

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kualitas sumber daya manusia di BALITBANG Provsu harus baik agar menghasilkan output yang baik pula sehingga mampu memahami keinginan dan kebutuhan konsumen dengan upaya memberikan pelayanan yang maksimal, dengan harapan konsumen merasa puas atas pelayanan yang diberikan. Informasi, inovasi, responabilitas dan renovasi sangat diperlukan sebagai bahan masukan untuk penyempurnaan perencanaan kegiatan pada waktu yang akan datang. Peningkatan kualitas SDM perlu dilakukan untuk menciptakan suasana organisai yang kondusif, kenyamanan lingkungan kerja, kepuasan kerja pegawai yang berdampak terhadap kemajuan organisasi. Apabila semangat dan gairah kerja berkurang akibat disebabkan oleh adanya perasaan tidak puas dalam bekerja dan jika ini terjadi maka akan menyebabkan menurunnya produktivitas. Demikian sebaliknya jika seorang pegawai merasa puas dalam bekerja maka semangat dan gairah bekerja akan meningkat yang mampu meningkatkan produktivitas kerja.

Kualitas Sumber Daya Manusia adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai. Kualitas Sumber Daya Manusia dalam sebuah organisasi layanan merupakan penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi dan misi serta tujuan dari organisai tersebut. Menurut Suharto (2012 : 70) Kualitas sumber daya

manusia adalah kemampuan dari pegawai menjalankan proses pemeriksaan yang dilihat dari kemahiran seseorang, latar belakang pendidikan, persyaratan yang harus diikuti untuk dapat menjalankan proses pemeriksaan, pelatihan-pelatihan, masalah professional dan sosialisasi peraturan yang mengalami perubahan.

Instansi pemerintah adalah organisasi yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas Negara sebagai bentuk pelayanan kepada masyarakat. Jika lembaga pemerintah dapat memproses, menggerakkan, dan menggunakan sumber daya manusia secara efektif dan efisien, agar tujuan mereka dapat tercapai. Peran manusia dalam organisasi sebagai pegawai memegang peranan yang sangat mementukan karena kelangsungan hidup suatu organisasi pemerintah bergantung sepenuhnya pada manusia sebagai penggeraknya. Pegawai merupakan faktor penting bagi setiap organisasi pemerintahan, karena pegawai merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Pegawai merupakan aset utama yang ada dalam sebuah organisasi yang mempunyai peran strategis didalam suatu organisasi yakni sebagai perencana, pemikir, dan juga sebagai pengendali kegiatan organisasi. Kinerja yang dimiliki oleh seorang pegawai diperoleh melalui usaha dan keraj keras serta melalui proses yang panjang, untuk itu setiap pegawai dituntut memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya. Seperti yang tertuang dalam Undang Undang Nomor 5 tahun 2014 Pasal 12 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (2014:11) yaitu “Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangun nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan

pelayanan publik yang professional, bebas intervensi politik serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.”

Kinerja pegawai merupakan hal yang penting dan menjadi tantangan tersendiri organisasi dalam mengelola sumber daya manusia, karena keberhasilan organisasi tergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Djuwanto dkk (2017:84) kinerja yaitu hasil kerja (output) yang tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi serta dari pihak pegawai itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan kualitas sdm dan motivasi kerja

Kinerja pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja juga bisa disebut sebuah aksi dari kinerja pegawai. Kinerja hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan. Seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Mangkunegara (2018:9) menjelaskan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM dalam periode waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Keberhasilan yang dicapai dengan kinerja karyawan tersebut akan memberikan dampak atau efek yang baik bagi perusahaan.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya kualitas SDM dapat menyebabkan buruknya kinerja pegawai di BALITBANG Provinsi Sumatera Utara
2. Kurangnya motivasi kerja dapat menyebabkan menurunnya kualitas kinerja pegawai di BALITBANG Provinsi Sumatera Utara
3. Perusahaan harus bisa mendorong sumber daya manusia agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing yaitu dengan meningkatkan motivasi dan kualitas kerja pegawai

## **1.3 Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1.3.1 Batasan Masalah**

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih baik, mendalam, dan sempurna maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya, Oleh karena itu, penulis membatasi diri hanya pada kualitas Sumber Daya Manusia dan motivasi kerja, maka penelitian ini permasalahannya dibatasi pada kualitas SDM, motivasi kerja di BALITBANG Provsu, Kualitas SDM dan motivasi kerja dipilih karena dengan meningkatnya kualitas SDM dan motivasi kerja akan membuat kepuasan kerja karyawan meningkat.

### **1.3.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dan penjelasan yang telah dikemukakan pada pembatasan masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah.

1. Apakah Kualitas SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BALITBANG Provsu?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BALITBANG Provsu?
3. Apakah kualitas SDM dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BALITBANG Provsu?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis

1. Untuk mengetahui pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja pegawai pada BALITBANG Provsu
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kinerja pegawai BALITBANG Provsu
3. Untuk mengetahui pengaruh kualitas SDM dan motivasi terhadap kinerja pegawai BALITBANG Provsu

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini sebagai sarana untuk menambah pengetahuan dan wawasan dalam penerapan teori-teori yang sudah diperoleh di bangku kuliah

2. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kualitas SDM dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORITIS**

#### **2.1 Kualitas Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1 Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia**

Kualitas sumber daya manusia terdiri dari dua suku kata meliputi kata kualitas yang secara umum merupakan tingkat baik buruknya atau taraf derajat sesuatu. Adapun pengertian kualitas menurut Sedarmayanti (2016:59). mengemukakan bahwa “Kualitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi, dan harapan”

Sedangkan pengertian Sumber Daya Manusia secara umum merupakan daya yang bersumber dari manusia. Daya yang bersumber dari manusia dapat juga disebut dengan tenaga atau kekuatan (energy atau power). Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Adapun pengertian sumber daya manusia menurut Sedarmayanti (2016:27) adalah “tenaga kerja atau pegawai di dalam suatu organisasi yang mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan”

Pengertian lain dikemukakan oleh Ndraha (2012:7) adalah sebagai berikut: “Sumber daya manusia adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap suatu usaha pencapaian tujuan organisasional”

Menurut Davais dalam Yamit (2013:8) kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan. Pengertian kualitas kerja karyawan sendiri

adalah kualitas kerja yang mengacu pada kualitas sumber daya manusia seperti pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan.

Dengan demikian pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia menurut Matindas (2013:94) mengemukakan bahwa “Kualitas SDM adalah kesanggupan tiap-tiap karyawan baik didalam menyelesaikan pekerjaannya, mengembangkan dirinya serta mendorong pengembangan diri rekan-rekannya.”

Adapun menurut Pasolong (2013:5) mengemukakan bahwa “Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan tenaga kerja yang memiliki kompetensi pengetahuan, keterampilan dan moral yang tinggi”

Sedangkan menurut Ndraha (2012:12) mengatakan bahwa pengertian kualitas sumber daya manusia yaitu :

Sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif – generatif – inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti *intelligence*, *creativity* dan *imagination*, tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, energi, otot, dan sebagainya.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2016:59) mengemukakan bahwa “Kualitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi, dan harapan”. Sedangkan Sumber Daya Manusia dikemukakan pula oleh Sedarmayanti (2016:27) mengemukakan bahwa Sumber Daya Manusia adalah tenaga kerja didalam atau Pegawai didalam suatu organisasi, yang mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan.



Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka pengertian Kualitas sumber daya manusia adalah kualitas sumber daya manusia menyangkut mutu dari tenaga kerja yang menyangkut kemampuan, baik berupa kemampuan fisik, kemampuan intelektual (pengetahuan), maupun kemampuan psikologis (mental).

### **2.1.2 Aspek- Aspek Kualitas Sumber Daya Manusia**

Kualitas sumber daya manusia menyangkut dua aspek, diantaranya aspek fisik (kemampuan fisik) serta aspek non fisik

#### **1. Aspek Fisik (Kemampuan fisik)**

Aspek fisik yaitu menyangkut kondisi kerja yang baik, dimana pekerjaan yang berbahaya dan dapat menimbulkan masalah kesehatan kerja dan tidak dapat dihindarkan. Ergonomi, yaitu suatu pengetahuan untuk menghubungkan manusia dengan pekerjaannya, menjadi perhatian para manajer untuk meningkatkan QWL (*Quality of Working*), Adapun untuk menentukan kemampuan fisik diupayakan melalui program peningkatan kesehatan dan gizi.

#### **2. Aspek Non Fisik**

Aspek non fisik meliputi kecerdasan dan mental dimana aspek ini menitik beratkan pada kemampuan bekerja, berpikir, keterampilan sikap dan mental seseorang. Di dalam aspek non fisik ini manusia memerlukan adanya pengakuan sebagai manusia. Adapun upaya yang dilakukan untuk mengembangkan manusia didalam aspek non fisik ini dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Adapun pendidikan yang dilakukan baik pendidikan melalui jalur formal, pendidikan keluarga, ataupun pendidikan agama.

### **3.1.2 Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia**

Pengembangan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan berbagai cara, adapun menurut Swasono dan Sulistyarningsih (2013:22-24) pengembangan manusia dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

#### **1. Pengembangan Rasio – Intelektual**

Jalur ini menitikberatkan pada pengembangan kualitas manusia melalui pengembangan kemampuan berfikir atau rasio intelektual yang antara lain dilaksanakan melalui peningkatan kemampuan untuk menilai keadaan salah benar. Pendidikan formal diharapkan dapat memberikan kontribusi terbesar dalam pengembangan rasio-intelektual ini melalui materi dasar hitung menghitung, membuat perbandingan, mengekspresikan melalui tulisan, membuat keputusan dengan kendala-kendala tertentu dan lain-lain. Termasuk dalam pendidikan formal ini adalah pengembangan sikap tepat waktu, sikap kerapihan dan lain-lain.

#### **2. Pengembangan Intuisi-Bathin**

Pengembangan intuisi-bathin berhubungan dengan pengembangan etika yang biasanya dikaitkan dengan kemampuan seseorang untuk memberi penilaian baik-buruk suatu keadaan/kondisi. Apabila penilaian salah-benar ditentukan oleh nilai-nilai tertentu yang dikembangkan melalui jalur pendidikan formal, maka etika sangat bergantung pada “suara hati” yang dipengaruhi oleh adat, moral, kebiasaan, agama, dan lain-lain. Peranan pendidikan keluarga (non-formal) dan agama sangat mempengaruhi suara hati. Selain itu etika juga dipengaruhi oleh kepribadian seseorang. Sedangkan kepribadian sangat dipengaruhi oleh faktor genetika,

keluarga dari ayah-ibu, lingkungan sosial, latar belakang pendidikan, pekerjaan, keluarga dari istri, banyaknya anak dan lain-lain.

### 3. Pengembangan Phisik Manusia

Pengembangan phisik merupakan hal yang terpenting dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia, karena dengan phisik yang sehat manusia akan dapat menghidupi dirinya sendiri, yang selanjutnya akan menjurus pada jiwa yang sehat. Pengembangan phisik dilaksanakan dengan pemenuhan gizi makanan dan latihan gerak badan yang cukup. Pengembangan lingkungan hidup yang sehat juga merupakan faktor penting dalam pengembangan phisik manusia.

#### **2.1.4 Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pengembangan mutu sumber daya manusia menurut Sedarmayanti (2016:18) dimaksudkan untuk berbagai keperluan, diantaranya yaitu:

1. Menyiapkan seseorang agar pada saatnya dihari tugas tertentu akan mampu disertai tugas yang sesuai.
2. Memperbaiki kondisi seseorang yang sudah diberi tugas dan sedang menghadapi tugas tertentu, sedang yang merasa ada kekurangan pada dirinya diharapkan mampu mengemban tugas sebagaimana mestinya.
3. Mempersiapkan seseorang yang diberi tugas tertentu yang sudah pasti syaratnya lebih berat dari tugas yang sedang dikerjakannya.

4. Melengkapi seseorang dengan hal-hal yang mungkin timbul disekitar tugasnya, baik yang langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap pelaksanaan tugasnya.
5. Menyesuaikan seseorang kepada tugas yang mengalami perubahan karena berubahnya syarat untuk mengerjakan tugas atau pekerjaan secara sebagian atau seluruhnya.
6. Menambah keyakinan dan percaya diri kepada seseorang bahwa dia adalah orang yang sesuai dengan tugasnya yang sedang diembannya.
7. Meningkatkan wibawa seseorang dari pandangan bawahan maupun orang lain, teman sejawat, maupun para relasinya.

#### **2.1.5 Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia**

Setelah mengemukakan beberapa pengertian-pengertian kualitas sumber daya manusia menurut para ahli di atas. Peneliti akan membahas lebih lanjut mengenai ukuran-ukuran untuk mengukur kualitas sumber daya manusia yang diadaptasi dan modifikasi sesuai dengan kebutuhan peneliti yang akan dilakukan dari Sedarmayanti (2016:53) adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan fisik (kesehatan)
2. Kemampuan non fisik, yang meliputi
  - a) Kemampuan Intelektual (kecerdasan)
  - b) Kemampuan Psikologis (mental)

Adapun penilaian dalam mengukur kualitas sumber daya manusia yang diharapkan mencakup sumber daya manusia yang memenuhi berbagai kriteria dalam ukuran-ukuran di atas yaitu meliputi :

a) Kemampuan Fisik (kesehatan)

Kemampuan fisik adalah kemampuan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa. Penelitian terhadap berbagai persyaratan yang dibutuhkan dalam ratusan pekerjaan telah mengidentifikasi Sembilan kemampuan dasar yang tercakup dalam kinerja dari tugas-tugas fisik. Adapun indikator dalam mengukur kemampuan fisik (kesehatan) ini meliputi :

1. Memiliki kesehatan yang baik serta kebugaran jasmani
2. Memiliki tingkat kehidupan yang layak dan manusiawi

b) Kemampuan intelektual (kecerdasan)

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas berpikir, menalar, dan memecahkan masalah individu dalam sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan, dan untuk alasan yang tepat, pada nilai yang tinggi. Individu yang cerdas juga lebih mungkin menjadi pemimpin dalam suatu kelompok. Adapun indikator dalam mengukur kemampuan intelektual (kecerdasan) ini meliputi :

1. Memiliki kemampuan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi.
2. Memiliki tingkatan ragam dan kualitas pendidikan serta keterampilan yang relevan dengan memperhatikan dinamika lapangan kerja, baik yang tersedia di tingkat local, nasional, maupun internasional.

3. Memiliki penguasaan bahasa, meliputi bahasa nasional, bahasa ibu (daerah) dan sekurang-kurangnya satu bahasa asing.
4. Memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan tuntutan industrialisasi

c) Kemampuan Psikologis (mental)

1. Kemampuan psikologis (mental) adalah kemampuan yang berkaitan dengan etika, perilaku, sikap, serta fungsi mental manusia secara ilmiah yang biasanya dikaitkan dengan kemampuan seseorang untuk memberi penilaian baik Taat menjalankan agama dan kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa serta toleransi yang tinggi dalam kehidupan beragama.
2. Memiliki semangat yang tinggi dan kejuangan yang tangguh, baik sebagai individu maupun sebagai masyarakat.  
-buruk suatu kondisi/keadaan dalam melaksanakan pekerjaan. Adapun indikator dalam mengukur kemampuan intelektual (kecerdasan) ini meliputi
3. Jujur yang dilandasi kesamaan antara pikiran, perkataan, dan perbuatan serta tanggung jawab yang dipikulnya.
4. Lebih mementingkan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi atau golongan atas dasar kesamaan lebih mendahulukan kewajiban daripada hak sebagai warga negara
5. Memiliki sikap adaptif dan kritis terhadap pengaruh negative nilai-nilai budaya asing.
6. Memiliki kesadaran disiplin nasional sebagai suatu budaya bangsa yang senantiasa ingin maju

7. Memiliki semangat kompetensi yang tinggi dengan meningkatkan motivasi, etos kerja dan produktivitas demi pembangunan bangsa dan negara.
8. Berjiwa besar dan berpikiran positif dalam setiap menghadapi permasalahan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara demi kebutuhan dan kemajuan
9. Memiliki sifat keterbukaan yang dilandasi rasa tanggung jawab bagi kepentingan negara.
10. Memiliki kesadaran hukum yang tinggi serta menyadari hak dan kewajiban asasinya dengan yang ditetapkan dalam UUD 1945.

Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia (Matutina, (2013:205), kualitas sumber daya manusia mengacu pada :

1. Pengetahuan (*Knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya fikir serta penguasaan ilmu yang luas dimiliki karyawan
2. Keterampilan (*Skill*) yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan.
3. Abilities yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab

Melihat uraian diatas tersebut, maka sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan dalam suatu organisasi, karena dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas baik berkemampuan dalam bidang fisik, intelektual serta psikologisnya sangat mempengaruhi maju mundurnya suatu organisasi.

## 2.2 Motivasi

### 2.2.1 Pengertian Motivasi

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Motivasi dalam manajemen pada umumnya diperuntukkan untuk sumber daya manusia dan khususnya bagi para bawahan. Motivasi itu sendiri merupakan faktor yang sangat menentukan untuk seorang pegawai dalam melaksanakan kerja. Meskipun kemampuan dari karyawan maksimal disertai dengan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi untuk mendorong karyawan untuk bekerja sesuai dengan tujuan maka pekerjaan itu tidak akan berjalan sesuai dengan tujuan.

Beberapa pendapat mengenai motivasi menurut para ahli, Winardi mengemukakan (2016;6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif.

Sedangkan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2015:23) pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan definisi menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang



untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.

### **2.2.2 Tujuan Motivasi dan Manfaat Motivasi**

Motivasi bisa bertujuan sebagai kekuatan penuntun untuk semua perilaku manusia, tetapi memahami cara kerjanya dan faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya dapat menjadi penting dalam beberapa cara bantu orang merasa lelah mengendalikan hidup mereka

Terdapat beberapa tujuan dan manfaat motivasi menurut Hasibuan (2015:146) antara lain :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- d. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- e. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- f. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
- g. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- h. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- i. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Berdasarkan uraian diatas, tujuan dan manfaat motivasi adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan potensi dan tenaga kerja organisasi agar mau berhasil, sehingga dapat mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya baik itu keinginan karyawan ataupun keinginan organisasi.

### **2.2.3 Prinsip-prinsip Motivasi Kerja**

Terhadap beberapa prinsip dalam motivasi kerja karyawan menurut Syaiful dan Aswan (2012:27), diantaranya yaitu :

#### **1. Prinsip Partisipasi**

Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan 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 (karyawan) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah di motivasi kerjanya

#### **4. Prinsip pendelegasian wewenang**

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan

yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

#### 5. Prinsip Pemberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahannya akan memotivasi karyawan kerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Berdasarkan beberapa pengertian menurut para ahli di atas penulis sampai pada pemahaman bahwa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan yaitu prinsip partisipasi, prinsip, komunikasi, prinsip mengakui andil bawahan, prinsip pendelegasian wewenang dan prinsip pemberi perhatian.

#### 2.2.4 Jenis – Jenis Motivasi

Motivasi kerja dibagi menjadi beberapa jenis. Jenis-jenis motivasi menurut Winardi (2016:5) dapat bersifat negatif dan positif, yakni :

1. Motivasi positif, yang kadang-kadang dinamakan orang “motivasi yang mengurangi perasaan cemas” (*anxiety reducing motivation*) atau “pendekatan wortel” (*the carrot approach*) dimana orang ditawarkan sesuatu yang bernilai (misalnya imbalan berupa uang, pujian dan kemungkinan untuk menjadi karyawan tetap) apabila kinerjanya memenuhi standar yang ditetapkan
2. Motivasi negatif, yang sering kali dinamakan orang “pendekatan tongkat pemukul” (*the stick approach*) menggunakan ancaman hukuman

(teguranteguran, ancaman akan di PHK, ancaman akan diturunkan pangkat dan sebagainya) andaikata kinerja orang bersangkutan dibawah standar.

Sama halnya Gregor dalam Winardi (2016:6) “masing-masing tipe (Motivasi) memiliki tempatnya sendiri di dalam organisasi-organisasi, hal mana tergantung dari situasi dan kondisi yang berkembang

### **2.2.5 Indikator Motivasi**

Menurut Veitzhl dan Basri (2016:837) indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan untuk mengembangkan kreativitas
2. Kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan
3. Kebutuhan mencapai prestasi tertinggi
4. Kebutuhan untuk bekerja secara efektif dan efisien
5. Kebutuhan untuk diterima
6. Kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antar karyawan
7. Kebutuhan untuk ikut serta dan bekerja sama
8. Kebutuhan untuk memberikan pengaruh
9. Kebutuhan untuk mengembangkan kekuasaan dan tanggung jawab
10. Kebutuhan unutk memimpin dan bersaing

## 2.3 Kinerja Pegawai

### 2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian dan keinginan yang dicapai.

Menurut Emron et al (2017:188) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Mangkunegara (2011:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan definisi di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja merupakan sebuah pencapaian atau hasil kerja seorang karyawan sesuai dengan tugas, kemampuan, dan tanggung jawab yang dilakukan untuk mencapai sebuah tujuan.

Menurut Suwatno dan Priansa (2011) menyatakan bahwa kinerja merupakan *performance* atau unjuk kinerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja.

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. (Fahmi 2017:176). Kinerja merupakan hasil dari aplikasi kombinasi antara *sustaining* dan *acceleration leadership behavior*.

### 2.3.2 Metode Penelitian Kinerja

Metode penilaian kinerja karyawan dapat dibedakan menjadi metode penilaian yang berorientasi masa lalu dan masa depan. Mengevaluasi kinerja dimasa lalu, karyawan dapat mengarah kepada perbaikan prestasi. Penilaian kinerja atau prestasi kerja memberikan kesempatan kepada pemimpin dan orang yang dinilai untuk secara bersama menentukan dan membahas kekurangan-kekurangan yang terjadi dan mengambil langkah pemakainya.

Menurut Rivai (2011:563), teknik-teknik penilaian kinerja meliputi :

1. Skala peringkat (*Rating Scale*)
2. Daftar pertanyaan
3. Metode catatan prestasi
4. Metode dengan pilihan terarah (*Force Choice Methode*)
5. Metode peristiwa kritis (*Critical Incident Methode*)
6. Skala peringkat yang dikaitkan dengan tingkah laku

### 2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Suyardi Prawirosentono (2008:27), yaitu :

1. Efektifitas dan efisiensi bila suatu tujuan akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dan hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak

efektif. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2. Otoritas (Wewenang) adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya
3. Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku , jadi disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.
4. Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi
5. Budaya organisasi  
Seperangkat nilai-nilai, keyakinan-keyakinan atau norma-norma yang telah lama dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan), sebagai pedoman perilaku dan memecahkan masalah-masalah organisasinya.
6. Stress  
Suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, pola fikir, dan kondisi seorang karyawan suatu organisasi

### **2.3.4 Karakteristik Kinerja Pegawai**

Karakteristik adalah kualitas tertentu atau ciri khas dari seseorang atau sesuatu. Kinerja karyawan memiliki karakteristik, karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi

### **2.3.5 Indikator Kinerja Pegawai**

Untuk memudahkan para manager melakukan penilaian kinerja karyawan maka dikelompokkan beberapa aspek atau kriteria dalam kinerja. Berikut menurut para ahli tentang dimensi dan indikator kinerja karyawan. Wirawan (2012:53) menyatakan “Dimensi kinerja adalah kualitas-kualitas kondusif terhadap pengukuran”. Dimensi kinerja menyediakan alat untuk melukiskan keseluruhan cakupan aktivitas di tempat kerja. Sementara itu tanggung jawab dan kewajiban suatu deskripsi depersonalisasi. Dimensi dan indikator kinerja menurut wirawan (2012:67) yaitu

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung Jawab



Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku karyawan setiap hari.

#### 4. Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertical dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

#### 5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban seorang pegawai.

### **2.4 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu adalah ilmu yang dalam cara berfikir menghasilkan kesimpulan berupa ilmu pengetahuan yang dapat diandalkan, dalam proses berfikir menurut langkah-langkah tertentu yang logis dan didukung kualitas sumber daya manusia dan motivasi oleh fakta empiris.

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

| No | Nama Peneliti                 | Judul Penelitian  | Hasil Penelitian  |
|----|-------------------------------|---|---|
| 1  | Hanung Rifqi Kurniawan (2018) | Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. MONDRIAN GARMENT MANUFACTURE KLATEN   | Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kualitas Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan PT. Mondrian Garment Manufacture Klaten.   |
| 2  | Yunita Berniati BR KARO       | Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Fasilitas terhadap Kepuasan Kerja pada Perusahaan daerah air minum Tirtanadi Kota Medan                   | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan serta elastis terhadap kepuasan kerja pegawai pada perusahaan daerah air minum kota medan                                |
| 3  | Nazmi Syakhira                | Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat daerah provinsi Sumatera Utara (DPRD PROVSU) | Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai  |
| 4  | Muhammad Rizaldy Afrianda     | Pengaruh Motivasi Kerja dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan di R.S.U DR. GL TOBING Tanjung Morawa   | Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di RSUD dr.GL Tobing Tanjung morawa.   |
| 5  | Ady Putra (2021)              | Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. INDUSTRI KARET DELI MEDAN                                    | Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. INDUSTRI |

|   |                     |  |  |
|---|---------------------|--|--|
|   |                     |  | KARET DELI MEDAN.  |
| 6 | Deska Nur Oktaviani | Pengaruh Kualitas Daya Manusia dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.BANK MANDIRI (Persero Tbk.   | The results of the analysis of the quality of human resources and motivation show that there is a significant relationship to employee performance, this is shown from the results of calculating the correlation $R=0.861$ . The regression coefficient of determination results is $0.731$ or $73.1\%$ simultaneous hypothesis t test results with $F_{count}=67.550 > F_{table}=320$ , then $H_0$ there is a significant relationship between the quality of human resources and motivation on employee performance |
| 7 | Nopri Ariansyah     | Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.CIPTA PRIMA KONTRINDO | The results showed that the quality of human resources and work motivation simultaneously had a positive effect on employee performance. Evidenced by the results of the fcount value of $11.902$ greater than $f_{table} 3.09$ with a significance of $0.000$ less than $0.05$ so that it can be stated to have a positive effect.  |

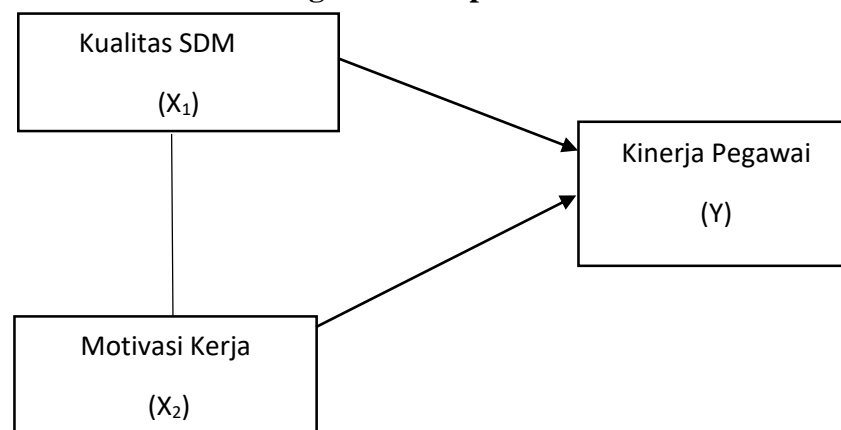
## 2.5 Kerangka Konseptual

Menyusun kerangka Konseptual adalah secara rasional masalah yang telah dirumuskan dan diidentifikasi, mengapa fenomena itu terjadi yaitu dengan mengalirkan jalan pikiran dari pangkal pikir, berdasarkan patokan pikir (postulat/dedukasi/hipotesis) menurut kerangka logis.

1. Menurut penelitian terdahulu bahwasannya kualitas SDM ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Menurut penelitian terdahulu bahwasannya motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
3. Menurut penelitian terdahulu bahwasannya kualitas ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Berikut kerangka penelitian yang dapat dilihat pada gambar berikut :

**Gambar 2.2**  
**Kerangka Konseptual**



## 2.6 Hipotesis

Berdasarkan penelitian data yang diuraikan di atas maka hipotesis penelitiann ini adalah sebagai berikut :

1. Kualitas SDM berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai di BALITBANG Provsu
2. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai di BALITBANG Provsu
3. Kualitas SDM dan motivasi kerja berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai di BALITBANG Provsu