

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang berkaitan dengan Karakteristik Individu, Motivasi Kerja, Dukungan Organisasi dan Kinerja Pegawai (Staf PNS), seperti yang peneliti sajikan dalam narasi berikut ini :

Andi Irawan, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil di Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2015), Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor individu, faktor psikologi dan faktor organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja PNS. Faktor individu juga berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja PNS melalui faktor psikologi, sedangkan faktor organisasi tidak berpengaruh secara tidak langsung melalui faktor psikologi. Faktor individu merupakan faktor dominan yang berpengaruh terhadap kinerja PNS. Analisis data yang digunakan meliputi analisis korelasi dan analisis Structural Equation Modelling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS). Variabel laten pada penelitian ini adalah faktor individu, faktor psikologi, faktor organisasi dan kinerja PNS.

Tri Afriska, Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Belinyu Kabupaten Bangka, (2017). Hasil penelitian variabel independen pengembangan karir (X1) diperoleh t hitung (3,384) > T tabel (2,055), variabel motivasi kerja (X2) t hitung (3,160) > T tabel (2,055) dan variabel kompetensi (X3) t hitung

(3,655) > t tabel (2,055). Maka variabel pengembangan karir (X1) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai (Y), variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai dan kompetensi (X3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil uji F menunjukkan bahwa $F_{hitung} (15,162) > F_{tabel} (2,98)$, sedangkan signifikansi adalah $0,000 < \alpha$ pada taraf signifikansi 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel *independen* (pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi) secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel *dependen* (kinerja pegawai) secara positif dan signifikan. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan *Adjusted R Square* 0,594 atau 59,4% yakni berarti variasi variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi, sisanya 40,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian. Sedangkan metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji t, uji f dan R^2 .

Sugeng Sutrisno, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah) (2013). Hasil penelitian menyatakan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PNS di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah, baik berdasarkan Uji F maupun Uji t. Besarnya pengaruh kedua variabel (koefisien determinasi) adalah 58 persen, sehingga sebesar 42 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Teknik analisis menggunakan uji instrumen (uji validitas dan reliabilitas) untuk menguji kualitas dan konsistensi alat ukur, uji model/uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas dan uji

normalitas) untuk memenuhi syarat agar persamaan yang diperoleh model linear regresi berganda dapat diterima. Untuk mengetahui besarnya pengaruh perubahan dari suatu variabel independen dan besarnya sumbangan dari variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat dengan menggunakan analisis regresi berganda dan koefisien determinasi berganda dengan alat bantu program SPSS versi 11.5.

Tabel 2.1
Perbedaan dan Persamaan Penelitian Terdahulu

Nama & Judul	Variabel	Tehnik Analisis	Tijuana
Andi Irawan, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil di Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, (2015).	faktor individu, faktor psikologi, faktor organisasi, kinerja PNS	analisis korelasi dan analisis Structural Equation Modelling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS).	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil di Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan baik secara langsung maupun tidak langsung serta menganalisis faktor dominan yang berpengaruh.
Tri Afriska, Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Belinyu Kabupaten	Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Kompetensi, Kinerja Pegawai.	metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji t, uji f dan R ² .	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Belinyu Kabupaten Bangka.

Bangka, (2017).			
Sugeng Sutrisno, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah) (2013).	Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai Negeri Sipil	Tehnik analisis menggunakan uji instrumen (uji validitas dan reliabilitas) untuk menguji kualitas dan konsistensi alat ukur, uji model/uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas dan uji normalitas).	Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Sosial, Provinsi Jawa Tengah. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 167 dari 323 Pegawai Negeri Sipil Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah.
Muhammad Ilham Sukma, Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Kerja dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Staf PNS) Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gresik, (2018).	Karakteristik Individu, Motivasi Kerja, Faktor Organisasi, Kinerja Pegawai	Tehnik analisis menggunakan uji instrumen (uji validitas dan reliabilitas) untuk menguji kualitas dan konsistensi alat ukur, uji model/uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas dan uji normalitas).	untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Kerja dan Faktor Organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Gresik.

Sumber : Data di olah peneliti 2018

2.2 landasan teori

2.2.1 Teori Variabel Karakteristik Individu (X₁)

2.2.1.1 Pengertian Karakteristik Individu

Pengertian Individual Characteristics (Karakteristik Individu) Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang dimaksud dengan karakteristik adalah ciri atau sifat yang berkemampuan untuk memperbaiki kualitas hidup. Sedangkan individu adalah perorangan; orang seorang. Berikut adalah pengertian *individual characteristics* (karakteristik individu) menurut para ahli yaitu: Menurut Rahman (2013:77),

Karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Dari pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa faktor individu atau *individual characteristics* (karakteristik individu) adalah karakter seorang individu atau ciri-ciri seseorang yang menggambarkan keadaan individu tersebut yang sebenarnya dan membedakannya dari individu yang lain.

Setiap individu mempunyai karakteristik bawaan (*heredity*) dan karakteristik yang dipengaruhi oleh lingkungan. Karakteristik bawaan merupakan karakteristik keturunan yang dibawa sejak ia lahir baik yang berhubungan dengan faktor biologis maupun sosial psikologis. Keyakinan masa lalu mengatakan bahwa kepribadian

terbawa pembawaan dan lingkungan merupakan dua faktor yang terbentuk karena dua faktor yang terpisah, masing-masing mempengaruhi kepribadian dan kemampuan individu bawaan dan lingkungan dengan caranya masing-masing. Namun setelah disadari bahwa apa yang dipikirkan dan dikerjakan oleh seseorang atau apa yang dirasakan oleh siapapun merupakan hasil dari perpaduan dari apa yang ada di antara faktor-faktor biologis yang diturunkan dan pengaruh lingkungan.

Terkait dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan, pribadi dan penghargaan kebutuhan dan pengalaman masa lainnya. Semua ini adalah karakteristik yang dimiliki individu dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan baru yaitu organisasi Thoha (dalam Nizwar, 2014).

Sejalan dengan itu, individu memiliki beragam karakter yang dapat menunjang karirnya dalam suatu organisasi baik itu yang bersifat positif maupun negatif. Menurut Laura (2014) mengatakan bahwa karakteristik individu yaitu ciri tertentu dari individu untuk dibedakan satu dengan yang lainnya, baik dalam hal sikap maupun perilaku. Setiap individu harus bisa memiliki karakter yang kuat sebagai karirnya dan tentu saja akan banyak sekali persaingan yang terjadi. Untuk memenangkan persaingan tersebut, individu membutuhkan keahlian dalam bekerja, jenjang pendidikan yang tinggi dan pengalaman bekerja.

Gibson *et al* (2011:5), menyatakan bahwa :

“Karakteristik individu terdiri dari kemampuan, keterampilan, pengalaman, latar belakang individu dan demografi individu yang bersangkutan”. Berdasarkan

pengertian-pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu merupakan minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai.

2.2.1.2 Faktor-faktor Karakteristik Individu

Menurut Robbins yang dialihbahasakan oleh Molan (2010:46), karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi.

1. Umur

Hubungan kinerja dengan umur sangat erat kaitannya, alasannya adalah adanya keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia. Pada karyawan yang berumur tua juga dianggap kurang luwes dan menolak teknologi baru. Namun di lain pihak ada sejumlah kualitas positif yang ada pada karyawan yang lebih tua, meliputi pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap mutu. Karyawan yang lebih muda cenderung mempunyai fisik yang kuat, sehingga diharapkan dapat bekerja keras dan pada umumnya mereka belum berkeluarga atau bila sudah berkeluarga anaknya relatif masih sedikit. Karyawan yang lebih tua kecil kemungkinan akan berhenti karena masa kerja mereka yang lebih panjang cenderung memberikan kepada mereka tingkat upah yang lebih tinggi, liburan dengan upah yang lebih panjang, dan tunjangan pensiun yang lebih menarik.

2. Jenis Kelamin

Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas, atau kemampuan belajar. Namun studi-studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang, dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya daripada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses. Bukti yang konsisten juga menyatakan bahwa wanita mempunyai tingkat kemangkiran yang lebih tinggi daripada pria.

3. Masa Kerja

Masa kerja dan kepuasan saling berkaitan positif. Memang, ketika usia dan masa kerja diperlakukan secara terpisah, tampaknya masa kerja akan menjadi indikator perkiraan yang lebih konsisten dan mantap atas kepuasan kerja daripada usia kronologis. Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang karyawan lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup dihari tua.

4. Tingkat Pendidikan

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan mempengaruhi pola pikir yang nantinya berdampak pada tingkat kepuasan kerja. Pendapat lain juga menyebutkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka tuntutan – tuntutan terhadap aspek – aspek kepuasan kerja di tempat kerjanya akan semakin meningkat.

5. Status Perkawinan

Status perkawinan adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dan seorang wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan YME. Salah satu riset menunjukkan bahwa karyawan yang menikah lebih sedikit absensinya, mengalami pergantian yang lebih rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada rekan sekerjanya yang bujangan. Pernikahan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu yang mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi.

Pemahaman terhadap perilaku individu sangatlah penting, karena dengan memahami perilaku individu lain seperti rekan kerja, atasan atau bawahan baik di lingkungan organisasi maupun masyarakat umum dapat membuat kita mampu beradaptasi dengan lingkungan. Karakteristik ini akan membawa individu dalam lingkungan organisasi.

2.2.1.3 Dimensi dan Indikator Karakteristik Individu

Menurut Subyantoro (2010:11-19) menyebutkan bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan

kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Arief Subyantoro menyebutkan indikator Karakteristik individu meliputi : Kemampuan, Nilai, Sikap, Minat.

1. Kemampuan (*ability*)

Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dengan kata lain bahwa kemampuan (*ability*) merupakan fungsi dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*).

Indikatornya adalah :

- a) Pengetahuan kerja
- b) Keterampilan kerja

2. Nilai(*value*)

Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga. Indikatornya adalah :

- a) Pekerjaan yang memuaskan
- b) Hubungan dengan lingkungan pekerjaan dan keluarga

3. Sikap (*attitude*)

Sikap adalah pernyataan evaluatif-baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan-mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi. Indikatornya adalah :

- a) Perasaan atas pekerjaan

b) Peasaan atas kelompok kerja dan perusahaan

4. Minat (*interest*)

Minat (*interest*) adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaanpun berbeda-beda. Indikatornya adalah :

a) Kesukaan pada ide-ide tertentu

b) Kesukaan pada pekerjaan

2.2.2 Teori Variabel Motivasi Kerja (X₂)

2.2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Pendapat David Mc Clelland dalam Hasibuan (2016:95) teori motivasinya mengatakan bahwa Produktifitas seseorang dapat ditentukan oleh “virus mental” yang ada padadirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal. Virus mental yang dimaksud terdiri dari 3 (tiga) golongan kebutuhan, yaitu: *need of achievement* (kebutuhan untuk keberhasilan), *need of affiliation* (kebutuhan untuk memperluas keberhasilan), dan *need of power* (kebutuhan untuk menguasai sesuatu).

Berikut ini dikemukakan beberapa pendapat menurut para ahli antara lain:

Munandar (2010) mengungkapkan bahwa :

“Sebagai proses dimana karena kebutuhan-kebutuhan tertentu mendorong seseorang untuk melakukan berbagai kegiatan agar tujuannya tercapai.”

Hasibuan (2016:97) mengungkapkan bahwa :

“Pemberiandaya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka maubekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Motivasi didefinisikan oleh Fillmore H. Stanford dalam Mangkunegara(2012:93) bahwa :

“Sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu dorongan diri untuk beraktifitas diakhiri dengan penyesuaian diri, penyesuaian diri tersebut untuk memuaskan motif.”

Berdasarkan beberapa pendapat diatas penulis sampai pada pemahaman bahwa motivasi merupakan suatu kondisi yang menggerakkan manusia dan menimbulkan semangat atau dorongan kerja untuk melakukan kegiatan dan dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah ke arah suatu tujuan dimana kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

2.2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Siagian dalam buku novita (2011) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dapat diketahui berdasarkan karakteristik dari individu yang bersifat khas yang terdiri dari delapan faktor yaitu :

1. Karakteristik Biografi yang meliputi :

- a. Usia, hal ini penting karena usia mempunyai kaitan yang erat dengan berbagai segi kehidupan organisasional. Misalnya kaitan usia dengan tingkat kedewasaan teknis yaitu ketrampilan tugas.
- b. Jenis Kelamin, karena jelas bahwa implikasi jenis kelamin para pekerja merupakan hal yang perlu mendapat perhatian secara wajar dengan demikian perlakuan terhadap mereka pun dapat disesuaikan sedemikian rupa sehingga mereka menjadi anggota organisasi yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
- c. Status perkawinan, dengan status ini secara tidak langsung dapat memberikan petunjuk cara, dan teknik motivasi yang cocok digunakan bagi para pegawai yang telah menikah dibandingkan dengan pegawai yang belum menikah.
- d. Jumlah tanggungan, dalam hal ini jumlah tanggungan seorang pencari nafkah utama keluarga adalah semua orang yang biaya hidupnya tergantung pada pencari nafkah utama tersebut, tidak terbatas hanya pada istri atau suami dan anak-anaknya.
- e. Masa kerja, dalam organisasi perlu diketahui masa kerja seseorang karena masa kerja seseorang merupakan satu indikator kecenderungan para pekerja dalam berbagai segi organisasional seperti ; produktivitas kerja dan daftar kehadiran. Karena semakin lama seseorang bekerja ada kemungkinan untuk mereka mangkir atau tidak masuk kerja disebabkan karena kejenuhan.

2. Kepribadian

Kepribadian seseorang juga dapat dipengaruhi motivasi kerja seseorang karena kepribadian sebagai keseluruhan cara yang digunakan oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.

3. Persepsi

Interpretasi seseorang tentang kesan sensorinya mengenai lingkungan sekitarnya akan sangat berpengaruh pada perilaku yang pada gilirannya menentukan faktor – faktor yang dipandang sebagai faktor organisasional yang kuat.

4. Kemampuan belajar

Belajar adalah proses yang berlangsung seumur hidup dan tidak terbatas pada pendidikan formal yang ditempuh seseorang diberbagai tingkat lembaga pendidikan. Salah satu bentuk nyata dari telah belajarnya seseorang adalah perubahan dalam persepsi, perubahan dalam kemauan, dan perubahan dalam tindakan.

2.2.2.3 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2016:99) tujuan pemberian motivasi yaitu:

1. Mendorong gairah dan semangat karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.2.2.4 Manfaat Motivasi Kerja

Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya.

Orangpun akan merasa dihargai atau diakui, hal ini terjadi karena pekerjaannya itu betul-betul berharga bagi orang yang termotivasi, sehingga orang tersebut akan bekerja keras. Hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan. Kinerjanya akan dipantau, oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi dalam Arep dan Tanjung (2012:16).

2.2.2.5 Asas-Asas Motivasi Kerja

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016:148), asas-asas motivasi adalah sebagai berikut :

1. Asas mengikutsertakan, artinya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.
2. Asas komunikasi, artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya, dan kendala-kendala yang dihadapi.
3. Asas pengakuan, artinya memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.
4. Asas wewenang yang didelegasikan, artinya memberikan kewenangan dan kepercayaan diri pada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreativitasnya mereka mampu mengerjakan tugas-tugas itu dengan baik.
5. Asas adil dan layak, artinya alat dan jenis motivasi yang memberikan harus berdasarkan atas asas keadilan dan kelayakan terhadap semua karyawan. Misalnya pemberian hadiah atau hukuman terhadap semua karyawan harus adil dan layak kalau masalahnya sama.
6. Asas perhatian timbal-balik, artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi. Tegasnya kerja sama yang saling menguntungkan kedua belah pihak.

2.2.2.6 Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Malayu S.P. Hasibuan (2016:152), mengemukakan bahwa terdapat dua jenis motivasi yang digunakan antara lain :

1. Motivasi Positif (intensif positif)

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

2. Motivasi Negatif

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

Dalam prakteknya kedua jenis motivasi ini sering digunakan oleh manajer suatu instansi. Penggunaannya harus tepat dan seimbang, supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Menurut Dimiyati dan Mudjiono (2012:86) motivasi sebagai kekuatan mental individu memiliki 2 jenis tingkat kekuatan, yaitu:

1. Motivasi Primer

Motivasi primer adalah motivasi yang didasarkan pada motif-motif dasar, motif dasar tersebut berasal dari segi biologis atau jasmani manusia. Dimiyati mengutip pendapat Mc. Dougal bahwa tingkah laku terdiri dari pemikiran tentang tujuan dan perasaan subjektif dan dorongan mencapai kepuasan contoh mencari makan, rasa ingin tahu dan sebagainya.

2. Motivasi sekunder

Motivasi sekunder adalah motivasi yang dipelajari, motif ini dikaitkan dengan motif sosial, sikap dan emosi dalam belajar terkait komponen penting seperti afektif, kognitif dan kuratif, sehingga motivasi sekunder dan primer sangat penting dikaitkan oleh pegawai dalam usaha pencapaian target kinerja yang di tentukan oleh organisasi atau instansi.

2.2.2.7 Metode - Metode Motivasi Kerja

Untuk melaksanakan motivasi yang baik, Manajemen sumber daya Manusia (MSDM) memiliki metode- metode untuk memotivasi karyawannya. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:102) metode-metode motivasi adalah sebagai berikut:

1. Metode Langsung (*direct motivation*), adalah motivasi (material dan non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya, Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian penghargaan, bonu, piagam dan lain sebagainya.
2. Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*), adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas- fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan, sehingga produktifitas kerja meningkat.

2.2.2.8 Dimensi & Indikator Motivasi Kerja

Menurut Mc Clelland dalam Hasibuan (2016:95) dimensi motivasi :

1. Kebutuhan untuk berprestasi
 - a. Bertanggung jawab pribadi dalam mengambil keputusan.
 - b. Antusias berprestasi tinggi.
 - c. Konsisten menjalankan tugas sesuai dengan keputusan yang telah di sepakati.
2. Kebutuhan untuk berafiliasi
 - a. Keinginan untuk bekerja dengan orang lain.
 - b. Keinginan mengambil resiko.
 - c. Keinginan bekerja lebih baik dari orang lain.
3. Kebutuhan untuk berkuasa.
 - a. Komunikasi kepada sesama karyawan.
 - b. Pemimpin terhadap bawahannya.
 - c. Kerjasama antar karyawan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas penulis sampai pada pemahaman bahwa motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

2.2.3 Teori Variabel Dukungan Organisasi (X₃)

2.2.3.1 Pengertian Organisasi

Organisasi Menurut Stoner :

“Organisasi adalah suatu pola hubungan-hubungan yang melalui mana orang-orang di bawah pengarahan manajer mengejar tujuan bersama”.

Organisasi Menurut James D. Mooney :

“Organisasi adalah bentuk setiap perserikatan manusia untuk mencapai tujuan bersama”.

Organisasi Menurut Chester I. Bernard :

“Organisasi merupakan suatu sistem aktivitas kerja sama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih”.

Dapat saya simpulkan bahwa, organisasi merupakan wadah dimana sekumpulan orang bekerja saling membantu dalam pencapaian tujuan, visi dan misi yang sama didalam orang – orang yang terkumpul di dalamnya.

2.2.3.2 Tujuan dan Fungsi Organisasi

Secara umum, tiap orang dalam suatu organisasi memiliki tujuan pribadi yang tidaklah sama persis, kebanyakan adalah mendapat penghasilan atau naik pangkat. Meski begitu, tujuan tiap pribadi ini biasanya beriringan untuk mencapai tujuan organisasi secara umum, yakni meningkatkan produktivitas dan mendapat keuntungan.

Adanya tujuan organisasi berfungsi untuk mengembangkan organisasi agar lebih memiliki pengaruh. Di antaranya dalam hal merekrut anggota, pengaruh di lingkungan luar hingga pencapaian lain yang ingin diraih oleh organisasi tersebut.

Secara umum, tujuan dari suatu organisasi yaitu :

1. Mencapai atau merealisasikan keinginan atau cita-cita bersama dari tiap anggota organisasi.
2. Mendapat keuntungan dan penghasilan bersama-sama.
3. Mengatasi terbatasnya kemandirian dan kemampuan pribadi untuk mencapai tujuan bersama.
4. Mendapat pengakuan dan penghargaan bagi anggotanya.
5. Mendapatkan pengalaman dan interaksi dengan anggota lain.
6. Memperoleh hasil akhir pada waktu yang ditentukan.

Tentu tiap organisasi juga memiliki tujuan khusus masing-masing, tergantung dengan faktor-faktor lain. Misalnya tujuan ASEAN, organisasi antar negara-negara Asia Tenggara di antaranya adalah untuk meningkatkan kerjasama di kawasan Asia Tenggara.

Fungsi organisasi sebagai suatu kelompok yang terencana, organisasi juga memiliki fungsi bagi anggota-anggotanya, di antaranya yaitu :

1. Memberi arahan dan aturan serta pembagian kerja mengenai apa yang harus dan tidak boleh dilakukan oleh para anggota dalam organisasi.
2. Meningkatkan skill dan kemampuan dari anggota organisasi dalam mendapatkan sumber daya dan dukungan dari lingkungan.
3. Memberikan pengetahuan dan pencerdasan pada tiap anggota organisasi.

(<https://www.infoakurat.com/2017/09/pengertian-organisasi.html>)

2.2.3.3 Indikator Dukungan Organisasi

Menurut Mathis & Jackson dalam Andi Irawan, M. Syamsul Maarif, dan M. Joko Affandi (2015) Indikator dukungan organisasi adalah :

- 1.kemimpinan
- 2.kompensasi
- 3.desain pekerjaan
- 4.pelatihan dan pengembangan
- 5.peralatan dan teknologi
6. lingkungan kerja

2.2.4 Teori Variabel Kinerja Pegawai (Y)

2.2.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut pendapat Mathis dan Jackson mengenai kinerja (2011) pada dasarnya seperti apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai dan kinerja mempengaruhi seberapa besar seorang pegawai memberikan kontribusi untuk organisasi. Dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi dapat dimulai dari perbaikan kinerja individu lalu kelompok. Dan di beberapa organisasi kinerja pegawai individual adalah faktor penentu sukses atau tidaknya suatu organisasi.

Berikut adalah beberapa definisi Kinerja menurut para ahli antara lain:

Menurut Moenir (2010) mengungkapkan kinerja bahwa :

“Hasil kerja seseorang padake satuan waktu atau ukuran tertentu dan tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut

“*level performance*”. Biasanya orang yang *level performance*-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang *level*-nya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau *ber-performance* rendah”.

Mathis dan Jackson (2011:189) mengungkapkan bahwa kinerja :

“Para karyawan merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasional.”

Menurut Syamsir Torang (2013:74) kinerja (*performance*) bahwa kinerja :

kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Dari beberapa pendapat para ahli yang di kemukakan diatas, penulis sampai pada pemahaman bahwa kinerja sebagai sesuatu yang dilakukan pegawai yang membutuhkan suatu keahlian dan keterampilan untuk memberi kontribusi terhadap organisasi untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi.

2.2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut pendapat Robbins yan (2015), tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada dua faktor yaitu kemampuan pegawai dan motivasi kerja. Kemampuan pegawai seperti : tingkat pendidikan, pengetahuan, dan pengalaman. Tingkat kemampuan akan dapat mempengaruhi hasil kinerja pegawai dimana semakin tinggi tingkat kemampuan pegawai akan menghasilkan kinerja yang semakin

tinggi pula.

Faktor lain adalah motivasi kerja yaitu dorongan dari dalam pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi pegawai akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan sebaik mungkin yang akan mempengaruhi hasil kinerja. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki semakin tinggi pula kinerja yang dapat dihasilkan.

Menurut pendapat Peter Ducker (dalam Handoko, 2011:211) bahwa kinerja adalah tes pertama kemampuan manajemen untuk melakukan suatu perbandingan dari hasil kegiatan senyatanya yang dinyatakan dalam presentase yang berkisar antara 0% sampai 1%. Ditambah pula faktor-faktor yang menunjang kinerja antara lain:

1. Pendidikan dan program pelatihan.
2. Gizi, nutrisi, dan kesehatan.
3. Motivasi.
4. Kesempatan kerja.
5. Kebijakan ekstern.
6. Pengembangan secara terpadu.

Menurut Gibson, dkk yang dialih bahasakan oleh Hadasni (2010:39) mempengaruhi perilaku dan kinerja pegawai, yaitu:

1. Variabel individual, terdiri dari: Kemampuan dan keterampilan: mental dan fisik. Latar belakang: keluarga, tingkat sosial, penggajian .demografis: umur, asal usul, jenis kelamin.
2. Variabel organisasional, terdiri dari: sumberdaya, kepemimpinan, imbalan,

Struktur, desain pekerjaan.

3. Variabel psikologis, terdiri dari : persepsi, sikap, kepribadian, belajar, karakteristik individu dan motivasi.

2.2.4.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai haruslah dijadikan indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pegawai yang baik akan memberikan iklim yang baik bagi keberlangsungan perusahaan.

Menurut Syamsir Torang (2013:75) terdapat tiga dimensi kinerja yaitu:

1. Individual (kemampuan, motivasi dan latar belakang pendidikan).
2. Psikologis (*attitude* dan *personality*).
3. Organisasi (kepemimpinan, *reward* dan pembagian peran).

2.2.5 Hubungan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai

Karakteristik individu merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Subyantoro (2014:11-19), karakteristik merupakan ciri atau sifat yang berkemampuan untuk memperbaiki kualitas hidup, sedangkan karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu.

Menurut Gibson dalam Abdul Rahman (2011) pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai terjadi karena pegawai bekerja sesuai keahlian, pendidikan

dan pengalaman kerja, serta taat pada aturan kerja atau beretika dalam bekerja, Sehingga pegawai mudah menyelesaikan pekerjaannya yang pada akhirnya berdampak pada kinerja pegawai.

Menurut Robbins (2015:39) setidaknya terdapat empat karakteristik individu dalam kaitannya dengan pelaksanaan pekerjaan atau yang berkaitan dengan kinerja pegawai yaitu:

1. karakteristik biografis
2. karakteristik kemampuan
3. karakteristik kepribadian dan
4. karakteristik belajar.

2.2.6 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja yang baik diharapkan dapat memacu kinerja pegawai yang tinggi. Untuk mendukung tingkat kinerja pegawai dapat dilakukan dengan menciptakan motivasi kerja yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja lebih giat serta antusias untuk mencapai hasil yang optimal.

Menurut Nasrudin, (2010: 138) yang menjelaskan bahwa kinerja Pegawai dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor kemampuan terbentuk dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan real (*knowledge + skill*). Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong

keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Bagi instansi motivasi atau dorongan sangatlah penting diberikan kepada pegawai untuk menaikkan kinerja Pegawai.

Rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah. Kinerja karyawan yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi, karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan bagi karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi membuat dirinya merasa senang dan memperoleh kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya, seorang karyawan akan lebih berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangatnya yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya (Anoraga, 2009).

2.2.7 Hubungan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Mathis & Jackson (2011) menyatakan tiga faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai yaitu kemampuan individual, usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting bagi perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan. Namun hal ini tentu saja tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Simamora (dalam Sholihah & Haksama, 2014) menyatakan

bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: faktor individual yang terdiri dari: kemampuan dan keahlian; latar belakang pendidikan; dan demografi. Faktor psikologis yang terdiri: persepsi; attitude; personality; pembelajaran; dan motivasi. Faktor organisasi (Dukungan Organisasi) yang terdiri dari: sumber daya; kepemimpinan; penghargaan; struktur; dan job design.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa faktor atau dukungan organisasi adalah salah satu bagian penting yang tak terpisahkan dalam keterkaitannya mempengaruhi kinerja pegawai di dalam suatu organisasi.

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, (Sugiono, 2017 : 96).

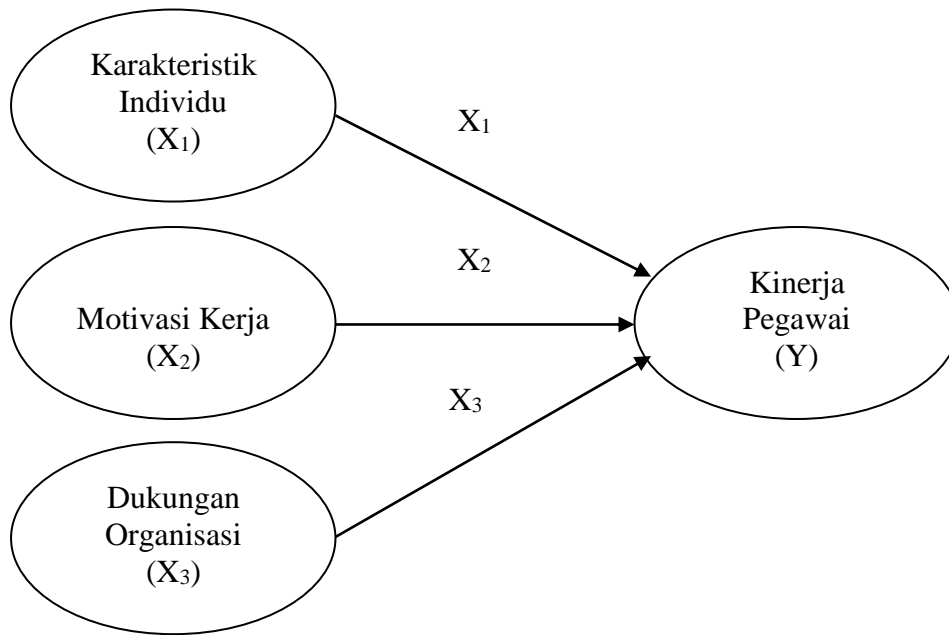
Adapun hipotesis yang saya kemukakan adalah sebagai berikut :

Hipotesis 1 : Diduga adanya pengaruh signifikan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

Hipotesis 2: Diduga Adanya Pengaruh Signifikan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil.

Hipotesis 3 : Diduga Adanya Pengaruh Signifikan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil.

2.4 Kerangka Konseptual



Sumber : Data di olah peneliti 2019

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual