

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Teori Motivasi

2.1.1 Definisi Motivasi

Motivasi berasal dari kata “motif” yang berarti dorongan atau rangsangan sebagai daya gerak yang ada dalam diri seseorang. Sehingga motivasi dapat dimaksudkan sebagai kekuatan yang dimiliki individu untuk melakukan sesuatu tindakan. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2012), motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang artinya dorongan atau menggerakkan.

Motivasi adalah berbagai proses untuk mengarahkan, membangkitkan serta menjaga perilaku individu untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Sutrisno, 2009)

Motivasi merupakan suatu kondisi dimana mendorong seseorang untuk menjalankan fungsi didalam organisasi dengan melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya (Bangun, 2012).

Dari beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau keinginan yang ada pada diri seseorang untuk mencapai suatu tujuan tertentu dengan cara melaksanakan tugasnya lebih baik.

2.1.2 Teori Motivasi

Menurut (Sutrisno, 2014), menyebutkan bahwa pada teori motivasi dikelompokkan menjadi dua aspek, yaitu teori kepuasan dan teori proses:

a. Teori Kepuasan

Teori kepuasan yang didasari atas faktor-faktor kebutuhan sehingga individu berperilaku serta bertindak dengan cara tertentu untuk menguatkan, mengarahkan dan mendukung suatu perilaku tertentu terhadap individu lainnya.

Kebutuhan dan pendorong adalah suatu keinginan untuk terpenuhinya kepuasan secara material maupun non material dari suatu tindakan yang dilakukan. Semakin terpenuhinya suatu kebutuhan maka kepuasan serta semangat dalam melaksanakan tugasnya pun akan semakin baik. Teori kepuasan tersebut didasari dari teori-teori sebagai berikut:

1) Taylor dengan Teori Motivasi Konvensional

Teori motivasi konvensional termasuk dalam *content theory*, karena lebih memfokuskan teori dengan anggapan bahwa keinginan pada pemenuhan kebutuhan akan menyebabkan seseorang bekerja keras. Teori ini menganggap bahwa bersedia atau tidaknya seseorang melakukan suatu tindakan, didorong oleh ada tidaknya imbalan yang akan didapatkan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan menambah imbalan, maka dapat meningkatkan intensitas individu dalam bekerja (Sutrisno, 2014)

2) Kebutuhan Maslow dengan Teori Hierarki

Teori ini dikemukakan oleh Abraham Maslow menjelaskan bahwa, setiap individu mempunyai kebutuhan yang bergantung pada kepentingan individu tersebut. Berdasarkan hal tersebut, kebutuhan manusia dibagi menjadi lima tingkatan, antara lain:

- a) Kebutuhan fisiologis (*physiological*), adalah kebutuhan yang paling mendasar atau paling rendah dalam kehidupan manusia yang disebut juga sebagai kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Kebutuhan fisiologis antara lain seperti kebutuhan untuk makan, minum, tempat tinggal, seks dan istirahat.
- b) Kebutuhan rasa aman (*safety*), merupakan kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan pada fisik, antara lain seperti: kebutuhan keamanan bertugas, tunjangan kesehatan, pensiun, perlengkapan tugas, dan sebagainya.
- c) Kebutuhan sosial (*affiliation*), merupakan kebutuhan untuk hidup bersama orang lain, kebutuhan untuk rasa memiliki, kebutuhan untuk diterima oleh lingkungan atau kelompok, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai oleh orang lain dalam hidup di masyarakat.
- d) Kebutuhan harga diri atau pengakuan (*esteem*) merupakan kebutuhan yang menyangkut faktor penghormatan diri seseorang. Antar lain seperti, harga diri, otonomi dan prestasi. Setiap orang membutuhkan adanya penghargaan diri dan

penghargaan prestise diri dari lingkungan, dimana semakin tinggi status serta kedudukan seseorang, maka semakin tinggi pula kebutuhan akan prestise diri.

- e) Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*), merupakan tingkat kebutuhan tertinggi. Kebutuhan yang mendorong agar sesuai dengan ambisinya, bukan lagi atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri. Seperti, mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri (Sutrisno, 2014).

3) Teori Dua Faktor dari Herzberg

Menurut Sutrisno (2014), terdapat pengembangan dari teori hierarki kebutuhan Maslow, untuk mempengaruhi keinginan seseorang terdapat erdapat dua faktor, antara lain:

- a) Faktor Pemeliharaan (*Maintanance Factor*) atau *hygine factor*, yaitu faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan kesehatan. Faktor yang merupakan kebutuhan secara terus menerus untuk dipertahankan oleh setiap individu. Foktor-faktor pemeliharaan dapat mencegah ketidak puasan tetapi juga bukan penyebab terjadinya kepuasan. Faktor-faktor pemeliharaan meliputi timbal balik jasa, kondisi lingkungan kerja, supervisi dari atasan, tunjangan yang diberikan.
- b) Faktor Motivasi (*Motivation Factor*) disebut juga motivator, merupakan faktor pendorong yang berasal dari kondisi

intrinsik seseorang. Faktor motivasi yaitu kepuasan yang secara langsung berkaitan dengan apa yang dikerjakan, sehingga dapat mendorong individu tersebut untuk mengerjakan segala sesuatu dengan lebih baik.

4) Teori X dan Y

Teori X dan Y dikemukakan oleh Douglas Mc Gregor menurut Sutrisno (2014), terdapat dua pandangan terhadap perilaku seseorang yang dibedakan menjadi 2 yaitu:

- a) Teori X yang bersifat negatif atau teori konvensional, yaitu teori yang memandang dan menganggap individu itu : Malas dan tidak suka bekerja, kurang bisa bekerja keras, menghindar dari tanggung jawab, mementingkan diri sendiri, dan tidak mau peduli pada orang lain, karena itu bekerja suka dituntun dan diawasi, kurang suka menerima perubahan, dan ingin tetap seperti yang dahulu.
- b) Teori Y yang bersifat positif atau teori potensial, yaitu suatu revolusi pola pikir dalam memandang individu secara optimis, karena memandang seseorang pada dasarnya rajin, aktif dan mau mencapai prestasi bila kondisi kondusif, sebenarnya mereka dapat produktif perlu dimotivasi, dapat berkembang bila diberi kesempatan yang lebih besar.

5) Teori ERG

Teori ini dikemukakan oleh Clayton Alderfer dalam Sutrisno (2014). Teori ini merupakan modifikasi dari teori hierarki Malsow untuk memperbaiki beberapa kelemahan dari teori Maslow. Teori ERG membagi tiga kelompok kebutuhan manusia, antara lain :

- a) *Existence* (Keberadaan) merupakan kebutuhan seseorang untuk mempertahankan diri dengan terpenuhinya material dasar seorang individu dimasyarakat. Seperti kebutuhan psikologi (rasa lapar, haus, tidur) dan kebutuhan rasa aman.
- b) *Relatedness* (Kekerabatan) merupakan keterkaitan satu sama lain antara individu dengan lingkungan sosial sekitarnya, sehingga adanya keterkaitan antara kebutuhan dengan keterlibatan orang sekitar. Teori ini sebanding dengan kebutuhan rasa aman, kebutuhan social dan sebagai kebutuhan prestise pada teori Maslow.
- c) *Growth* (Pertumbuhan) merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi dari diri seseorang, seperti pertumbuhan kreativitas serta kepribadian. Kebutuhan ini sebanding dengan kebutuhan harga diri dan perwujudan diri pada kebutuhan pertumbuhan. Sehingga semakin tercapainya kebutuhan maka individu tersebut akan semakin tertantang untuk mengembangkan kapasitas pribadinya.

6) Teori Motivasi McClelland

Menurut McClelland dalam Sutrisno (2014), terdapat tiga komponen dasar yang dapat digunakan, yaitu :

- a) *Need of achievement*, merupakan kebutuhan untuk meraih sukses, yang dapat diukur dengan standar kesempurnaan pada seseorang. Kebutuhan ini berhubungan dengan apa yang dikerjakan sehingga mendorong keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.
- b) *Need of affiliation* atau kebutuhan, merupakan kebutuhan akan kedekatan dan dukungan pada orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk memiliki hubungan secara akrab dengan orang lain.
- c) *Need of power*, merupakan kebutuhan untuk mempengaruhi serta menguasai orang lain. Kebutuhan ini membuat individu yang berkaitan menjadi kurang bahkan tidak memperdulikan perasaan orang lain.

2.1.3 Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2011), jenisnya motivasi dibedakan menjadi 2 yaitu :

a. Motivasi Positif

Motivasi positif adalah proses tindakan yang dilakukan untuk mempengaruhi orang lain agar melaksanakan sesuatu yang kita harapkan dengan pemberian insentif.

b. Motivasi Negatif

Motivasi negatif adalah proses tindakan yang dilakukan untuk mempengaruhi orang lain dalam melaksanakan tugasnya dengan cara menakuti, pemaksaan serta ancaman untuk tujuan tertentu. Dengan menggunakan motivasi negatif dalam waktu jangka pendek dapat meningkatkan rangsangan karena pemaksaan atau ancaman, sehingga dalam jangka panjang dapat berdampak kurang baik.

2.1.4 Metode Motivasi

Metode motivasi dibedakan menjadi 2 yaitu:

a. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Metode yang digunakan untuk meningkatkan motivasi dengan pemenuhan kebutuhan dan kepuasannya seseorang secara materi ataupun non materi. Yang dimaksud secara materi adalah dengan pemberian hadiah atau bonus, sedangkan non materi adalah pemberian pujian, penghormatan maupun penghargaan dalam bentuk sertifikat, piala atau sebagainya.

b. Motivasi Tak langsung (*Indirect Motivation*)

Metode yang digunakan untuk meningkatkan motivasi dengan memberikan suatu dukungan berupa pemenuhan sarana penunjang atau fasilitas untuk meningkatkan motivasi dalam melaksanakan tugasnya (Hasibuan, 2012)

2.1.5 Prinsip Motivasi

Terdapat beberapa prinsip dalam motivasi diantaranya sebagai berikut :

a. Prinsip partisipasi

Dalam melakukan upaya motivasi maka perlu memberikan kesempatan untuk ikut partisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai.

b. Prinsip komunikasi

Dalam pencapaian tujuan yang diharapkan maka segala informasi harus disampaikan dengan jelas, sehingga dapat motivasi pencapaian tujuan dengan tepat.

c. Prinsip pengakuan

Dalam usaha pencapaian tujuan dengan memberikan pengakuan berupa penghargaan serta pujian yang tepat seseorang akan lebih mudah termotivasi.

d. Prinsip pendelegasian wewenang

Dengan memberikan otoritas atau wewenang kepada seseorang dalam pengambilan keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka seseorang dapat menjadi termotivasi.

e. Prinsip memberi perhatian

Dengan memberikan perhatian pada seseorang dapat membuat orang tersebut termotivasi dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan (Hasibuan, 2012).

2.1.6 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi adalah proses psikologi yang ada di setiap individu dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor tersebut dibedakan menjadi faktor *intern* dan faktor *ekstern*.

a. Faktor Intern

Faktor intern adalah faktor yang dapat muncul dari dalam diri seseorang. Faktor tersebut antara lain sebagai berikut:

- 1) Keinginan untuk dapat hidup adalah kebutuhan semua orang, sehingga untuk mempertahankannya setiap orang bersedia melakukan apa saja entah itu baik ataupun buruk. Seperti untuk mempertahankan hidup setiap individu perlu makan dan untuk mendapatkannya, semua orang akan melakukan apa saja asal terpenuhinya kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang sesuai, pekerjaan tetap meski penghasilan yang didapat tidak begitu memadai, kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki sesuatu yang diharapkan sehingga mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaannya. Hal tersebut terjadi dalam kehidupan setiap orang bahwa untuk mendapatkan apa yang diinginkan mendorong orang mau bekerja.
- 3) Keinginan untuk mendapatkan penghargaan membuat seseorang ingin diakui dan dihormati orang lain. Sehingga untuk meningkatkan status sosial seseorang bersedia mengeluarkan

uangnya dan untuk mendapatkan uang seseorang harus bekerja keras. Maka dapat disimpulkan bahwa harga diri, nama baik serta kehormatan yang diinginkan setiap individu harus berperan sendiri.

- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi adanya apresiasi terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pemimpin yang adil dan bijaksana dan tempat bekerja yang dihargai masyarakat.
- 5) Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang bekerja sehingga menjadi pimpinan dan berkuasa. Dalam arti positif dapat dikatakan bahwa untuk mendapatkan posisi tersebut sebelumnya melewati proses seleksi dari hasil bekerja sebelumnya sehingga dikatakan pantas oleh pemilih. Walaupun kemampuan setiap orang berbeda tetapi pada intinya ada hal yang mempengaruhi kepuasan dalam diri individu tersebut meliputi hak otonomi, pekerjaan yang bervariasi, mendapat kesempatan yang sama dalam memberikan masukan serta memiliki kesempatan untuk mendapatkan umpan balik dari hasil pekerjaan yang dilakukan.

b. Faktor Ekstern

Faktor ekstern adalah faktor yang dapat muncul diluar dari diri seseorang. Faktor ekstern juga memiliki andail dalam menurunnya motivasi seseorang, faktor tersebut meliputi sebagai berikut:

1) Kondisi lingkungan

Dalam lingkungan kerja terdapat sarana dan prasarana yang dapat mempengaruhi proses bekerja seseorang, seperti alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, suhu ruangan serta hubungan dengan teman kerja yang lain. Seperti misalnya lingkungan yang buruk, kotor, panas dan gelap dapat mempengaruhi proses kerja oleh karena itu perlu menciptakan lingkungan yang baik sehingga kreativitas menjadi meningkat.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama untuk memenuhi kebutuhan seseorang. Kompensasi yang sesuai yang diharapkan dapat menjadi alat motivasi yang ampuh dalam mendorong seseorang dalam bekerja keras. Apabila yang diharapkan tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan, dapat menyebabkan turunnya daya tarik seseorang untuk bekerja keras.

3) Supervisi yang baik

Supervisi sendiri mempunyai fungsi untuk mengarahkan, memberi bimbingan agar pekerjaan dapat terlaksanakan dengan baik sehingga mengurangi kesalahan yang ada dan dapat membuat suasana bergairah serta bersemangat yang membuat mempengaruhi motivasi.

4) Jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mengorbankan apa yang ada untuk bekerja sehingga mengharapkan untuk mendapatkan umpan balik yang sesuai. Jika ingin berkerja dalam jangka panjang, hal ini akan terwujud bila mendapatkan jaminan karir untuk masa depan baik jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri, promosi jabatan atau pun pangkat.

5) Status dan tanggung jawab

Status dan kedudukan dalam jabatan dapat membuat seseorang lebih percaya, bahwa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab serta wewenang yang besar. Sehingga dapat dikatakan bahwa status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan dalam melaksanakan tugas.

6) Peraturan yang fleksibel

Sistem dan prosedur kerja dapat menjadikan peraturan tersebut bersifat mengatur ataupun melindungi. Sehingga dapat mengatur hubungan hak serta kewajiban, kompensasi, mutasi dll yang bersifat melindungi sehingga dapat memotivasi untuk bekerja lebih baik (Sutrisno, 2014)

2.1.7 Kriteria Motivasi

Motivasi akan dianggap kuat apabila mencapai presentase 67-100 dan dinilai sedang apabila 34-66, sedangkan 0-33 akan dinilai lemah (Hidayat, 2009)

2.2 Konsep Kinerja

2.2.1 Definisi Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian performance yang artinya hasil kerja atau prestasi kerja. Menurut (Sutrisno, 2014) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Menurut (Siagian, 2011) kinerja adalah kemampuan seseorang atau kelompok untuk melakukan kegiatan dan menyelesaikannya sesuai dengan tanggung jawab dan hasil yang diharapkan.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2014) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Dari definisi diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok dalam pencapaian menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

2.2.2 Teori Kinerja

Toeri tentang kinerja atau (*job performance*) merupakan teori psikologi tentang proses kegiatan kerja individu sehingga mencapai tujuan yang diharapkan dari apa yang dikerjakan. Menurut (Harsuko, 2011) mengatakan bahwa setiap orang memiliki kinerja yang beda dalam pekerjaannya, karena setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda. Bahkan individu yang sama dapat menghasilkan kinerja yang berbeda didalam situsasi yang berbeda pula.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja kerjadi dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor individu dan faktor situasi. Namun teori ini belum menerangkan tentang proses yang ada. Terdapat 2 teori yang dapat menjelaskan mengenai prosesnya, sebagai berikut:

a. *Path Goal Theory*

Menurut Harsuko (2011), Locke mengemukakan Teori ini berdasarkan dasar teori Lewin's. Ott (dalam Harsuko 2011), yang menyatakan bahwa apa yang dikerjakan seseorang pada dasarnya untuk mencapai tujuan tertentu. Teori yang lain dikemukakan oleh Georgepoulos disebut sebagai "*Path Goal Theory*" yang diartikan bahwa kinerja adalah fungsi dari "*facilitating Process*" dan "*Inhibiting process*". Pada dasarnya setiap individu melihat bahwa kinerja yang tinggi merupakan jalur (*Path*) untuk memuaskan *needs (Goal)* tertentu, sehingga akan mengikuti jalur tersebut sebagai fungsi dari *level of needs* yang bersangkutan (*facilitating process*)

b. *Teori Atribusi atau Expectancy Theory*

As'ad dalam Harsuko 2011 mengatakan bahwa teori ini pertama kali dikemukakan oleh Heider. Pendekatan teori atribusi mengenai kinerja dirumuskan dalam bentuk $P = MXA$, dimana $P = performance$, $M = motivation$, $A = ability$ menjadi konsep sangat populer oleh ahli lainnya seperti Maiter, Lawler, Porter dan Vroom. Menurut teori ini kinerja adalah hasil interaksi antara motivasi dengan *ability* (kemampuan dasar). Sehingga dapat disimpulkan bahwa, seseorang

orang yang memiliki motivasi tinggi namun tidak ditunjang dengan kemampuan tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang rendah dan begitupun dengan seseorang yang memiliki kemampuan tinggi harus ditunjang dengan motivasi yang tinggi pula untuk menghasilkan kinerja yang tinggi.

2.2.3 Metode Penilaian Kinerja

Menurut (Hasibuan, 2012) metode penilaian kinerja dapat dikelompokkan menjadi 2 yaitu:

a. Metode Tradisional

Metode ini merupakan metode sederhana dan tertua dan diterapkan secara tidak sistematis ataupun sistematis, yang kemudian dibedakan menjadi:

1) *Rating Scale*

Merupakan metode penilaian paling tua dan banyak dipakai, metode ini digunakan oleh selaku ketua untuk mengukur karakteristik seperti inisiatif, ketergantungan, kematangan dan kontribusi yang diberikan pada tujuan kerja.

2) *Employee Comparison*

Metode ini digunakan untuk menilai seseorang dan pekerjaannya dengan cara membandingkan individu terhadap apa yang dikerjakannya.

a) *Alternation Ranking*

Metode penilaian yang dilakukan dengan cara mengurut peringkat berdasarkan kemampuan yang dimiliki, mulai dari terendah hingga yang tertinggi atau sebaliknya.

b) *Paired Comparison*

Metode penilaian yang dilakukan dengan cara membandingkan seseorang dengan seluruh SDM yang ada untuk mengetahui keputusan alternatif dan hanya bisa digunakan pada jumlah SDM yang sedikit.

c) *Forced Comparison (grading)*

Metode penilaian yang sama dengan *Paired Comparison* namun dapat digunakan pada jumlah pekerja yang banyak.

3) *Check List*

Metode yang tidak secara langsung menilai melainkan hanya memberi masukan atau informasi untuk memilih, hanya saja metode ini hanya dapat dilakukan penilaian pada perindividu.

4) *Freefrom Easy*

Metode yang digunakan untuk menilai seorang penilai diharuskan membuat seseorang karangan yang berkenaan dengan orang/karyawan/pegawai yang sedang dinilainya.

5) *Critical incident*

Metode penilaian yang harus mencatat semua kejadian mengenai tingkah laku, yang kemudian dimasukkan kedalam catatan khusus

yang terdiri dari berbagai macam kategori Misalnya mengenai inisiatif, kerjasama, dan keselamatan.

b. Metode Modern

Metode ini adalah perkembangan dari metode tradisional untuk menilai prestasi kerja, yang kemudian dibagi menjadi seperti berikut:

- 1) *Assessment centre*. Metode ini dapat dilakukan dalam pembentukan tim penilai, untuk tim penilaian dapat dibentuk secara khusus dari luar, dari dalam tim serta kombinasi dari luar dan dari dalam.
- 2) *Management by objective* (MBO = MBS). Dalam metode ini pekerja langsung diikutsertakan dalam perumusan dan pemutusan persoalan dengan menunjukkan kemampuan masing-masing sasaran untuk menurut yang ditekankan pada pencapaian
- 3) *Human asset accounting*. Pada metode ini, faktor anggota dapat dinilai sebagai modal jangka panjang. Dengan demikian penilaian sumber tenaga kerja, berdasarkan membandingkan setiap variabel yang dapat mempengaruhi suatu keberhasilan.

2.2.4 Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan metode untuk menilai peningkatan atau hasil capaian yang diperoleh, sehingga dapat dibandingkan dengan tujuan pencapaian yang telah ditetapkan (Laksana, 2016).

Menurut (Saleha, 2015) penilaian kerja adalah kontribusi yang diberikan oleh seseorang yang berada didalam organisasi tersebut,

sedangkan untuk nilai yang diberikan sesuai dari prestasi kinerja dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab dari individu tersebut.

Menurut (Laksana, 2016) penilaian kinerja merupakan upaya yang berkesinambungan untuk membandingkan hasil pencapaian dengan standar yang telah ditetapkan. Tujuannya agar dapat mendorong kinerja seseorang diatas rata-rata. Untuk memudahkan penilaian kinerja, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah kegiatan evaluasi hasil kerja pada individu yang berada dalam suatu kelompok dengan membandingkan standar yang telah ditetapkan.

Sebelum dilakukan penilaian menurut (Fahmi, 2011), terdapat tiga tahap yang harus dilakukan yaitu:

- a. Membandingkan kinerja yang didapat dengan standar atau sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.
- b. Dapat mengevaluasi penyebab yang terjadi dari penyimpangan kinerja sesuai dengan dengan standar yang telah ditetapkan.
- c. Dapat Penegakkan perilaku yang diinginkan setah tindakan yang dilakukan untuk mencegah perilaku yang tidak diinginkan.

2.2.5 Kriteria Penilaian Kinerja

Pada dasarnya penilaian kinerja merupakan metode pengukuran yang berasal dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap suatu kelompok. Point penting dari penilaian kinerja adalah menilai tingkat kontribusi individu dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung

jawabnya dengan tujuan untuk mengetahui seberapa produktif seseorang dalam pekerjaannya sehingga organisasi dan masyarakat memperoleh manfaat.

Menurut (Harsuko, 2011) menyatakan bahwa kinerja dapat dinilai dari kuantitas dan kuantitas yang dihasilkan dari SDM dan pelayanan yang telah diberikan. Yang dimaksud dengan kuantitas kerja adalah jumlah pekerjaan yang terselesaikan, sedangkan kualitas kerja adalah mutu dari pekerjaan tersebut.

Menurut Robbins (dalam Harsuko 2011) menyatakan bahwa ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja individu yaitu: tugas individu, perilaku individu dan ciri individu.

2.2.6 Fungsi Standar Penilaian Kinerja

Menurut (Abdullah, 2014) terdapat fungsi standar kinerja antara lain yaitu:

- a. Sebagai tolak ukur (*benchmark*) penilaian dari suatu pekerjaan untuk menentukan tingkat keberhasilan dari pekerjaan tersebut.
- b. Memotivasi seseorang untuk bekerja lebih baik agar mencapai standar yang diharapkan. Agar standar kinerja dapat benar-benar memotivasi, sehingga perlunya pemberian reward atau imbalan sebagai kompensasi.
- c. Memberikan gambaran dalam melaksanakan tugas yang harus dicapai kedepannya.
- d. Memberikan pedoman dalam pencapaian target yang telah ditetapkan.

2.2.7 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Abdullah, 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah:

- a. Faktor personal atau individual yang meliputi pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu
- b. Faktor kepemimpinan yang meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer atau *team leader*.
- c. Faktor tim merupakan kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim
- d. Faktor sistem yaitu sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi tersebut.
- e. Faktor konstektual (situasional) berupa tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal seseorang.

Menurut (Mangkunegara, 2014) terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain sebagai berikut:

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan seseorang dilihat dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (*skill*). Artinya bila seseorang

memiliki IQ diatas rata-rata maka akan lebih mudah tercapainya mencapai kinerja yang diharapkan.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang dalam menghadapi situasi kerjanya. Motivasi dapat dijadikan penggerak yang terarah untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut (Harsuko, 2011) ada faktor yang mempengaruhi kinerja antar lain sebagai berikut:

- a. Sasaran, adanya rumusan sasaran yang jelas tentang apa yang akan dilakukan dalam capaian yang diharapkan.
- b. Standar, sebagai acuan atau ukurannya seseorang telah berhasil mencapai sasaran yang diinginkan.
- c. Umpan balik, balasan dari kegiatan yang berkaitan dengan upaya mencapai sasaran tertentu.
- d. Peluang, suatu tindakan yang memberikan kesempatan orang lain untuk melaksanakan tugasnya sehingga dapat memaksimalkan mencapai sasaran yang diharapkan.
- e. Sarana, informasi yang didapatkan untuk meningkatkan mendukung seseorang dalam melaksanakan tugasnya.
- f. Kompetensi, suatu pembelajaran yang efektif, yaitu bukan sekedar belajar tentang sesuatu, tetapi belajar bagaimana melakukan sesuatu.

- g. Motivasi, dorongan yang diberikan untuk mencapai apa yang diharapkan.

2.2.8 Kriteria Kinerja

Kinerja akan dikatakan baik apabila besaran nilai 61-100 dan dikatakan cukup apabila nilai mencapai 31-60 dan dikatakan kurang apabila hanya mampu mencapai 0-30 (Sriyatty, 2015)

2.3 Konsep Kelompok Pendukung ASI (KP-ASI)

2.3.1 Definisi Kelompok Pendukung ASI (KP-ASI)

Kelompok Pendukung ASI adalah beberapa orang yang dibentuk untuk pemberian dorongan, motivasi atau semangat serta nasehat kepada orang lain. Kelompok Pendukung ASI sendiri merupakan beberapa orang terdiri dari petugas puskesmas, petugas kecamatan, petugas kelurahan, kader, tokoh masyarakat yang mempunyai peran sebagai motivator ASI, dengan tujuan untuk meningkatkan cakupan pemberian ASI eksklusif. Sasaran peserta Kelompok Pendukung ASI terdiri dari ibu hamil dan ibu menyusui beserta keluarganya termasuk kunjungan rumah pada ibu baru melahirkan. Kelompok Pendukung ASI (KP-ASI) secara khusus dibentuk sehingga para ibu dapat secara optimal dapat memberikan air susu ibu (ASI) pada bayinya, yang meliputi Inisiasi Menyusu Dini (IMD), ASI eksklusif 6 bulan dan meneruskan pemberian ASI hingga 2 tahun dengan makanan pendamping yang bergizi. Pertemuan Kelompok Pendukung ASI

diselenggarakan dengan dipandu oleh motivator dan pembina serta didampingi oleh Konselor ASI dari Puskesmas (Kemenkes, 2012).

2.3.2 Proses Pendirian Kelompok Pendukung ASI (KP-ASI)

Pada tanggal 30 Agustus 2016 Pengurus Kelompok Pendukung ASI tingkat Kabupaten Kediri telah secara resmi dikukuhkan oleh Ibu Bupati Kediri dengan diterbitkannya Keputusan Bupati Kediri No. 188.45/270/418.32/2016 pada tanggal 26 Agustus 2016 tentang Pembentukan Pengurus Kelompok Pendukung Air Susu Ibu (KP-ASI) di Kabupaten Kediri. Adapun Susunan Keanggotaan Pengurus Kelompok Pendukung ASI tingkat Kabupaten Kediri terdiri atas unsur pemerintah, kepala satuan kerja, organisasi profesi, organisasi masyarakat dan LSM (Komunitas Peduli ASI Kediri) (Profil Dinas Kesehatan, 2017).

a. Pembentukan Kelompok Pendukung ASI Tingkat Desa

- 1) Koordinasi dengan Pemerintah desa untuk melakukan pemanggilan peserta atau kader melalui surat dari kepala desa.
- 2) Menjelaskan tujuan dibentuknya Kelompok Pendukung ASI.
- 3) Menjelaskan kegiatan yang akan dilaksanakan oleh Kelompok Pendukung ASI.
- 4) Meminta komitmen dari kader Kelompok Pendukung ASI.
- 5) Menyusun struktur organisasi atau kepengurusan Kelompok Pendukung ASI.
- 6) Kepala desa membuat Surat Keputusan mengenai tentang Kelompok Pendukung ASI.

- b. Mempersiapkan Kelompok Pendukung Ibu oleh tim Pembina Kelompok Pendukung ASI oleh tim Puskesmas yang bertujuan melakukan pengetahuan tentang ASI eksklusif, perawatan payudara, cara penyimpanan asi, praktek demo menggunakan alat peraga. Sosialisasi oleh tim Pembina Kelompok Pendukung ASI Puskesmas beserta bidan desa, pendukung ibu menyusui disetiap Posyandu dan PKK (Profil Dinas Kesehatan, 2017).

2.3.3 Tugas Kelompok Pendukung ASI (KP-ASI)

- a. Mendukung pelaksanaan IMD dan pemberian ASI eksklusif .
- b. Memberikan ASI saja pada bayi usia 0 sampai dengan 6 bulan dan memberikan MP-ASI setelah usia 6 bulan, ASI diteruskan sampai dengan usia 2 tahun.
- c. Tidak memberikan dot atau empeng dan susu formula selama bayi usia 6 bulan.
- d. Menyebarkan informasi tentang ASI eksklusif ke seluruh masyarakat.
- e. Melestarikan kegiatan Kelompok Pendukung ASI secara berkelanjutan (Dinkes, Kab Kediri, 2017).

2.3.4 Susunan Kepengurusan Kelompok Pendukung ASI Tingkat Desa

- a. Penanggung Jawab : Kepala desa atau kelurahan
- b. Pembina : Bidan desa
- c. Sasaran anggota peserta : Ibu hamil dan ibu menyusui
- d. Kelompok Pendukung ASI : Kader (Dinkes, Kab Kediri, 2017).

2.3.5 Indikator Kinerja Kelompok Pendukung ASI

a. Indikator Input

- 1) Adanya daftar hadir ibu hamil dan menyusui
- 2) Adanya catatan kegiatan kader yang dilakukan dalam pertemuan
- 3) Adanya catatan kehadiran pembina
- 4) Adanya catatan setiap kunjungan rumah yang dilakukan kader
- 5) Adanya ketersediaan dana dan sarana untuk kader

b. Indikator Proses

- 1) Presentase kehadiran ibu hamil dan menyusui
- 2) Presentase kehadiran kader
- 3) Presentase kehadiran pembina
- 4) Frekuensi pertemuan kegiatan
- 5) Frekuensi kegiatan kunjungan rumah oleh kader

c. Indikator Output

- 1) Jumlah persalinan yang ditolong tenaga kesehatan
- 2) Jumlah bayi yang dilakukan IMD
- 3) Jumlah bayi 0-6 bulan yang dilakukan pendampingan kader hingga diberikan ASI eksklusif
- 4) Jumlah ibu yang dilakukan pendampingan kader dalam pemberian MP-ASI secara tepat
- 5) Jumlah ibu yang melanjutkan pemberian ASI sampai usia 2 tahun dengan dampingan kader
- 6) Adanya laporan dan dokumentasi kegiatan (Kemenkes, 2012).

2.4 Konsep Keberhasilan Menyusui

2.4.1 Latar belakang Menyusui

ASI atau air susu ibu adalah makanan terbaik dan sempurna untuk bayi, karena mengandung semua zat gizi sesuai kebutuhan untuk pertumbuhan dan perkembangan bayi serta bermanfaat untuk proses kecerdasan bayi tersebut. ASI terbentuk dari campuran dua zat yaitu lemak dan air yang terdapat dalam larutan protein, laktosa dan garam-garam anorganik yang dihasilkan oleh kelenjar payudara ibu dan bermanfaat sebagai makanan bayi (Maryunani, 2012).

Kandungan gizi yang lengkap pada ASI memberikan banyak keuntungan diantaranya pertumbuhan fisik yang sempurna, perkembangan kecerdasan dan kematangan emosional. ASI mengandung karbohidrat, protein, lemak, vitamin, mineral, zat besi, immunoglobulin, leukosit, laktoferin, faktor bifidus, lisozim dan taurin. Kandungan gizi dan zat-zat inilah yang menyebabkan ASI sangat baik diberikan pada bayi selama 6 bulan (Maryunani, 2012). Menurut Badan Kesehatan Dunia (WHO) definisi ASI eksklusif adalah pemberian ASI saja tanpa cairan atau makanan padat ataupun cairan apapun kecuali vitamin, mineral atau obat berupa tetesan ataupun sirup hingga usia mencapai enam bulan sesuai. ASI Eksklusif merupakan salah satu upaya Gerakan Nasional Percepatan Perbaikan Gizi, yang diprioritaskan pada Seribu Hari Pertama Kehidupan (Gerakan 1000 HPK) yang telah diatur dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 42 tahun 2013 (Kemenkes, RI 2018).

Seorang ibu menyusui memerlukan serangkaian persiapan untuk menghadapi masa laktasi agar dapat menyusui bayinya. Oleh karena itu, perlunya informasi yang cukup pada ibu hamil serta ibu menyusui tentang perawatan payudara pada masa kehamilan, manfaat menyusui, pengenalan tentang teknik menyusui yang benar, serta solusi bagi ibu bekerja agar tetap dapat memenuhi kebutuhan ASI pada bayinya. Maryunani (2012) menyatakan bahwa, Kelompok Pendukung ASI (KPASI) dapat dijadikan sebagai tempat rujukan setelah pulang dari fasilitas kesehatan.

2.4.2 Kebijakan Pemerintah

- a. Peraturan Pemerintah Nomor 33 tahun 2012 tentang pemberian Air Susu Ibu (ASI) eksklusif.
- b. Peraturan bersama Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Menteri Kesehatan Nomor : 48/Men.PP/XII/2008, Nomor : PER.27/MEN/XII/2008, Nomor : 1177/Menkes/PB/XII/2008 tentang peningkatan pemberian Air Susu Ibu (ASI) selama waktu kerja di tempat kerja.
- c. Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak No. 03 Tahun 2010 tentang program 10 Langkah Menuju Keberhasilan Menyusui.
- d. Surat Keputusan Bupati Kediri nomor : 188.45 / 270 / 418.32 / 2016 tentang Pembentukan Pengurus Kelompok Pendukung ASI di Kabupaten Kediri (Profil Dinas Kesehatan Kab. Kediri, 2017).

- e. Surat Edaran Bupati Kediri Nomor : 444/977/418.48/2012 tentang Pemberian ASI Eksklusif dan Inisiasi Menyusu Dini (Profil Dinas Kesehatan Kab. Kediri, 2017).

2.4.3 Faktor yang Menghambat Pemberian ASI

Menurut Maryunani (2012) untuk meningkatkan keberhasilan ASI eksklusif, maka perlu mengetahui faktor apa saja yang dapat menghambat tercapainya ASI eksklusif, antara lain sebagai berikut :

- a. Pengetahuan ibu yang kurang akan manfaat ASI dan manajemen menyusui.
- b. Persiapan fisik dan mental yang kurang.
- c. Kurang adanya dukungan dari keluarga.
- d. Fasilitas kesehatan yang kurang mendukung.
- e. Fasilitas laktasi yang kurang memadai di lingkungan kerja.
- f. Lingkungan sekitar yang kurang mendukung.

2.4.4 Faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan ASI Eksklusif

Menurut (Astutik, 2013) ada beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan ASI eksklusif antara lain sebagai berikut:

- a. Faktor sosial dan budaya, seperti ibu bekerja dan adanya kesibukan sosial lainnya.
- b. Meniru teman, tetangga atau keluarga yang memberikan susu formula dan merasa ketinggalan jaman jika masih menyusui bayinya dengan ASI.

- c. Faktor psikologis, ibu merasa takut atau minder dengan perubahan bentuk tubuh yang terjadi sehingga takut kehilangan akan daya tarik yang dimiliki.
- d. Faktor fisik seperti ibu mengalami sakit panas, mastitis, bendungan ASI dan sebagainya
- e. Faktor pada bayi, seperti bayi sakit yang tidak memungkinkan diberikan ASI eksklusif.
- f. Faktor tenaga kesehatan dalam memotivasi ibu mengenai ASI eksklusif yang kurang sehingga ibu tidak mau memberikan ASI bahkan terdapat tenaga kesehatan yang menyediakan susu formula dan menganjurkannya.
- g. Maraknya promosi susu formula sebagai pengganti ASI.

Menurut (Maryunani, 2012) terdapat faktor pendukung dalam keberhasilan ASI eksklusif yaitu:

a. **Dukungan keluarga terutama suami**

Pentingnya dukungan yang diberikan pada ibu dapat menimbulkan emosi positif sehingga produksi hormon oksitosin meningkat. Selalu memberikan dukungan seperti memberi pujian dan memberikan bantuan sekecil apapun yang dapat meningkatkan rasa percaya diri ibu.

b. **Dukungan fasilitas layanan kesehatan**

Memberikan fasilitas pelayanan kesehatan, pelayanan kehamilan, inisiasi menyusui dini (IMD), rawat gabung, tidak menyediakan susu formula dan dot, tidak memberikan makanan dan minuman selain ASI.

Selain itu, dukungan konseling menyusui, membantu ibu untuk dapat menyusui bayinya, pelatihan petugas kesehatan dan mendorong pembentukan Kelompok Pendukung ASI.

c. **Dukungan kebijakan**

Pengawasan promosi dan peredaran susu formula, penyediaan tempat menyusui di public area dan tempat kerja. Dengan memberikan waktu cuti yang cukup pada ibu bekerja, tersedianya waktu, tempat, fasilitas penyimpanan dalam pemberian ASI serta tersediannya fasilitas penitipan anak.

2.4.5 Program 10 Langkah Menuju Keberhasilan Menyusui (LMKM)

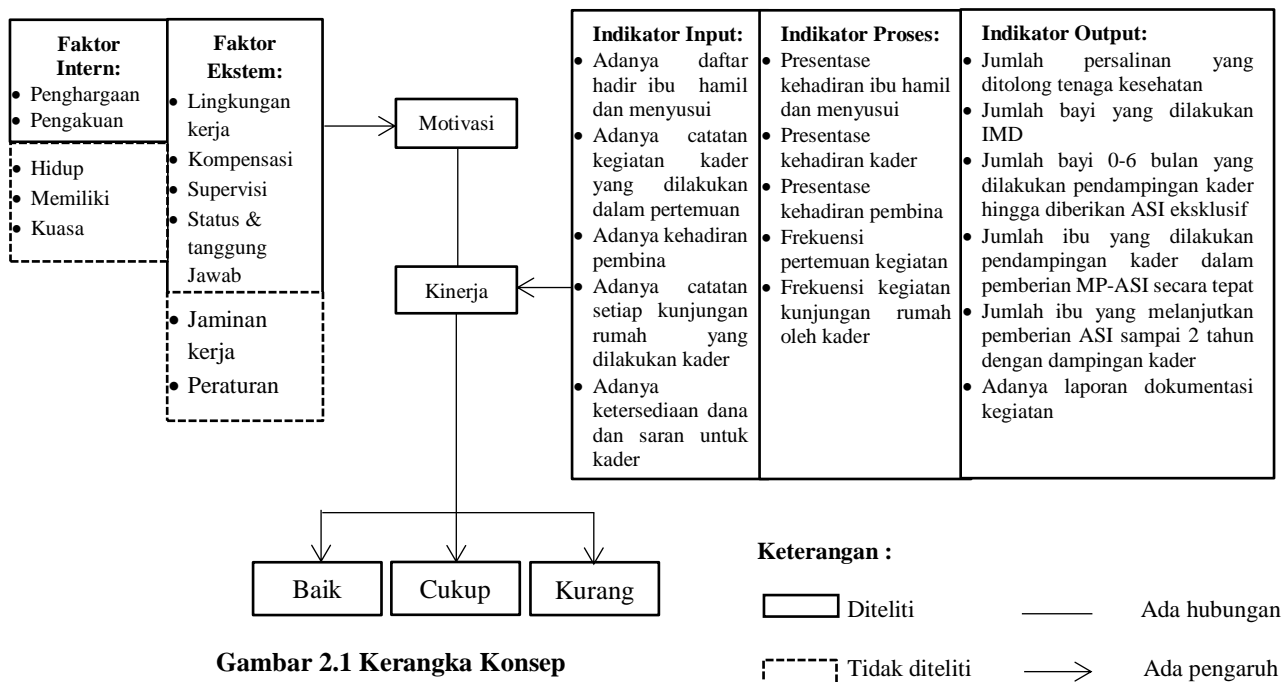
Program 10 Langkah Menuju Keberhasilan Menyusui yang telah diatur dalam Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak No. 03 Tahun 2010 yang berisikan;

- a. Menetapkan Kebijakan Peningkatan Pemberian ASI yang dikoordinasikan kepada semua petugas kesehatan.
- b. Melakukan pelatihan pada petugas kesehatan untuk menerapkan kebijakan tersebut.
- c. Memberikan penjelasan kepada ibu hamil tentang manfaat menyusui serta penatalaksananya sejak masa kehamilan, masa bayi lahir, sampai umur 2 tahun.
- d. Membantu ibu mulai menyusui bayinya dalam 60 menit setelah melahirkan di ruang bersalin (IMD).

- e. Membantu ibu untuk memahami cara menyusui yang benar dan cara mempertahankan menyusui meski ibu dipisah dari bayi atas indikasi medis.
- f. Pemberian ASI kepada bayi baru lahir, tanpa tambahan makanan atau minuman.
- g. Memberikan Asuhan rawat gabung antara ibu dan bayinya kurang lebih 24 jam.
- h. Mengajari ibu menyusui bayi semau ibu dan bayi, tanpa ada pembatasan waktu dan frekuensi menyusui.
- i. Tidak memberikan dot atau empeng kepada bayi yang diberi Air Susu Ibu.
- j. Mengupayakan terbentuknya Kelompok Pendukung ASI di masyarakat dan merujuk ibu kepada kelompok tersebut ketika pulang dari Rumah Sakit/ Rumah Bersalin atau Sarana Pelayanan Kesehatan (Kemenkes Kesehatan RI, 2010).

2.5 Kerangka Konsep Penelitian

Bentuk struktur dari kerangka teori dalam mendukung penelitian yang tersusun dari variabel serta hubungan pada antar variabel, sehingga dapat mempermudah dalam melakukan analisis data hasil penelitian disebut kerangka konsep (Sugiyono, 2015).



Gambar 2.1 Kerangka Konsep

2.6 Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2015) menyatakan bahwa hipotesis adalah kalimat pertanyaan dalam rumusan masalah pada penelitian yang terdiri jawaban sementara yang berupa jawaban teoritis, karena belum ada jawaban yang pasti.

H_a : Ada hubungan motivasi terhadap kinerja kader Kelompok Pendukung ASI di desa Branggahan wilayah kerja Puskesmas Ngadiluwih Kabupaten Kediri

H_0 : Tidak ada hubungan motivasi terhadap kinerja kader Kelompok Pendukung ASI di desa Branggahan wilayah kerja Puskesmas Ngadiluwih Kabupaten Kediri.