

BAB II

KERANGKA TEORI DAN HIPOTESIS

A. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja (*Performance*) sering disebut dengan kata produktivitas, yang berarti : prestasi kerja, pencapaian kerja, atau hasil kerja. Pencapaian kinerja bergantung pada motivasi atau keinginan individu yang bersangkutan untuk , mencapainya, disamping itu juga diperlukan faktor pendukung lain seperti kemampuan dan ketrampilan.

Malayu S.P. Hasibuan (2001:34) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Donnelly, Gibson and Ivancevich (1995), kinerja adalah merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Dari berbagai pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi kerja dimana yang bersangkutan bekerja

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001 : 82) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

1. Kemampuan mereka,
2. Motivasi,
3. Dukungan yang diterima,
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan
5. Hubungan mereka dengan organisasi.

Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain :

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal. Gibson (1987) mengemukakan ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja :

- 1) Faktor individu : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

- 2) Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja
- 3) Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system)

3. Unsur-Unsur Penilaian Kinerja

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 10 Tahun 1979 tentang Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) dinyatakan bahwa unsur-unsur kinerja yang dinilai adalah : kesetiaan, ketaatan, prestasi kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan bagi yang menjabat sebagai pemimpin.

- 1) **Kesetiaan** : adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.
- 2) **Prestasi kerja**: adalah bagaimana kemampuan pegawai menyelesaikan pekerjaannya, apakah pegawai mempunyai kecakapan, keterampilan, dan kesungguhan dalam bekerja, juga dilihat hasil pelaksanaan pekerjaan yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.
- 3) **Tanggung jawab**: adalah kesanggupan pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau yang dilakukan.

- 4) **Ketaatan:** adalah sikap pegawai terhadap peraturan dan ketentuan yang ada yang telah disepakati di tempat pegawai bekerja.
- 5) **Kujujuran:** adalah sikap pegawai yang tidak menyalahgunakan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, serta selalu membuat laporan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
- 6) **Kerjasama:** adalah kemampuan pegawai untuk dapat melaksanakan tugas bersama dengan orang lain.
- 7) **Prakarsa:** adalah suatu kemampuan pegawai dalam mengambil keputusan atau tindakan, tanpa harus selalu menunggu petunjuk dari atasan serta kemampuan pegawai dalam mencari tata kerja baru yang akan mengeluarkan hasil yang lebih baik. juga bagaimana kemampuan pegawai dalam memberikan saran dan masukan kepada atasannya.
- 8) **Kepemimpinan:** adalah kemampuan pegawai dalam penguasaan tugas, mengambil keputusan, berkomunikasi, menentukan prioritas, ketegasan dan obyektifitas, sebagai panutan, koordinasi serta memahami kemampuan bawahan.

Menurut Siti Fajar (2010) kinerja yang diharapkan sering kali lebih didasarkan pada perilaku keanggotaan organisasi dari pada kinerja terkait jabatan itu sendiri, Dalam hubungan ini kriteria dari kinerja yang dinilai dibedakan atas beberapa jenis :

a. Kriteria kinerja berdasarkan sifat

Sifat-sifat sering dinilai selama proses penilaian kinerja dan kriteria jenis ini memfokuskan diri pada bagaimana seseorang melakukan pekerjaan terlepas dari hasil kerjanya.

b. Kriteria berdasarkan perilaku

Kriteria jenis ini lebih memfokuskan pada perilaku kerja dalam kaitan pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal seperti keramahan, kepedulian terhadap pelanggan.

c. Kriteria berdasarkan hasil

Kriteria jenis ini berfokus pada apa yang dicapai atau dihasilkan

4. Metode Penilaian Kinerja

Asnawi Sahlan (1999: 155) dalam bukunya *Aplikasi Psikologi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* mengemukakan enam metode penilaian kinerja yakni :

a. *Rating Scale Method*

Metode rating scale merupakan metode penilaian yang mendasarkan pada sifat-sifat atau karakteristik baik pekerjaan maupun orang yang melaksanakan pekerjaannya. Caranya para pejabat penilai atau supervisor secara bersama-sama mengidentifikasi dan menentukan dimensi-dimensi yang dianggap penting untuk diukur seperti misalnya *job knowledge* , *motivation*, *interpersonal relation with others*, dan *supervision required*

b. Check List Method

Checklist Method terdiri dari 2 model yaitu *Weighted Checklist* dan *Forced Choice Checklist*. *Weighted Checklist* dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- (a) Menyusun sejumlah pernyataan - pernyataan yang dapat menggambarkan perilaku dalam bekerja baik yang efektif maupun tidak efektif
- (b) Setiap pernyataan perilaku diberikan skala ukur Likert dengan skor 5 bagi yang efektif dan skor 1 bagi yang tidak efektif
- (c) Setiap pernyataan yang diberikan skor kemudian di bobot dengan cara membandingkan nilai skor yang didapat dengan rata-rata nilai skor pernyataan secara keseluruhan

c. Employee Comparison Method

Metode merupakan metode penilaian kinerja dimana hasil kinerja seorang pegawai diperbandingkan dengan beberapa pegawai lainnya yang pekerjaannya sejenis kemudian hasil penilaian dari semua ditentukan rata-rata nilainya untuk menentukan peringkat penilaian kinerjanya

d. Essay Evaluation

Metode ini dilakukan dimana pejabat penilai terlebih dahulu dibekali suatu karangan atau essay yang didalamnya dikelompokkan kedalam yang menyangkut inisiatif, kemampuan kerjasama, pengetahuan terhadap pekerjaan dan hasil pekerjaan.

e. *Critical Incident*

Metode penilaian kinerja ini merupakan metode penilaian yang menekankan pencatatan semua kejadian penting terkait perilaku kerja pegawai yang dinilai baik yang biasa maupun luar biasa. Kejadian-kejadian tersebut diamati dan dicatat dalam buku catatan khusus menurut kategori perilaku kerja yang seharusnya diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya.

f. *Management By Objectives (MBO)*

Metode ini dianggap paling obyektif untuk penilaian kinerja. Dalam penerapannya baik pejabat penilai maupun pegawai yang dinilai duduk bersama menentukan dan menetapkan sasaran kinerja untuk disepakati dan dipakai sebagai standar kinerja. Hasil penilaian kinerja riil yang didapat dibandingkan dengan standar kinerja yang disepakati menjadi peringkat nilai yang diperoleh oleh pegawai.

5. Tahapan Proses Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena dengan adanya penilaian kinerja memungkinkan kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

Menurut Bambang Wahyudi (2002 : 101) penilaian kinerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja / jabatan seorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangannya”.

Menurut Henry Simamora (2004), penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan

Cascio (1992) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah sebuah gambaran atau deskripsi yang sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dari seseorang atau suatu kelompok dalam melaksanakan pekerjaannya.

Secara umum penilaian kinerja meliputi 3 tahapan: pertama adalah menetapkan standar penilaian, penilaian kinerja yang dilakukan dengan membandingkan kinerja nyata dengan standar kerjanya, dan ketiga adalah pemberian umpan balik untuk perbaikan kinerja kedepan. Penilaian kinerja pegawai dilingkungan instansi pemerintahan dilakukan dengan menggunakan DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) yang dilakukan dalam jangka waktu 6 bulan atau 1 tahun sekali dan penilaian dilakukan oleh pejabat penilai sedangkan pengesahannya dilakukan oleh Atasan Pejabat Penilai. Penilaian bersifat rahasia dalam arti hanya diketahui oleh pejabat penilai, pegawai yang dinilai dan Atasan Pejabat Penilai, Ketentuan Penilaian kinerja ini diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979.tentang Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3)

Tata cara atau prosedur penilaian kinerja menurut ketentuan DP3 dilaksanakan sebagai berikut :

- a. Pejabat penilai melakukan penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai atau karyawan yang menjadi bawahan langsungnya dan hasil penilaian tersebut

diinformasikan kepada bawahan untuk ditandatangani sebagai tanda persetujuan. Dalam hal bawahan berkeberatan terhadap penilaian yang diberikan, bawahan dapat menyampaikan alasan keberatan pada kolom keberatan yang sudah disediakan dalam DP3.

- b. Hasil penilaian kinerja yang sudah ditandatangani oleh pejabat penilai dan bawahannya kemudian disampaikan kepada Atasan Pejabat Penilai yang merupakan Atasan Langsung dari Pejabat Penilai.
- c. Atasan pejabat penilai memeriksa dengan seksama DP3 yang disampaikan kepadanya dan menandatangani sebagai tanda pengesahan.
- d. Apabila terdapat alasan-alasan yang cukup, Atasan Pejabat Penilai dapat mengadakan perubahan nilai yang tercantum dalam DP3 apabila alasan keberatan dari pegawai yang dinilai dapat dipertimbangkan secara objektif.
- e. Nilai pelaksanaan pekerjaan dinyatakan dengan sebutan angka sebagai berikut :

Tabel II.1
Penilaian Kinerja

No.	Sebutan	Angka
1	Amat baik	91- 100
2	Baik	76 – 90
3	Cukup	61- 75
4	Sedang	51- 60
5	Kurang	50 Ebawah

6. Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat penelitian menurut T. Hani Handoko adalah sebagai berikut :

1. Perbaikan prestasi kerja

Umpan balik pelaksana kerja memungkinkan karyawan manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kagitan-kegiatan mereka demi perbaikan prestasi kerja.

2. Penyesuaian kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

3. Keputusan penempatan

Promosi, transfer dan demosi (penurunan jabatan) biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya, promosi merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

4. Kebutuhan latihan dan pengembangan

Prestasi kerja yang buruk menunjukkan adanya kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan lebih lanjut.

5. Perencanaan dan pengembangan karir.

Umpan balik prestasi kerja dapat mengarah keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur yang harus diteliti.

6. Penyimpangan proses staffing.

Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.

7. Ketidak akuratan informasi.

Prestasi yang buruk mungkin menunjukkan kesalahan dalam informasi di analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan personalia yang diambil tidak tepat.

8. Kesalahan desain pekerjaan

Prestasi kerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi kerja dapat membantu diagnose kesalahan-kesalahan tersebut.

9. Kesempatan kerja yang adil.

Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

10. Tantangan-tantangan eksternal.

Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi financial atau masalah-masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi kerja maka departemen personalia dapat menawarkan bantuan kepada semua karyawan yang membutuhkan atau diperkirakan memerlukan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas , dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil penilaian terhadap pekerjaan yang diukur dari aspek-aspek perilaku seseorang dalam bekerja meliputi kesetiaan, prestasi kerja tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa dan kepemimpinan.

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi

Terdapat berbagai batasan pengertian atau definisi yang diberikan oleh para ahli tentang motivasi . Menurut Robbins, dkk, (1999:50) motivasi adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individu tertentu.

Menurut Stoner (1996) menyebutkan pengertian motivasi sebagai faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku individual. Sedangkan menurut As'ad (2005), menerangkan bahwa, motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Motif atau dorongan dalam melakukan sesuatu sangat besar pengaruhnya terhadap moral dan tindakannya Seseorang bersedia melakukan tindakan. bilamana motif yang mendorongnya cukup kuat yang pada dasarnya tidak mendapat saingan atau tantangan dari motif lain yang berlawanan. Demikian pula sebaliknya orang lain yang tidak didorong oleh motif yang kuat akan meninggalkan atau sekurang-kurangnya tidak bergairah dalam melakukan sesuatu tindakan

2. Tujuan Motivasi

Motivasi diperlukan bagi setiap pekerja atau karyawan Tujuan motivasi antara lain adalah :

- a. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan disiplin karyawan
- e. Menciptakan suasana dan hubungan kerja karyawan
- f. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- g. Meningkatkan efisiensi kerja dan rasa tanggung jawab karyawan
- h. Meningkatkan loyalitas, partisipasi dan kreatifitas karyawan

3. Azas-Azas Motivasi

Azas-azas motivasi adalah :

- a. Azas mengikut sertakan yang maksudnya adalah mengajak bawahan untuk berpartisipasi dalam mengajukan ide-ide , rekomendasi dalam pengambilan keputusan
- b. Azas komunikasi yang maksudnya mengkonfirmasi secara jelas tentang tujuan yang akan dicapai , cara mengerjakannya, dan mengatasi kendala yang dihadapi
- c. Azas pengakuan yang maksudnya memberikan pengakuan serta penghargaan yang sesuai kepada bawahan atas prestasi kerjanya

- d. Azas wewenang yang didelegasikan yang maksudnya memberikan wewenang serta kebebasan dalam batas tertentu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya
- e. Azas perhatian timbal balik yang maksudnya mendorong atau memotivasi bawahan dan perusahaan untuk mengemukakan harapan-harapannya secara timbal balik untuk mencapai kesepakatan

4. Manfaat Motivasi

Manfaat motivasi adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sedangkan manfaat yang diperoleh dari orang-orang yang bekerja dengan penuh motivasi akan diperoleh hasil kerja yang produktif dan berkualitas. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi akan membuat seseorang senang mengerjakannya., dan merasa dihargai untuk menghasilkan sesuatu target yang mereka tetapkan

5. Perlunya Motivasi

Dalam suatu organisasi kerja , perasaan tidak puas akan lebih mudah terlihat daripada perasaan puas yang dialami oleh karyawan yang dapat benetuk keluhan, ketidak pedulian dan sikap apatis terhadap pekerjaannya. Penelitian menunjukkan bahwa jika orang merasa tidak puas akan cenderung menceritakan ketidak puasannya kepada banyak orang lainnya sementara kalau ia puas akan menceritakan hanya kepada beberapa orang lainnya. Kenyataan tersebut menegaskan betapa perlunya motivasi dalam bekerja .

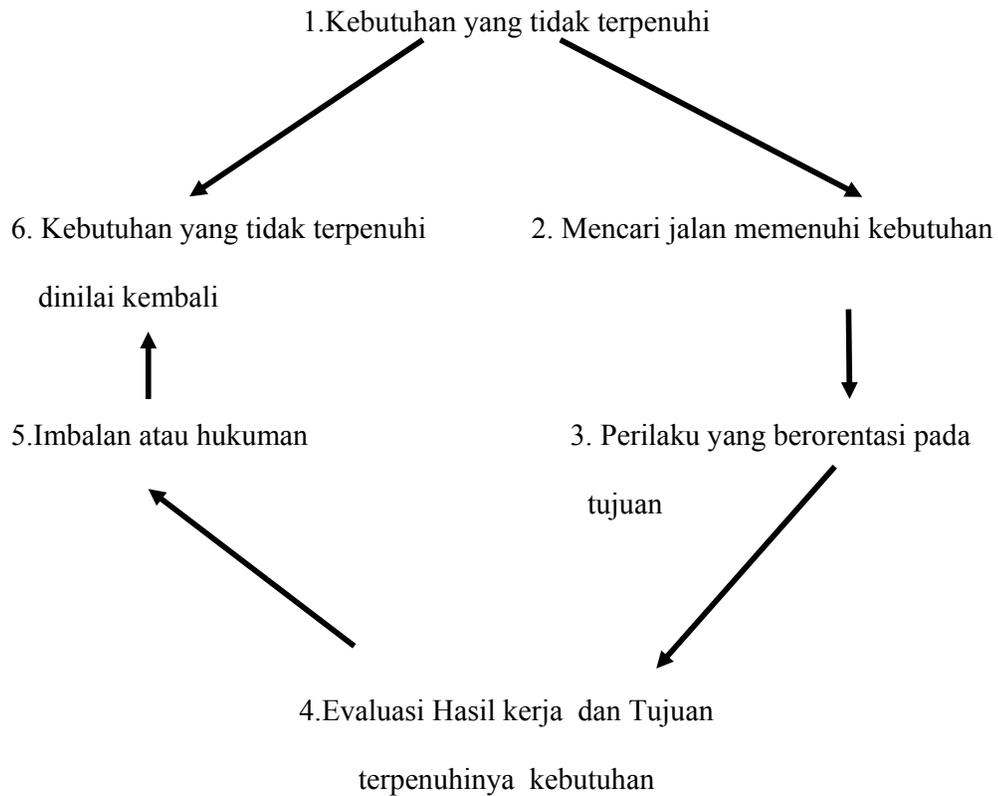
6. Alat Ukur Motivasi

Alat untuk mengukur motivasi terkait dengan kebutuhan yang mendasari motivasi :

- a. Material incentive adalah motivasi yang bersifat material sebagai imbalan prestasi kerja yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang atau barang
- b. Non Material Incentive adalah motivasi yang tidak berbentuk material dalam bentuk penghargaan, keamanan dan kenyamanan bekerja, pekerjaan yang sesuai, kesempatan untuk tumbuh dan berkembang perasaan diberi tanggung jawab

7. Proses Motivasi

Proses motivasi diawali dengan adanya kebutuhan yang tidak terpenuhi yang kemudian menimbulkan keinginan untuk berupaya mencari jalan untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Dari keinginan tersebut muncul perilaku atau tindakan yang berorientasi pada tujuan memenuhi kebutuhan sehingga tercapai hasil kerja tertentu. Bersamaan dengan proses tersebut kebutuhan yang tidak terpenuhi dilakukan evaluasi dari aspek imbalan atau hukuman/resiko. Proses tersebut digambarkan oleh Gibson, 1985 sebagai berikut :



Gambar II.1

Proses Motivasi kerja

8. Teori Motivasi Kerja

A. Teori F. Herzberg

Menurut Herzberg ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya yaitu :

- A. *Motivational Factor* juga disebut *Satisfier* atau *Job Content Factors* yang artinya faktor yang berkaitan dengan pekerjaan atau faktor intrinsik yang menentukan kepuasan kerjanya antara lain karakteristik pegawai, perasaan diberi tanggung jawab,

perasaan dihargai, kesempatan untuk maju berkembang dan Prestasi kerja atau pencapain kerja.

B. *Hygienic Factor* atau disebut juga *dissatisfier factor* yang artinya faktor – faktor yang berkaitan dengan lingkungan pekerjaan (ekstrinsik) yang dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan pegawai dalam bekerja antara lain seperti gaji / upah, sistem pengawasan atau supervisi, hubungan kerja, dan kondisi kerja. Apabila faktor - faktor tersebut tidak terpenuhi maka dapat dipastikan akan timbul ketidakpuasan kerja namun sebaliknya bila dipenuhi tidak berarti akan menjamin pegawai akan merasa puas dalam bekerja

Teori Herzberg berhubungan dengan Teori Maslow dan teori ERG Alderfer yang digambarkan sebagai berikut :

Gambar II.2. Hubungan antara Teori Herzberg . Teori Maslow dan Teori ERG Alderfer

Dua factor motivasi	Hirarkhi Kebutuhan Maslow	Teori ERG
Motivator	Aktualisasi diri	Growth
-----	Penghargaan	
	Sosial	Related
Hygienic	Keamanan	

Dalam hal ini pendapat Herzberg tidak berbeda jauh dengan Maslow ataupun Alderfer dalam hal faktor - faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja, hanya Herzberg membedakan dalam garis besarnya menjadi 2 (dua) yaitu faktor intrinsik (*Satisfier Factor*) dan faktor ekstrinsik (*Dissatisfier or Hygienic Factor*)

Semua faktor yang telah disebutkan di atas pada dasarnya merupakan bentuk bentuk motif yang mendorong seseorang melakukan pekerjaannya secara

1. Motif intrinsik, yakni dorongan yang terdapat dalam pekerjaan yang dilakukan. antara lain bekerja karena pekerjaan itu sesuai dengan bakat dan minat, dapat diselesaikan dengan baik karena memiliki pengetahuan dan ketrampilan dalam menyelesaikannya dan lain-lain.
2. Motif ekstrinsik, yakni dorongan yang berasal dari luar pekerjaan yang sedang dilakukan antara lain gaji / upah, sistem pengawasan atau supervisi, hubungan kerja, dan kondisi kerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan kerja seseorang yang didasari oleh motif kebutuhan yang dapat diukur dari 2 aspek yaitu (1) kebutuhan intrinsik meliputi sikap atau pandangan terhadap pekerjaannya, penghargaan atau pengakuan atas prestasi kerja, perasaan diberi tanggung jawab, kesempatan untuk tumbuh dan berkembang (2) kebutuhan ekstrinsik meliputi meliputi kondisi kerja, pengawasan, kompensasi, dan hubungan kerja.

C. Kerangka Berpikir

Motivasi kerja berhubungan dengan kinerja atau prestasi kerja karena apabila motivasi kerja seseorang rendah maka kinerjanya pun akan tidak optimal. Motivasi kerja berkaitan dengan kemauan atau dorongan seseorang untuk melakukan pekerjaan yang secara teori dikaitkan dengan faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik menurut Herzberg diyakini sebagai hal yang menyebabkan pegawai termotivasi untuk bekerja

(*Motivator*) mencakup sikap atau pandangan pegawai terhadap pekerjaannya, penghargaan atas prestasi kerja, perasaan diberi tanggung jawab dan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang. Faktor ekstrinsik diyakini hanya mencegah ketidakpuasan yang sifatnya memelihara motivasi kerja meliputi hubungan kerja, kompensasi, sistem pengawasan kerja, keamanan dan kenyamanan kerja. Sementara kinerja adalah hasil pekerjaan yang dinilai dari aspek perilaku kerja dan pencapaian target yang ditentukan terkait pekerjaannya. Sebagai kerangka pikir penelitian hubungan motivasi kerja dengan Kinerja adalah melakukan penelitian dan pengukuran aspek-aspek yang menyebabkan seseorang termotivasi untuk bekerja menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya dan organisasi tempat mereka bekerja.

Aspek motivasi kerja seseorang terkait erat dengan kebutuhan yang mendasari seseorang untuk bekerja seperti kebutuhan akan berprestasi (kinerja), penghargaan, rasa tanggung jawab, keinginan untuk tumbuh dan berkembang dan pekerjaan itu sendiri. Di lain sisi ada faktor-faktor diluar

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Cikupa dan penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Agustus 2011.

B. Jenis penelitian & Desain Penelitian

Pendekatan penelitian adalah kuantitatif dengan studi deskriptif analitik, sedangkan desain penelitian ini merupakan penelitian non eksperimental, pengumpulan data secara *observational cross sectional* karena pengumpulan data variabel dependen (kinerja) dan variabel independen (kepuasan kerja) dilakukan pada saat yang bersamaan.

Dengan menggunakan desain penelitian di atas, diharapkan bisa mendapatkan hasil yang sesuai dengan tujuan penelitian ini, yaitu melihat Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja.

C. Teknik Pengambilan Sampel

a) Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PNS dan PTT Puskesmas Cikupa berjumlah 35 orang.