

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Tantangan pada era globalisasi di Indonesia pemerintahan berusaha untuk dapat membuka peluang dalam berbagai usaha. Oleh karena itu sebuah organisasi baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta dituntut mampu memacu diri untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang dimiliki. Organisasi harus memiliki tujuan yang hendak dicapai dengan jelas, untuk mencapai tujuan, organisasi harus dapat mendayagunakan berbagai potensi yang ada salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dan mutlak harus ada pada organisasi dan dikembangkan selaras dengan kemajuan ilmu dan teknologi (Fitriani, dkk. 2020:87).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan asset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki peran penting untuk mewujudkan cita-cita perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan (Sutrisno,2017:3) Sehingga memerlukan upaya-upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan SDM secara konsisten (Widyani 2015). Oleh sebab itu, perusahaan membutuhkan karyawan berkualitas yang yang mampu berkinerja dan berprestasi kerja yang tinggi dalam rangka membantunya untuk mencapai tujuan karena kinerja pegawai dalam suatu

perusahaan akan secara langsung berdampak terhadap kinerja dari perusahaan itu sendiri secara keseluruhan (Alwi,2019).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Sinaga,Hery Irwansyah, 2020:74). Kinerja pegawai yang optimal merupakan obsesi yang selalu pemerintah dalam era persaingan yang kompetitif. Hal ini logis, mengingat kinerja pegawai yang optimal merupakan kunci keberhasilan atau pondasi kinerja organisasi secara keseluruhan (Kaimarehe, dkk. 2017:8). Dari beberapa uraian pendapat pengertian kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja pegawai sesuai dengan tugas-tugas yang diberikan pada masing-masing pegawai.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja (Kristianti, dkk. 2021:103). Motivasi kerja adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya (Sinaga, Hery Irwansyah, 2020:74). Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu. Dari beberapa uraian pendapat dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Ghozali, 2017:131).

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Asyifa (2023) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Susanto, (2019) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik motivasi maka semakin tinggi kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Adha (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa tingkat motivasi pegawai rendah, maka tingkat kinerja pegawai juga rendah.

Kemampuan kerja adalah rata-rata pernyataan pegawai tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan kapasitas dan kapabilitas serta potensi seorang pegawai untuk mampu menghadapi tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Efawati, *et. al.*, 2020:12). Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik (Hasanah, 2019:595). Dari beberapa uraian pendapat dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecapakan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Fitriani, dkk, 2020:90).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurhaedah, dkk (2018), menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Maharani, dkk (2022), menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik kemampuan kerja yang dimiliki

pegawai, maka semakin tinggi tingkat kinerja yang dimiliki pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sangidah (2022), menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa tingkat kemampuan kerja pegawai rendah, maka tingkat kinerja yang dimiliki pegawai juga rendah.

Kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang dan puas atau tidak puas dalam bekerja. Menurut Pananrangi, *et, al.*, (2020), menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan cara yang dilakukan individu dalam merasakan pekerjaannya yang merupakan hasil dari sikap individu dalam menanggapi berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja juga menjadi tolak ukur bagi organisasi untuk menentukan pekerjaan pegawai produktivitas dan sebagai jaminan, bagi organisasi untuk melihat seberapa loyal pegawai kepada organisasi (Egenius, *et, al*, 2020:481)). Dari beberapa uraian pendapat dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya dan sikap yang timbul berdasarkan penilaian situasi kerja (Handoko, 2017:75)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mekta (2017), menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Nurrohmat (2021), menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai, maka semakin baik kinerja yang dimiliki pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2019), menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa tingkat kepuasan kinerja pegawai tidak berdampak pada peningkatan kinerja.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Abiansemal Kabupaten Badung. Camat Abiansemal Kabupaten Badung memiliki jumlah 84 pegawai. Upaya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di Kantor Camat Abiansemal Kabupaten Badung terus dilakukan dengan cara melihat adanya motivasi, kemampuan kerja serta melihat kepuasan kerja pegawai.

Dari survei awal yang dilakukan peneliti diperoleh data di Kantor Camat Abiansemal Kabupaten Badung yang menunjukkan rendahnya sikap kerja pegawai. Berdasarkan dengan hasil wawancara menunjukkan masalah yang terkait dengan kinerja pegawai yakni sikap kerja pegawai belum optimal, hal ini disebabkan karena kurangnya tingkat kerjasama antara rekan kerja atau atasan dalam menyelesaikan pekerjaan. Motivasi diketahui adanya tingkat kehadiran pegawai tergolong rendah. Kemampuan kerja yang dimiliki pegawai masih rendah, keadaan ini bisa dilihat dari kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang sudah ada di dalam pekerjaan belum memuaskan karena masih banyak pegawai yang belum tepat waktu. Kepuasan kerja yang belum maksimal, yang tidak memperoleh insentif seperti tahun-tahun sebelumnya. Hal ini dikarenakan adanya pandemic menunjukan bahwa ada permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian serius dari pimpinan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai adalah faktor kepuasan kerja pegawainya.

Terkait dengan motivasi dapat dilihat dari kinerja pegawai yang berhubungan dengan daftar kehadiran sebagaimana tabel rekapitulasi kehadiran Seluruh Pegawai bulan Januari s/d Desember Tahun 2022 sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Tingkat Absensi Pegawai Kantor Camat Abiansemal Kabupaten**  
**Badung Bulan Januari-Desember 2022**

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja yang ada (Hari)	Jumlah Hari Kerja yang hilang (Hari)	Jumlah Hari Kerja Sesungguhnya (Hari)	Persentase Absensi
1	2	3	4=2x3	5	6=4-5	7=5:4x100%
Jan	84	20	1680	11	1669	0,65%
Feb	84	26	1344	13	1331	0,97%
Maret	84	7	588	24	564	4,08%
April	84	7	588	23	565	3,91%
Mei	84	8	672	23	649	3,42%
Juni	84	21	1764	9	1755	0,51%
Juli	84	21	1764	10	1754	0,57%
Agust	84	18	1521	13	1499	0,86%
Sept	84	18	1521	12	1500	0,79%
Okt	84	19	1696	12	1684	0,71%
Nov	84	21	1764	9	1755	0,06%
Des	84	19	1696	12	1684	0,71%
<b>Total</b>		195	16580	171	16409	17,24%
<b>Rata-rata</b>		16,25	1381,67	14,25	1376,2	1,44%

*Sumber: Kantor Camat Abiansemal Kabupaten Badung Tahun 2022*

Berdasarkan dengan data pada tabel 1.1 di atas bahwa tingkat absensi pegawai pada Kantor Camat Abiansemal Kabupaten Badung (tinggi atau rendahnya motivasi seorang pegawai dalam Kantor Camat Abiansemal Kabupaten Badung) Kabupaten Badung pada tahun 2022 memiliki rata-rata persentasi absensi sebesar 1,44%. Menurut Mudiarta, dkk (2011:93) menyatakan rata-rata absensi 2-3% perbulan bisa dinyatakan baik dan absensi lebih dari 3% menggambarkan kondisi disiplin kerja yang tidak baik dalam organisasi. Tingkat absensi merupakan salah satu bagian yang

menunjang kinerja pegawai. Mengacu pada pedoman tersebut, rata-rata tingkat absensi pegawai pada Kantor Camat Abiansemal Kabupaten Badung masih dikatakan baik, karena masih dibawah 2-3%, namun dalam satu tahun terakhir tersebut terdapat rata-rata absensi perbulan melebihi 2-3% yaitu pada bulan Maret (4,08%), bulan April (3,91%), dan di bulan Mei (3,42%). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kehadiran pegawai Kantor Camat Abiansemal Kabupaten Badung masih perlu ditingkatkan. Dengan rendahnya kehadiran pegawai tersebut mengakibatkan kurang efektifnya pelaksanaan dan penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai, sehingga mengakibatkan pelaksanaan tugas tidak terlaksana dengan efektif serta kinerja pegawai menjadi tidak optimal. Hal ini merupakan fenomena penting dalam kinerja, pemberian motivasi kepada pegawai dan kedepannya kinerja pegawai berjalan secara optimal.

Berdasarkan fenomena dan research gap, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam dengan judul: “Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Abiansemal Kabupaten Badung”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Camat Abiansemal Kabupaten Badung?
2. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Camat Abiansemal Kabupaten Badung?

3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Camat Abiansemal Kabupaten Badung?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang kemudian di identifikasikan kedalam rumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Abiansemal Kabupaten Badung.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Abiansemal Kabupaten Badung.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Abiansemal Kabupaten Badung.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis :

- 1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan menjadi salah satu referensi bagi peneliti yang ingin meneliti tentang motivasi, kemampuan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

- 2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi Kantor Camat Abiansemal Kabupaten Badung dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga visi dan misi perusahaan berkaitan dengan motivasi, kemampuan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Pengertian *Goal-Setting Theory*

*Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama. *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

*Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Purnamasari, 2019:168). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Sasaran yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kerjanya.

Sasaran mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi. *Goal-setting* berpengaruh pada ketetapan anggaran. Sebuah organisasi menyusun anggaran disebabkan oleh tujuan

khusus yang telah ditetapkan. Tujuan perusahaan lebih mudah dicapai apabila anggaran yang disusun tidak terlalu tinggi atau terlalu rendah. Penyusunan anggaran yang sesuai dengan tujuan perusahaan akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

## **2.1.2 Kinerja Pegawai**

### **1) Definisi Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai pegawai secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan Widyani (2019). Hariandja (2017) menyatakan kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya, salah satu diantaranya adalah penilaiannya.

Menurut Ricardianto (2018:67) kinerja adalah suatu gambaran tentang tingkat capaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan target sasaran yang meliputi tujuan visi dan misi organisasi tersebut yang diatur dalam rencana strategi suatu organisasi. Hal ini memiliki arti bahwa kinerja merupakan suatu bayangan pencapaian dari hasil kegiatan dengan tujuan untuk menciptakan target yang telah di sasarkan didalam suatu organisasi.

Berdasarkan hasil beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan berupa perilaku nyata untuk mencapai sebuah organisasi.

## 2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Sumendri, (2022:30) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi yaitu :

### a) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

### b) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Memotivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

## 3) Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance operasional*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, kurang adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut akan dapat diketahui bagaimana

kinerja pegawai sesungguhnya. Menurut Sumendri, (2022:31) penilaian kinerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja atau jabatan seorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangannya. Berdasarkan uraian diatas maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa penilaian kerja adalah suatu proses pengevaluasian serta suatu gambaran diskripsi yang secara periodik dan sistematis tentang tenaga kerja (pegawai).

#### 4) Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Sumendri, (2022:32) Secara teoritis penilaian kinerja dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development* yang bersifat *evaluation* harus menyelesaikan.

- a. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
- b. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar evaluasi sistem seleksi
- c. Sedangkan yang bersifat *development* penilaian harus bersifat
- d. Prestasi nilai yang dicapai individu
- e. Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja
- f. Prestasi yang dikembangkan

#### 5) Indikator Kinerja

Menurut Ghazali, (2017:133) indikator pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui penilaian:

- a. Kualitas kerja, yaitu berkaitan dengan ketepatan, keterampilan, ketelitian dan kerapian pelaksanaan pekerjaan.
- b. Kuantitas kerja, yaitu berkaitan dengan pelaksanaan tugas regular dan tambahan.

- c. Ketangguhan, yaitu berkaitan dengan ketaatan mengikuti perintah, kebiasaan mengikuti peraturan, keselamatan, inisiatif, dan ketepatan waktu kehadiran.
- d. Sikap, yaitu menunjukkan seberapa jauh tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan, serta bagaimana tingkat kerjasama dengan teman atau atasan dalam menyelesaikan pekerjaan.

### 2.1.3 Motivasi

#### 1) Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan, dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Utami, 2020:76). Menurut Pananrangi, *et, al.*, (2020:21) Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada pencapaian tujuan tertentu. Suatu tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan tersebut. Menurut Suwantika, dkk. (2021:3) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Menurut Safitri, dkk. (2021:118) Motivasi merupakan daya penggerak yang timbul secara internal atau eksternal seseorang dan menghidupkan gairah serta keuletan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut Noor dan Mulyono, (2020:27) Motivasi adalah sebagai seperangkat kekuatan energetik yang baik di dalam maupun di luar

pegawai, inisiatif upaya yang terkait dengan pekerjaan, dan menentukan arah, intensitas, dan kegigihannya. Berdasarkan dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan motivasi adalah daya penggerak atau pendorong untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada pencapaian tujuan tertentu.

## 2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Ananda, (2023:23) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan berasal dari 2 faktor yaitu :

### a. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang karyawan. Faktor internal terdiri dari persepsi mengenai diri sendiri, harga diri, prestasi, harapan, kebutuhan, pembawaan individu, tingkat pendidikan, dan pengalaman masa lalu.

### b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri karyawan. Faktor ini terdiri dari lingkungan kerja, pemimpin, dan gaya kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi dan dorongan atasan.

## 3) Tujuan Motivasi

Menurut Purnami, (2021:15) tujuan dari motivasi antara lain :

- a) Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai
- b) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- c) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
- d) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai perusahaan

- e) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- f) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai.

#### 4) Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan, (2017:150) mengemukakan bahwa terdapat dua jenis motivasi yang digunakan antara lain :

##### 1) Motivasi Positif

Dalam motivasi positif pimpinan memberikan memotivasi para bawahan dengan memberikan hadiah kepada para karyawan yang berprestasi diatas prestasi standar, dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat. Intensif yang diberikan kepada karyawan diatas standar dapat berupa uang, fasilitas, barang dan lain-lain.

##### 2) Motivasi Negatif

Dalam motivasi negatif, pimpinan memotivasi karyawan dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja dibawah standar yang ditentukan. Dengan motivasi negatif semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

#### 5) Prinsip-Prinsip Motivasi

Menurut Purnami, (2021:16) terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai diantaranya yaitu :

1) Prinsip Partisipasi

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

2) Prinsip Komunikasi

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

3) Prinsip Mengakui Andil Bawahan

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

4) Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5) Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai, akan memotivasi pegawai bekerja seperti apa yang diharapkan oleh pemimpin.



## 6) Indikator Motivasi

Motivasi kerja adalah dorongan untuk melakukan usaha dalam melaksanakan pekerjaan untuk meraih tujuan individu dan organisasi.

Indikator Motivasi Kerja Menurut Sumendri, (2022) :

### a. Kebutuhan Fisiologis

Merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

### b. Kebutuhan rasa aman

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

### c. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan social, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervise yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

### d. Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

e. Aktualisasi diri

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian, dan potensi yang dimiliki seseorang. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahlian yang dimilikinya.

#### **2.1.4 Kemampuan Kerja**

##### **1) Pengertian Kemampuan Kerja**

Kemampuan kerja adalah kapasitas individu saat ini untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Menurut Wuwungan, dkk. (2020:77) menyatakan bahwa kemampuan kerja adalah sifat yang dibawa sejak lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya, kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Menurut Syam, dkk, (2021:157) kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan pengalaman.

Menurut Ibrahim dan Rahmat, (2021:11) bahwa kemampuan kerja menunjukan pada potensi orang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan, Kemampuan individu ini terdiri dari kemampuan fisik dan mental.

Seorang pegawai yang tidak memiliki kemampuan untuk menganalisis persoalan mungkin sekali tidak akan berusaha bersungguh-sungguh untuk memecahkan persoalan dalam pekerjaannya.

Berdasarkan dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan kemampuan kerja adalah kecakapan atau kapasitas mengenai suatu keahlian yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas didalam suatu pekerjaan.

## 2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Menurut Wahyuni, (2022:23), faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja adalah :

### a) Faktor Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan (*knowledge*) merupakan informasi yang telah diproses dan di organisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran, dan pengalaman yang terakumulasi, sehingga bisa di aplikasikan ke dalam pekerjaan pegawai itu sendiri.

### b) Faktor Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi.

## 3) Jenis-Jenis Kemampuan Kerja

Berkaitan dengan konsep kemampuan, keterampilan atau keahlian pegawai (Ghozali, 2017:132) mengemukakan tiga jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki, baik sebagai manajer maupun sebagai pelaksana, antara lain :

- a) Kemampuan teknis (*Technical skill*) meliputi kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode, teknis dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan dan training.
- b) Kemampuan social (*Social skill*) meliputi kemampuan dalam bekerja meliputi memotivasi orang lain yang mencakup pemahaman tentang motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif.
- c) Kemampuan konseptual (*Conceptual skill*) merupakan kemampuan memahami kompleksitas organisasi secara menyeluruh.

#### 4) Indikator Kemampuan Kerja

Dalam penelitian Wahyuni, (2022), indikator kemampuan kerja diantaranya sebagai berikut :

- 1) Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan merupakan fondasi yang mana akan membangun keterampilan dan kemampuan. Pengetahuan terorganisasi dari kinerja yang memadai dari informasi, fakta, prinsip atau prosedur yang jika diterapkan membuat kinerja yang memadai dari pekerjaan.

- 2) Pelatihan (*Training*)

Proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

3) Pengalaman (*Experience*)

Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaan yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki.

4) Keterampilan (*Skill*)

Kemampuan seseorang dalam menguasai pekerjaan, penguasaan alat dan menggunakan mesin tanpa kesulitan.

5) Kesanggupan Kerja

Kondisi dimana seorang pegawai merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

### 2.1.5 Kepuasan Kerja

#### 1) Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Amirulah, (2020:778) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Menurut Paparang, dkk. (2021:120) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan, kepuasan kerja berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan aspek perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan.

Menurut Badeni. (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang diperlihatkan oleh seorang individu kepada pekerjaan yang dijalankannya dimana bisa berwujud sikap positif atau negatif, puas atau

tidak puas, berbeda pada orang dengan kepuasan kerja rendah maka cenderung menunjukkan perilaku negatif dalam bekerja. Artinya bahwa kepuasan kerja merupakan jawaban dari perwujudan perasaan pegawai atas terpenuhinya kepuasan dalam diri pegawai tersebut akan beberapa hal dari dalam pekerjaan, di luar pekerjaan dan perpaduan baik dari dalam ataupun dari luar pekerjaan.

Berdasarkan dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang atau pada dasarnya mencerminkan sejauh mana seseorang menyukai pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja

## 2) Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja dikemukakan oleh Purnami, (2021:22) adalah sebagai berikut :

### a) Teori Ketidaksesuaian

Teori ini mengatur kepuasan kerja seseorang bergantung pada selisih antara keinginan dengan apa yang telah terpenuhi melalui pekerjaannya. Oleh karena itu, seseorang akan puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Sebaliknya, jika makin jauh kenyataan yang dirasakan itu dibawah standar minimum, maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya.

b) Teori Keadilan

Teori keadilan merinci kondisi-kondisi yang mendasari seorang pekerja akan menganggap fair dan masuk akal insentif dan keuntungan dalam pekerjaannya. Komponen utama dari teori ini adalah input, hasil, orang bandingan, serta keadilan dan ketidakadilan. Input adalah sesuatu yang bernilai bagi seseorang yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti : pendidikan, pengalaman, kecakapan, banyaknya usaha yang dicurahkan, jumlah jam kerja, dan peralatan atau perlengkapan pribadi yang dipergunakan untuk pekerjaannya.

c) Teori Dua Faktor

Teori dua faktor menyatakan bahwa kepuasan kerja secara kualitatif berbeda dengan ketidakpuasan kerja. Menurut teori ini karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu disatisfiers atau hygiene faktor dan satisfier atau motivation. Hygiene faktor meliputi hal-hal seperti : gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, dan status. Jumlah tertentu dari hygiene factor diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar seseorang seperti: kebutuhan keamanan dan berkelompok. Jika kebutuhan-kebutuhan ini tidak terpenuhi maka seseorang akan merasa tidak puas. Namun, jika besarnya hygiene factors memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut seseorang tidak akan kecewa tetapi belum terpuaskan.

### 3) Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor-faktor tersebut berkaitan dengan beberapa aspek diantaranya dijelaskan oleh Hariandja (Sumendri, 2022:26) :

- a) Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
- b) Pekerjaan itu sendiri, yaitu pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- c) Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
- d) Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan pekerjaan. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang dan hal ini mempengaruhi kepuasan kerja.
- e) Promosi, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan/tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka. Ini dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.

### 4) Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Putra, (2020:22) diukur dengan menggunakan lima indikator :



- a) Gaji, yaitu upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama.
- b) Pekerjaan itu sendiri, yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.
- c) Promosi, yaitu kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi.
- d) Sikap atasan, yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.
- e) Rekan kerja, yaitu sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara social mendukung tugas rekan kerja lain.

## **2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya**

### **2.2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

1. Hasil Penelitian Asyifa (2023) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Support. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini pengumpulan data kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah uji instrument, regresi linier berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Hasil Penelitian Susanto (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi, Kepuasan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini pengumpulan data wawancara dan penyebaran angket. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah uji normalitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Hasil Penelitian Ekhsan (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Syncrum Logistics. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini pengumpulan data kuisioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah uji regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Hasil Penelitian Adha (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini pengumpulan data kuisioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik ,uji regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

5. Hasil Penelitian Sinaga (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini pengumpulan data Kuisisioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, uji hipotesis koefisien determinasi, uji simultan dan uji parsial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **2.2.2 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

1. Hasil Penelitian Nurhaedah,dkk (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini pengumpulan data wawancara dan kuisisioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2. Hasil Penelitian Maharani,dkk (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini pengumpulan data kuisisioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah uji regresi linier berganda. Hasil penelitian

ini menunjukkan bahwa Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

3. Hasil Penelitian Chasanah (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Prinsip Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Se Kabupaten Batang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini pengumpulan data Dokumentasi dan Angket. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah uji regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
4. Hasil Penelitian Sangidah (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Pelatihan Kerja, Kepemimpinan Transformational dan Kemampuan Kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini pengumpulan data Kuesioner Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah uji regresi linier berganda, uji t (parsial) dan uji f (simultan). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kemampuan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
5. Hasil Penelitian Tanjung (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Zurich Topas Life Batam. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini pengambilan data

Dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah uji regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

### **2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

1. Hasil Penelitian Mekta (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini pengumpulan data Kuisioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah regresi sederhana dan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Hasil Penelitian Nurrohmat (2021) dengan judul penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kahatex Kabupaten Bandung. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini pengumpulan data Survei. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah non probability sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Hasil Penelitian Widyani (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Café Kreme Seminyak. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini pengumpulan data Observasi, Wawancara seta

menyebarkan Kuisisioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Hasil Penelitian Nabawi (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini pengumpulan data Wawancara dan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah uji validitas, uji realibilitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5. Hasil Penelitian Nurul (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Djarum Kudus. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini pengumpulan data Kuisisioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.