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati. Sudjana dan Sugiyono menyatakan bahwa, hipotesis adalah merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori - teori belum menggunakan fakta atau melalui uji secara empiris.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa, hipotesis adalah perumusan jawaban yang masih bersifat sementara terhadap semua fakta yang dijadikan dasar dalam penelitian untuk mencari jawaban sebenarnya. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka penulis menentukan hipotesis sebagai berikut:

“Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Tomo Kabupaten Sumedang”.

Maka hipotesis pada penelitian ini, apabila motivasi yang di berikan atasan baik maka keberhasilan produktivitas kerja yang dihasilakan dapat meningkat kualitas pekerjaan yang baik juga, namun apabila motivasi yang diberikan atasan kurang baik maka produktivitas kerja pun pasti menurun. Maka hipotesis pada penelitian ini sebelumnya akan di uji kebenarannya, apakah pengaruh motivasi mempengaruhi produktivitas kerja atau apakah motivasi tidak mempengaruhi produktivitas kerja, dijelaskan dalam bentuk Hipotesis Nol dan Hipotesis Alternatif sebagai berikut:

**Hipotesis 1 :**

Ha : Motivasi kebutuhan fisiologis dalam konteks motivasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Tomo Kabupaten Sumedang.

Ho : Motivasi kebutuhan fisiologis dalam konteks motivasi tidak mempengaruhi produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Tomo Kabupaten Sumedang.

**Hipotesis 2 :**

Ha : Motivasi kebutuhan keamanan dalam konteks motivasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Tomo Kabupaten Sumedang.

Ho : Motivasi kebutuhan keamanan dalam konteks motivasi tidak mempengaruhi produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Tomo Kabupaten Sumedang.

**Hipotesis 3 :**

Ha : Motivasi kebutuhan penghargaan dalam konteks motivasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Tomo Kabupaten Sumedang.

Ho : Motivasi kebutuhan penghargaan dalam konteks motivasi tidak mempengaruhi produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Tomo Kabupaten Sumedang.

**Hipotesis 4 :**

Ha : Motivasi kebutuhan berkelompok dalam konteks motivasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Tomo Kabupaten Sumedang.

Ho : Motivasi kebutuhan berkelompok dalam konteks motivasi tidak mempengaruhi produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Tomo Kabupaten Sumedang.

**Hipotesis 5 :**

Ha : Motivasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada kantor Kecamatan Tomo Kabupaten Sumedang.

Ho : Motivasi tidak mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada kantor Kecamatan Tomo Kabupaten Sumedang.