

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Kajian pustaka tentang penelitian terdahulu bertujuan untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan. Di bawah ini peneliti akan memberikan perbandingan dan kesimpulan hasil penelitian yang pernah dilakukan.

1. Rizka Safrinasari (2008)

Penelitian terdahulu dengan judul *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja, studi pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area pelayanan dan Jaringan (APJ) Surabaya*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lebih pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Surabaya Utara secara simultan dan secara parsial. Berdasarkan tujuan dari penelitian yaitu untuk mencari pengaruh antar variabel, maka penelitian ini menggunakan metode penelitian *explanatory*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Surabaya Utara yang berjumlah 125 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling* yakni sebesar 56 orang. Hasil uji secara parsial nilai signifikan variabel kebutuhan eksistensi (X1) sebesar $0,009 < = 0,05$, nilai signifikansi variabel kebutuhan berhubungan (X2) sebesar $0,034 < = 0,05$. Nilai signifikansi variabel kebutuhan pertumbuhan (X3) sebesar $0,028 < = 0,05$. Berdasarkan

analisis data diperoleh nilai *adjusted R square* 0,507 menunjukkan bahwa variabel kebutuhan eksistensi, kebutuhan akan berhubungan dan kebutuhan akan pertumbuhan secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 50,7% sementara 49,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

2. Moch. Chairudin M (2009)

Penelitian yang dilakukan oleh Moch. Chaerudin M (2009) dengan judul "*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan(studi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Malang)*". Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh variabel kebutuhan eksistensi, kebutuhan relasi dan kebutuhan untuk berkembang secara bersama-sama terhadap prestasi kerja Karyawan dan mengetahui pengaruh variabel kebutuhan eksistensi, kebutuhan relasi dan kebutuhan untuk berkembang secara parsial terhadap prestasi kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Malang.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dimana peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa, dengan populasi sebanyak 276 Karyawan PT. POS INDONESIA (Persero) Cabang Malang, dengan pengambilan sampel yang dilakukan terhadap sebagian dari jumlah populasi yang ada, yaitu sebesar 73 orang yang ditentukan berdasarkan rumus Slovin.

Hasil analisis data diperoleh nilai *R adjust square* (R^2) sebesar 0,561 menunjukkan bahwa kombinasi variabel kebutuhan eksistensi, kebutuhan relasi dan kebutuhan untuk berkembang secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 56,1% terhadap prestasi kerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar

43,9% merupakan sumbangan/kontribusi variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Hasil uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F Tabel pada taraf nyata = 0,05 dan $df = 3 : 69$ diperoleh nilai F tabel sebesar = 2,74 sedangkan nilai F hitung = 31,677. Dengan demikian nilai F hitung > Ftabel sehingga H_0 ditolak atau H_a diterima, jadi terbukti bahwa ada pengaruh yang nyata antara kebutuhan eksistensi, kebutuhan relasi dan kebutuhan untuk berkembang secara bersama-sama terhadap prestasi kerja, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kebutuhan eksistensi, kebutuhan relasi dan kebutuhan untuk berkembang secara simultan terhadap prestasi kerja Karyawan bisa diterima dan teruji secara statistik.

Dari hasil uji secara parsial terbukti bahwa seluruh variabel bebas mempunyai taraf signifikan lebih kecil dari = 0,05 sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa diduga variabel kebutuhan eksistensi, kebutuhan relasi dan kebutuhan untuk berkembang secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Karyawan teruji dengan taraf nyata = 0,05.

3. Agustin ,Fidya Wendy (2012)

Penelitian ini dilakukan oleh Agustin, Fidya Wendy (2012) dengan judul "*Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan Divisi Sales dan Marketing PT. Hero Sakti Motor Gemilang Malang)*". PT. Hero Sakti Motor Gemilang Malang mengalami pasang surut penjualan.Salah satu penyebabnya adalah masih kurangnya pemberian motivasi kepada karyawan dalam

meningkatkan prestasi kerja karyawan, karena tidak semua karyawan pada Divisi Sales dan Marketing PT. Hero Sakti Motor Gemilang Malang memiliki prestasi kerja yang maksimal sesuai harapan perusahaan. Kondisi ini diindikasikan karena setiap karyawan memiliki kebutuhan yang berbeda-beda, yaitu Kebutuhan akan Afiliasi, Kebutuhan akan Prestasi dan Kebutuhan akan Kekuasaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh secara simultan dan parsial Kebutuhan Akan Afiliasi (X1), Kebutuhan Akan Prestasi (X2), dan Kebutuhan akan Kekuasaan (X3) terhadap Prestasi Kerja (Y). Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 orang yang merupakan Karyawan Divisi Sales dan Marketing PT. Hero Sakti Motor Gemilang Malang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, dan analisis regresi linier berganda. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah menggunakan sampel jenuh. Kesimpulan dari penelitian ini adalah : 1) Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linier berganda secara simultan dengan menggunakan uji F diperoleh F hitung sebesar 27.898 lebih besar dibandingkan F tabel sebesar 2.91 atau sig. sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan sebesar 0.05, dapat disimpulkan bahwa variabel kebutuhan akan afiliasi (X1), kebutuhan akan prestasi (X2), dan kebutuhan akan kekuasaan (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y). 2) Melalui hasil pengujian analisis regresi linier berganda secara parsial dengan menggunakan uji t diperoleh t hitung sebesar 2.476 lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 2.041 atau sig. sebesar 0.019 lebih kecil

dibandingkan sebesar 0.05, dapat disimpulkan bahwa variabel kebutuhan akan afiliasi (X1), kebutuhan akan prestasi (X2), dan kebutuhan akan kekuasaan (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y). 3) Variabel kebutuhan akan afiliasi (X1), kebutuhan akan prestasi (X2), dan kebutuhan akan kekuasaan (X3) mampu memberikan kontribusi terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 70.4%., sedangkan sisanya yaitu 29.6% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Tabel 2.1
Pemetaan Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Kesimpulan
1	Rizka Safrinasari (2008)	Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja, studi pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area pelayanan dan Jaringan (APJ) Surabaya	Eksistensi (X1) Kebutuhan berhubungan (X2) Kebutuhan Pertumbuhan (X3) Prestasi Kerja (Y)	Metode penelitian <i>explanatory</i> . Jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan <i>simple random sampling</i> yakni sebesar 56 orang.	Menunjukkan bahwa variabel kebutuhan eksistensi, kebutuhan akan berhubungan dan kebutuhan akan pertumbuhan secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 50,7% sementara 49,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.
2.	Moch. Chairudin M (2009)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan : studi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Malang	Kebutuhan eksistensi (X1) Kebutuhan Relasi (X2) Kebutuhan berkembang (X3) Prestasi Kerja (Y)	Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (<i>explanatory research</i>)	Menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kebutuhan eksistensi, kebutuhan relasi dan kebutuhan untuk berkembang secara simultan terhadap prestasi kerja Karyawan bisa diterima dan teruji secara statistik.

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama/Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Kesimpulan
3.	Agustin, Fidy Wendy (2012)	Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan Divisi Sales dan Marketing PT. Hero Sakti Motor Gemilang Malang	Kebutuhan Afiliasi (X1) Kebutuhan Prestasi (X2) Kebutuhan Kekuasaan (X3) Prestasi Kerja (Y)	Jenis penelitian adalah <i>explanatory research</i> . Sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 orang Karyawan Divisi Sales dan Marketing PT. Hero Sakti Motor Gemilang Malang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, dan analisis regresi linier berganda. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh.	Disimpulkan bahwa variabel kebutuhan akan afiliasi (X1), kebutuhan akan prestasi (X2), dan kebutuhan akan kekuasaan (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y).

Tabel 2.1 memaparkan isi dari penelitian terdahulu, sedangkan Tabel 2.2 menjelaskan perbandingan, perbedaan dan persamaan dengan penelitian ini.

Tabel 2.2
Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No.	Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Rizka Safrinasari (2008)	1. Variabel yang digunakan sama yakni Variabel Kebutuhan eksistensi, kebutuhan berhubungan, kebutuhan pertumbuhan, dan prestasi kerja karyawan.	1. Lokasi penelitian PT PLN Distribusi Jawa timur

Lanjutan Tabel 2.2

No.	Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Rizka Safrinasari (2008)	2. Uji F dan Uji t 3. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh secara parsial dan bersama-sama adalah signifikan.	2. Populasi penelitian sebanyak 125 orang 3. Sampel penelitian 56 orang.
2.	Moch Chairudin (2009)	1. Variabel Penelitian yakni variabel kebutuhan eksistensi, kebutuhan relasi, kebutuhan untuk berkembang dan prestasi kerja karyawan. 2. Uji F Uji t 3. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh secara parsial maupun secara bersama-sama adalah signifikan	1. Lokasi penelitian adalah PT Pos Indonesia Malang. 2. Populasi sebanyak 276 karyawan 3. Sampel 73 karyawan. 4. Rumus penentuan sampel menggunakan Rumus Slovin
3.	Agustin dan Fidy Wendy (2012)	1. Prestasi kerja karyawan 2. Jenis penelitian explanatory research. 3. Uji F dan Uji t 4. Pengambilan sampelnya menggunakan teknik sampel jenuh.	1. Lokasi penelitian adalah PT Hero Sakti MotorGemilang Malang 2. Populasi sebanyak 35 karyawan 3. Sampel sebanyak 35 karyawan.

B. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2006:141). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan

hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Menurut Vroom dalam Purwanto (2006:72), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Kemudian Campbell, dkk mengemukakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (*drive*), kebutuhan (*need*), rangsangan (*incentive*), ganjaran (*reward*), penguatan (*reinforcement*), ketetapan tujuan (*goal setting*), harapan (*expectancy*), dan sebagainya. Sedangkan menurut Uno (2008: 66-67), motivasi kerja adalah sebagai :

- a) Aktivitas dasar dan dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia.
- b) Kerja itu memberikan status, dan mengikat seseorang kepada individu lain dan masyarakat.
- c) Pada umumnya wanita atau pria menyukai pekerjaan.
- d) Moral pekerja dan Karyawan itu banyak tidak mempunyai kaitan langsung dengan kondisi fisik maupun materiil dari pekerjaan.
- e) Insentif kerja itu banyak bentuknya, diantaranya adalah uang.

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi

kerjanya. Menurut Purwanto (2006:72), motivasi mengandung tiga komponen pokok, yaitu:

- a) Menggerakkan, berarti menimbulkan kekuatan pada individu, memimpin seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu.
- b) Mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku. Dengan demikian ia menyediakan suatu orientasi tujuan. Tingkah laku individu diarahkan terhadap sesuatu.
- c) Untuk menjaga atau menopang tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkan (*reniforce*) intensitas, dorongan-dorongan dan kekuatan-kekuatan individu.

Berdasarkan beberapa definisi dan komponen pokok diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan.

2. Jenis-jenis Motivasi

Menurut Mohyi (2012:139), motivasi mempunyai 2 jenis, yaitu motivasi dan motivasi negatif.

a. Motivasi Positif (Insentif Positif)

Motivasi positif adalah pemberian motivasi yang dilakukan dengan cara memberikan harapan-harapan hadiah kepada para karyawan yang mempunyai prestasi tinggi atau mencapai (lebih) standard yang telah ditetapkan. Hadiah (imbalan) tersebut berupa uang (barang), penghargaan, pujian dan penggunaan fasilitas. Dengan motivasi positif ini semangat kerja karyawan akan tinggi atau meningkat, karena mereka akan berlomba dan bekerja keras untuk mencapai prestasi yang tinggi dan hadiah yang telah ditentukan oleh perusahaan. Sedangkan menurut Hasibuan (2009:150), Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standard. Dengan motivasi positif, semangat kerja

bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Motivasi negatif adalah pemberian motivasi yang dilakukan dengan cara pemberian denda, hukuman, ancaman (sanksi) terhadap karyawan yang tidak dapat memenuhi ketentuan-ketentuan perusahaan, misalnya mencapai pencapaian standard prestasi dan tata tertib. Motivasi negatif ini bertujuan agar para karyawan tidak melanggar ketentuan atau berusaha memenuhi ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan, seperti karyawan akan berusaha keras mencapai prestasi sesuai dengan standard (target) yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan motivasi ini efektif dalam jangka pendek, tetapi untuk jangka panjang motivasi ini kurang baik, karena lama kelamaan karyawan akan merasa tertekan, dan suatu saat mereka akan berontak atau menentang yang dapat menimbulkan konflik yang kurang baik.

Menurut Hasibuan (2009:150), Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standard mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu dekat akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kedua jenis motivasi tersebut harus konsisten dan adil dalam penggunaannya supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

3. Tujuan Motivasi

Tingkah laku bawahan dalam suatu organisasi seperti sekolah pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu (Purwanto, 2006: 73).

Sedangkan tujuan motivasi dalam Hasibuan (2006: 146) mengungkapkan bahwa:

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

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

4. Fungsi Motivasi

Menurut Sardiman (2007: 85), fungsi motivasi ada tiga, yaitu mendorong manusia untuk berbuat, menentukan arah perbuatan dan menyeleksi perbuatan.

- a. Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan
- b. Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
- c. Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

5. Metode Motivasi

Menurut Hasibuan (2006: 149), ada dua metode motivasi, yaitu motivasi langsung (*direct motivation*) dan motivasi tidak langsung (*indirect motivation*)

a. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, dan sebagainya.

b. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja, sehingga lebih bersemangat dalam bekerja. Misalnya, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang nyaman, kursi yang empuk, dan sebagainya.

6. Teori Motivasi ERG - Alderfer

Menurut Alderfer dalam Mohyi (2012:144), teori ini merupakan perluasan lebih lanjut dari teori Maslow. Perluasan teori ini menyatakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan inti manusia (karyawan), yaitu kebutuhan eksistensi (*exixtense*), kebutuhan berhubungan (*relatedness*) dan kebutuhan untuk berkembang (*growth*)

a. Kebutuhan Eksistensi (*Existense*)

Kebutuhan untuk tetap bisa hidup. Kebutuhan ini sama dengan kebutuhan fisiologis Maslow

b. Kebutuhan Berhubungan (*Relatedness*)

Kebutuhan untuk menjalin hubungan dengan sesamanya atau melakukan hubungan sosial dan bekerja sama dengan orang lain.

c. Kebutuhan untuk berkembang (*Growth*)

Kebutuhan yang berhubungan dengan keinginan intrinsik dari seorang untuk mengembangkan diri. Kebutuhan ini sama dengan kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri Maslow.

Dalam Robbin (2003:214), Alderfer berargumen ada tiga tingkat kelompok kebutuhan inti yaitu eksistensi (*Existence*), Hubungan Relasi (*Realatedness*), dan Pertumbuhan (*Growth*). Kebutuhan Eksistensi merupakan pemberian persyaratan eksistensi materiil dasar, mencakup butir-butir yang oleh Maslow dianggap kebutuhan fisik dan keamanan. Kelompok kebutuhan kedua adalah kelompok hubungan hasrat yang kita miliki untuk memelihara hubungan antar pribadi, hasrat sosial dan status menuntut interaksi dengan orang lain dan hasrat ini segaris dengan kebutuhan sosial Maslow. Kebutuhan Pertumbuhan

adalah suatu hasrat intrinsik untuk perkembangan pribadi, mencakup komponen intrinsik dari kategori penghargaan dan karakteristik yang tercakup pada aktualisasi diri Maslow. Berdasarkan pendapat di atas, teori ERG ini sangat berkaitan dengan kenyataan hidup di masyarakat. Manusia dalam menjalani hidup pasti berusaha mempertahankan eksistensinya, membutuhkan interaksi sosial dengan lingkungannya dan manusia berkeinginan untuk selalu tumbuh dan berkembang melalui kemampuan yang dimilikinya.

C. Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Yuli (2005:89), “Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

“Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh Karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi” (Hariandja, 2002:195). Pendapat Hasibuan (2009:94), mengatakan bahwa “Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasar atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Prestasi mengandung sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara umum prestasi mengandung pengertian perbandingan hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan (Komaruddin, 1990:33)

Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang pada periode tertentu dibandingkan dengan target, standart, kriteria yang telah ditentukan.

2. Penilaian Prestasi Kerja

Dengan penilaian prestasi kerja berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah, asalkan proses penilaiannya jujur dan obyektif. Menurut Handoko (2001:135) penilaian prestasi kerja adalah “Proses melalui mana organisasi menggerakkan atau menilai prestasi kerja karyawan”. Sedangkan menurut Hasibuan (2009:87), “Penilaian prestasi kerja adalah rasio hasil kerja nyata dengan standart kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan”. Untuk menjawab keberhasilan dalam penilaian prestasi kerja, maka sebelumnya harus ditetapkan standar dalam mengukur prestasi kerja. Adapun standar tersebut adalah : kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik atau tidak). Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan (Dharma, 2003:355).

Penilaian prestasi kerja karyawan berguna untuk perusahaan serta harus bermanfaat bagi karyawan, seperti yang dikemukakan Hasibuan (2009:89), yaitu :

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.

- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performa kerja yang baik.
- g. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (*supervisor, managers, administrator*) untuk mengobservasi perilaku bawahan (*subordinate*) supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
- h. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- i. Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
- j. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutseratakan dalam program latihan kerja tambahan.
- k. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- l. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (*job description*).

Berdasarkan berbagai pendapat di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa penilaian prestasi kerja karyawan harus memberikan manfaat bagi karyawan dan berguna untuk perusahaan dalam menetapkan kebijakan-kebijakan program keKaryawanan pada masa yang akan datang, sehingga diperoleh kepuasan dan harmonisasi dalam perusahaan. Dengan melakukan penilaian prestasi kerja dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dapat dicapai tujuan untuk mendapatkan performa kerja yang baik.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Tinggi atau rendahnya prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, dimana pada dasarnya digunakan sebagai dasar menentukan kebijakan perusahaan dalam upaya meningkatkan dan memperbaiki dan memperbaiki prestasi kerja karyawan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja

karyawan. Karyawan bekerja dengan produktif atau tidak produktif tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan. Pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas ini sangat penting karenanya personalia kemudian dapat memilih faktor-faktor peningkatan prestasi yang sesuai dengan situasi tertentu (Handoko,2001:193).

Menurut Mangkunegara (2007:96) faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Secara psikologis kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge and skill*), artinya Karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka Ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Sedangkan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja sehingga motivasi merupakan kondisi yang dapat menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan kerja. Kesimpulannya faktor-faktor yang mempengaruhi untuk mencapai suatu prestasi kerja karyawan meliputi kesungguhan karyawan dalam bekerja, kemampuan, motivasi, pengalaman serta ketrampilan yang dimiliki sehingga kualitas kerja dapat diperoleh secara optimal.

Motivasi merupakan daya pendorong yang menyebabkan karyawan dapat bekerja giat, karena dengan motivasi akan dapat menentukan prestasi seseorang. Dengan demikian, pemberian motivasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien karena dengan adanya motivasi, maka karyawan akan bersemangat untuk menghasilkan prestasi kerja

yang baik, sehingga tujuan dan sasaran karyawan dapat tercapai. Berdasarkan hasil penelitian Miler dan Gordon W (1970) dalam Mangkunegara (2007:104), menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi dengan pencapaian prestasi. Artinya manajer mempunyai motivasi yang tinggi cenderung memiliki prestasi kerja yang tinggi, sebaliknya mereka yang prestasi kerjanya rendah karena motivasinya rendah.

Bahwa analisis mengenai performansi kerja akan berkaitan dengan dua faktor, yaitu (1) kesediaan atau motivasi dari Karyawan untuk bekerja, yang menimbulkan usaha Karyawan, dan (2) kemampuan melaksanakannya. Dengan kata lain, performansi adalah fungsi dari motivasi kerja dan kemampuan, atau $P = f(m \times a)$, dimana $P = \text{performance}$, $m = \text{motivasi}$, $a = \text{ability}$ (Gomes, 2003:177). Dari pendapat Gomes dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan akan mempengaruhi perilaku mereka dalam bekerja agar dapat mencapai prestasi kerja yang tinggi. Karyawan yang mendapat motivasi yang kuat hasil kerjanya cenderung akan lebih baik. Begitu juga sebaliknya apabila motivasi kerja karyawan rendah maka prestasi kerja karyawan juga akan rendah karena kurang semangat dan gairah kerja dalam melakukan pekerjaannya.

4. Pengukuran Prestasi Kerja.

Dharma (2000:154) mengemukakan cara pengukuran prestasi kerja adalah sebagai berikut:

Banyak cara pengukuran prestasi kerja yang dapat digunakan seperti penghematan, kesalahan, dan sebagainya tetapi hampir semua cara pengukuran mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Kuantitas yang merupakan jumlah produk yang dihasilkan oleh para karyawan.
- b. Kualitas yang merupakan mutu produk yang dihasilkan sesuai dengan standart yang ditetapkan.
- c. Ketepatan waktu yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.
- d. Absensi yang merupakan kehadiran karyawan yang juga menjadi ukuran.

Hal ini sebagaimana di ungkapkan oleh Dharma (2000: 32) bahwa hampir seluruh cara yang dilakukan untuk mengetahui tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan antara lain:

- a. Mengetahui kuantitas hasil kerja

Kuantitas hasil kerja adalah jumlah banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan, yaitu jenis pekerjaan yang berkaitan dengan bidang produksi.

- b. Mengetahui kualitas hasil kerja

Kualitas hasil kerja adalah ukuran tingkat kesesuaian suatu proses, produk atau jasa dengan persyaratan yan telah dicapai.

- c. Mengetahui ketepatan waktu kerja

Ketepatan waktu kerja adalah merupakan cara yang digunakan untuk mengetahui tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja karyawan tinggi apabila karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas dengan tepat.

Ketiga cara tersebut digunakan untuk meningkatkan prestasi kerja tersebut dapat digunakan sebagai standart dalam suatu organisasi atau perusahaan.

5. Hubungan Antara Motivasi dengan Prestasi Kerja

Karyawan yang berpotensi dapat membantu perusahaan dalam mencapaitujuannya.Oleh karena itu, perusahaan harus memelihara dan menjaga semangatkerja karyawan. Motivasi kerja karyawan dapat dilihat dari prestasi kerja secaranyata. Prestasi kerja karyawan yang baik akan meningkatkan produktivitas danakhirnya akan menguntungkan perusahaan. Salah satu cara yang efektif untukmeningkatkan prestasi kerja karyawan adalah dengan cara pemberiankesejahteraan dan motivasi.

6. Model Konsep dan Hipotesis

a. Model Konsep

Berdasarkan uraian sebelumnya mengenai Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja, maka dapat dirumuskan model konsep sebagai pembentukan model Hipotesis. Menurut Sopiah dan Sangadji (2010:132) “Konsep merupakan abstraksi realitas yang tersusun dengan mengklasifikasikan fenomena (antara lain berupa: objek, kejadian, atribut atau proses) yang memiliki karakteristik dari penjelasan tersebut, maka penulis membuat konsep pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

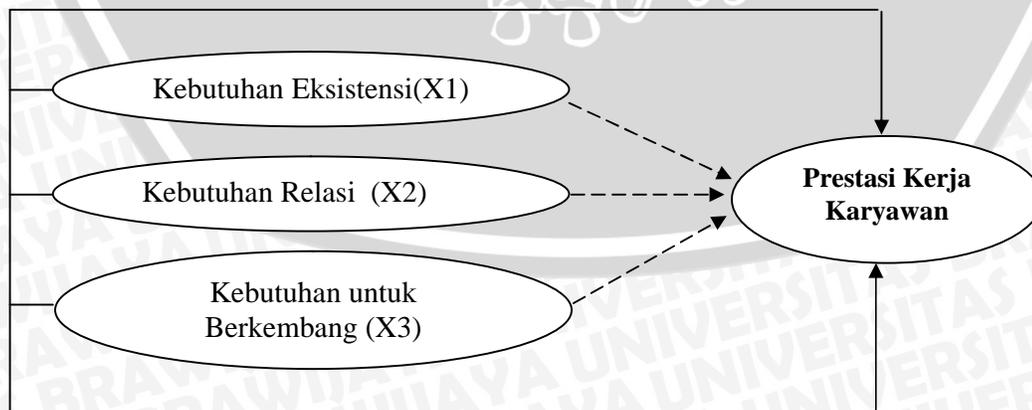


Gambar 2.1
Model Konsep

b. Model Hipotesis

Berdasarkan model konsep di atas, selanjutnya dapat dijabarkan ke dalam variabel penelitian agar variabel tersebut dapat di amati dan diukur. Maka dari itu perlu dijabarkan lebih lanjut ke dalam bentuk hipotesis. Menurut Sugiyono (2010:93) “Hipotesis merupakan suatu jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Sedangkan menurut Arikunto (2006:71) “Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul”. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Pada penelitian ini, dapat digambarkan model hipotesis sebagaimana ditunjukkan dalam bentuk gambar berikut :



Gambar 2.2

Model Hipotesis

Keterangan :

- > : Pengaruh secara Parsial
—————> : Pengaruh Secara Simultan

Berdasarkan uraian, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Diduga Kebutuhan Eksistensi (X1), Kebutuhan Relasi (X2) dan Kebutuhan untuk Berkembang (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).
- H2 : Diduga Kebutuhan Eksistensi (X1), Kebutuhan Relasi (X2) dan Kebutuhan untuk Berkembang (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).

