

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen menurut Simamora (2004) adalah proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Proses ini melibatkan organisasi arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang yang mencapai berbagai hasil. Esensi manajemen adalah aktivitas bekerja dengan orang lain agar mencapai berbagai hasil. Melalui manajemen dilakukan proses pengintegrasian berbagai sumber dan tugas untuk mencapai berbagai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terjadi didalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan kegiatan atau aktivitas. Secara universal, sumber daya manusia yang terdapat dalam suatu organisasi dikelompokkan menjadi dua macam yaitu:

1. Sumber daya manusia (*human resource*)
2. Sumber daya non manusia (*non human resource*)

Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Betapa besar majunya teknologi, berkembangnya informasi tersedianya modal dan memadainya bahan (material), namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia mencakup masalah-masalah

yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan, dan perlindungan sumber daya manusia.

Menurut Simamora (2004), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Flippo (2002) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Sedangkan menurut Handoko sendiri (2008), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Definisi manajemen sumber daya manusia menurut Heidjrachman dan Husnan (2000) adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dari pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga kerja dan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia merupakan pemanfaatan sumber daya manusia agar mencapai tujuan organisasional, konsekuensinya manajer-manajer pada semua jajaran menaruh perhatian pada sumber daya manusia. Pada hakekatnya manajer-manajer membuat segala sesuatu dilakukan melalui upaya orang-orang lain

yang membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Manajemen sumber daya manusia yang baik mengharuskan anggota organisasi untuk mencapai tujuan.

Manajemen sumber daya manusia yang vital bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi, dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi, dan masyarakat.

Penggantian istilah manajemen personalia dengan manajemen sumber daya manusia dianggap sebagai suatu gerakan yang mencerminkan pengakuan adanya peran vital dan semakin pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, adanya tantangan-tantangan yang semakin besar dalam pengelolaan sumber sumber daya manusia efektif, serta terjadinya pertumbuhan ilmu pengetahuan dan profesionalisme di bidang manajemen sumber daya manusia.

Jadi manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat. Para manajer harus mencapai kiat meningkatkan kepuasan karyawan, keterlibatannya dalam kehidupan organisasi, memperbaiki kualitas lingkungan kerja dan efisiensi produktivitas karyawan. manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan efektivitas perusahaan.

Istilah SDM mencakup semua yang terdapat dalam diri manusia antara lain terdiri atas (Wirawan, 2009) :

1. Fisik manusia. Keadaan fisik manusia meliputi tinggi rendah atau berat ringanya manusia, cantik-tampan atau tidaknya, serta kuat lemahnya fisik manusia. Kemampuan fisik digunakan untuk menggerakkan, mengerjakan dan menyelesaikan sesuatu.

2. Psikis Manusia

Keadaan Psikis kejiwaan antara lain meliputi sehat atau sakitnya jiwa manusia, motivasi, semangat dan etos kerja, kreativitas, inovasi dan profesionalisme manusia.

3. Sifat atau karakteristik manusia.

Karakteristik manusia terdiri atas kecerdasan (kecerdasan emosional, spiritual, dan social), energi atau daya untuk melakukan sesuatu, bakat dan kemampuan berkembang.

4. Pengetahuan dan ketrampilan manusia.

Pengetahuan manusia meliputi tinggi rendahnya pendidikan, pengetahuan, ketrampilan, dan kompetensi yang dimiliki manusia.

5. Pengalaman manusia. Pengalaman manusia meliputi pengalaman yang berhubungan langsung atau tidak langsung terhadap pekerjaan.

Berbicara mengenai manajemen sumberdaya manusia dalam perusahaan tentu tidak akan lepas dengan kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil dari prestasi kerja yang telah dicapai seorang karyawan sesuai dengan fungsi tugasnya pada periode tertentu. Untuk itu kinerja karyawan dalam perusahaan perlu di ukur untuk menetapkan kebijakan terhadap karyawan, memperbaiki prestasi kerja, menyesuaikan

kompensasi dan perencanaan dan pengembangan karir dan memberi kesempatan yang adil bagi karyawan.

Beberapa teori menjelaskan tentang kinerja dan banyak faktor yang mempengaruhinya, diantaranya menurut Sudarsono, (2001) mengatakan bahwa kualifikasi pekerja dibutuhkan untuk memangku suatu jabatan, seperti pendidikan, pengalaman, ketrampilan yang harus dimiliki” Dengan semakin tinggi tingkat pendidikan seorang karyawan, maka dia akan memiliki pengetahuan atau wawasan yang luas dan didukung dengan pengalaman kerja yang dimilikinya, maka seseorang karyawan sudah memiliki nilai plus dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Selain itu dapat kita pahami bahwa dengan pengalaman yang dimiliki, seorang karyawan juga sudah mempunyai ketrampilan dan tahu cara yang tepat untuk menyelesaikan tugasnya. “Kemampuan seseorang ditentukan oleh kualifikasi yang dimilikinya, antara lain: oleh pendidikan, motivasi, pengalaman dan sifat-sifat pribadi” (Manullang & Marihot, 2001).

2.2 Pendidikan

2.2.1 Pengertian Pendidikan

Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum.

Demikian pula Hariandja (2002) menyatakan bahwa pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki karyawan dan produktivitas perusahaan. Peneliti menyimpulkan bahwa pendidikan adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan.

Menurut Ranu Pandojo dan Husnan (2002) pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan ketrampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan atau penelitian untuk masa datang.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai dan untuk memotivasi pegawai dalam bekerja adalah melalui pendidikan. Tingkat pendidikan yang ditempuh dan dimiliki oleh seseorang pada dasarnya merupakan usaha yang dilakukan dapat memperoleh kinerja yang baik.

Pengertian pendidikan menurut Hasbullah (2009) menyatakan bahwa “Pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai nilai-nilai kebudayaan dan masyarakat.” Lebih lanjut Hasbullah (2009) menyatakan bahwa “Pendidikan adalah usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental.” Menurut Undang-undang No. 20 tahun 2003 (dalam Hasbullah, 2009) menyatakan bahwa pendidikan adalah “Usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan

spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan untuk dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.”

Menurut Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat (1) menjelaskan pengertian pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab VI pasal 14 menjelaskan bahwa jenjang pendidikan formal terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.

Adapun tiga (3) tingkat pendidikan itu adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan dasar.

Pendidikan dasar merupakan jenjang pendidikan yang melandasi jenjang pendidikan menengah. Pendidikan dasar berbentuk sekolah dasar (SD) dan Madrasah Ibtidaiyah (MI) atau bentuk lain yang sederajat serta Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Madrasah Tsanawiyah (MTs), atau bentuk lain yang sederajat.

2. Pendidikan menengah.

Pendidikan menengah merupakan lanjutan pendidikan dasar. Pendidikan menengah terdiri atas pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan. Pendidikan menengah berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA),

Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), dan Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK), atau bentuk lain yang sederajat.

3. Pendidikan tinggi.

Pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, *magister*, spesialis, dan doktor yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Pendidikan tinggi diselenggarakan dengan sistem terbuka. Akademi menyelenggarakan pendidikan vokasi dalam satu cabang atau sebagian cabang ilmu pengetahuan, teknologi dan atau seni tertentu. Politeknik menyelenggarakan pendidikan vokasi dalam sejumlah bidang pengetahuan khusus. Sekolah tinggi menyelenggarakan pendidikan akademik dan atau vokasi dalam lingkup satu disiplin ilmu tertentu dan jika memenuhi syarat dapat menyelenggarakan pendidikan profesi. Institut menyelenggarakan pendidikan akademik dan atau pendidikan vokasi dalam sekelompok disiplin ilmu pengetahuan, teknologi, dan atau seni dan jika memenuhi syarat dapat menyelenggarakan pendidikan profesi. Universitas menyelenggarakan pendidikan akademik dan atau pendidikan vokasi dalam sejumlah ilmu pengetahuan, teknologi, dan atau seni dan jika memenuhi syarat dapat menyelenggarakan pendidikan profesi.

2.2.2. Indikator Pendidikan

Pendidikan pada hakekatnya merupakan suatu proses yang berlangsung seumur hidup dan dilaksanakan di dalam lingkungan keluarga, sekolah dan masyarakat. Oleh karena itu pendidikan adalah tanggung jawab bersama antara

keluarga, masyarakat dan pemerintah. Sistem Pendidikan Nasional dalam Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003, mengemukakan bahwa pendidikan terbagi atas:

1. Pendidikan persekolahan/formal (Pasal 14) jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi.
2. Pendidikan luar sekolah:
 - a. Pasal 26 ayat 2
 - b. Pendidikan non formal berfungsi mengembangkan potensi peserta didik dengan penekanan pada penguasaan pengetahuan dan ketrampilan fungsional serta pengembangan sikap dan kepribadian profesional.
 - c. Pasal 27 ayat 1
 - d. Kegiatan pendidikan informal yang dilakukan oleh keluarga dan lingkungan berbentuk kegiatan belajar secara mandiri. Sedangkan pendidikan formal menurut Ahmad dan Ubbyati (2001) adalah pendidikan formal adalah pendidikan yang berlangsung teratur, bertingkat dan mengikuti syarat-syarat tertentu secara ketat. Pendidikan ini berlangsung di sekolah. Pendidikan non formal atau pendidikan luar sekolah menurut Gunawan (2000) adalah semua usaha sadar yang dilakukan untuk membantu perkembangan kepribadian serta kemampuan anak dan orang dewasa di luar sistem persekolahan melalui pengaruh yang sengaja dilakukan melalui beberapa sistem dan metode penyampaian seperti kursus, bahan bacaan, radio, televisi, penyuluhan dan media komunikasi lainnya.

Indikator Pendidikan menurut Mangkunegara (2009) sebagai berikut :

1. Latar belakang pendidikan
2. Wawasan
3. Peran penting pendidikan
4. Aplikasi dalam pekerjaan
5. Manfaat disiplin ilmu
6. Sikap
7. Peningkatan prestasi kerja

2.2.3. Fungsi dan Tujuan Pendidikan

Fungsi dan tujuan pendidikan nasional sesuai dengan Undangundang RI. No.20 tahun 2003 tentang SISDIKNAS adalah bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Wuradji, seperti dikutip oleh Wahyuningtyas (2000) menyatakan bahwa fungsi pendidikan itu meliputi:

1. Memindahkan nilai-nilai budaya
2. Nilai-nilai pengajaran
3. Peningkatan mobilitas sosial
4. Fungsi sertifikasi

5. Job training
6. Memantapkan dan mengembangkan hubungan-hubungan sosial

Pendidikan berupa pendidikan formal dan non formal mempunyai tujuan untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang terarah, terpadu dan menyeluruh melalui berbagai upaya proaktif dan reaktif dalam membentuk manusia seutuhnya agar manusia menjadi sadar akan dirinya dan dapat dimanfaatkan lingkungannya untuk meningkatkan taraf hidupnya. Untuk dapat berfungsi demikian, manusia memerlukan pengetahuan, keterampilan, penguasaan teknologi dan dapat mandiri melalui pendidikan. Kinerja memerlukan pengetahuan dan ketrampilan dan penguasaan teknologi, sehingga dengan adanya pendidikan karyawan maka peningkatan kinerja karyawan akan mudah tercapai.

2.2.4. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja.

Pendidikan yang dilalui oleh pegawai sangat berpengaruh dalam menentukan kepribadiannya. Dengan bekal pendidikan yang dimiliki oleh pegawai akan mampu menghadapi persoalan-persoalan yang dihadapi yang berkaitan dengan profesinya. Pegawai yang memiliki pendidikan yang baik dapat dijadikan sebagai pengembangan dimasa akan datang karena tanpa pendidikan sulit bagi seseorang untuk berkembang dan secara tidak langsung akan mempersulit berkembangnya organisasi. Tingkat pendidikan yang tinggi dari seorang pegawai akan mempengaruhi kemampuannya dalam mencapai kinerja secara optimal, sesuai yang diungkapkan oleh Soekidjo (2003) juga menyatakan bahwa “Pendidikan didalam organisasi adalah suatu proses

pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan”. Semakin tinggi pendidikan seseorang, diharapkan sumber daya manusianya semakin tinggi. Tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah mempelajari hal-hal yang bersifat baru didalam cara atau suatu sistem kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan sangat diperlukan oleh seorang pegawai, karena akan dapat membawa pengaruh yang baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap organisasi tempat dia bekerja. Tingkat pendidikan juga akan berpengaruh kuat terhadap kinerja para pegawai untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dengan baik, karena dengan pendidikan yang memadai pengetahuan dan keterampilan pegawai tersebut akan lebih luas dan mampu untuk menyelesaikan persoalan yang dihadapi.

2.3. Pelatihan

2.3.1. Pengertian Pelatihan

Perkembangan bisnis organisasi tentunya tidak dapat dipisahkan dari perkembangan kualitas sumber daya manusia. Perusahaan yang ingin meningkatkan kinerjanya harus mempunyai komitmen terhadap pengembangan kualitas sumber daya manusia. Ini berarti bahwa sumber daya manusia melalui pelatihan haruslah mendapatkan prioritas tinggi diperusahaan agar pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan tidak menjadi usang.

Menurut pendapat para ahli Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relative singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori Veithzal Rivai (2005).Istilah pelatihan ditujukan kepada pegawai pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, sedangkan pengembangan diperuntukkan bagi pegawai tingkat manajerial dalam rangka meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan, dan memperluas *human relation* Mangkunegara (2009)

Pelatihan adalah salah satu bentuk edukasi dengan prinsip – prinsip pembelajaran. Langkah – langkah berikut dapat diterapkan dalam pelatihan:

1. Pihak yang diberikan pelatihan harus dapat dimotivasi untuk belajar;
2. *Trainee* harus mempunyai kemampuan untuk belajar;
3. Proses pembelajaran harus dapat dipaksakan atau diperkuat;
4. Pelatih harus menyediakan bahan yang dapat diperhatikan atau ditrapkan;
5. Bahan – bahan yang dipresentasikan harus memiliki arti yang lengkap dan memenuhi kebutuhan;
6. Materi yang diajarkan harus memiliki arti yang lengkap dan memenuhi kebutuhan;Rivai (2005)

Tujuan pelatihan lainnya adalah sebagai berikut:

1. Agar supaya masing – masing pengikut latihan dapat melakukan pekerjaan kelak lebih efisien.

2. Agar supaya pengawasan lebih sedikit.
3. Agar pengikut latihan lebih berkembang.
4. Menstabilisasi calon tenaga kerja, Manullang (2001).

2.4. Motivasi

2.4.1 Pengertian Motivasi

Menurut Mangkunegara (2009) motivasi kerja adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya. Proses timbulnya motivasi dimana orang berusaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya yang tidak terpenuhi, menyebabkan orang akan mencari jalan untuk mengurangi ketegangan yang disebabkan oleh kekurangan-kekurangannya. (Suwanto, 2001).

Menurut As'ad (2002) motivasi adalah keinginan seseorang yang mendorong untuk beraktivitas karena berharap akan membawa pada keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sekarang. Dengan motivasi orang akan terdorong untuk bekerja keras demi tercapainya tujuan yang diinginkan serta menggunakan keahlian dan kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya (Mc. Clelland dalam Gibson,dkk:2000).

Motivasi kerja merupakan pemberian gaya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang bekerja agar efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan (Winardi:2007). Motivasi dapat mempengaruhi dalam melakukan sesuatu yang diinginkan atau melaksanakan tugas sesuai aturannya (Martoyo:2004).

Motivasi bukanlah suatu yang dapat diamati dan diukur secara langsung, tetapi seperti dikutip Kreiner dan Kinicki (2000), motivasi adalah proses-proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan.

2.4.2 Faktor-faktor yang menimbulkan motivasi kerja (Yuliasari:2005) :

1. Dorongan material (misal: uang, barang)
2. Kesempatan untuk mendapatkan kehormatan (misal: prektise, upah, imbalan dan kuasa perorangan)
3. Syarat-syarat pekerjaan yang diinginkan (misal: lingkungan bersih dan tenang)
4. Kebanggaan akan pekerjaan (baik untuk keluarga maupun orang lain)
5. Kesenangan individu dalam hubungan sosial dan organisasi
6. Karyawan turut serta dalam sebagian kegiatan-kegiatan yang penting dalam perusahaan.

2.4.3. Adapun model motivasi dibagi menjadi tiga yaitu:

1. Model Tradisional

Menurut Fredyck Taylor, bahwa para menajer mendorong atau memotivasi para pekerja agar lebih banyak berproduksi dengan cara memberikan imbalan berupa upah atau gaji yang semakin meningkat.

2. Model Hubungan Manusia

Elton Mayo dan peneliti hubungan manusi lainnya bahwa kontrak-kontrak sosial atau hubungan kemanusiaan dengan karyawan

3. Model Sumber Daya Manusia

Bahwa para pekerja termotivasi oleh banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk berprestasi dan mendapat pekerjaan yang berarti.

2.4.4. Teori-teori motivasi

1. Teori Kebutuhan

Teori Kebutuhan Maslow. Arifin (2003), Abraham Maslow adalah seorang psikologi klinik. Pada tahun 1954 Ia menyatakan bahwa manusia mempunyai berbagai keperluan dan mencoba mendorong untuk bergerak memenuhi keperluan tersebut. Keperluan itu wujud dalam beberapa tahap kepentingan. Setiap manusia mempunyai keperluan untuk memenuhi kepuasa diri dan bergerak memenuhi keperluan tersebut. Lima hierarki keperluan/kebutuhan dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Kebutuhan fisiologi (*physiological needs*).

Kebutuhan dasar untuk menunjang kehidupan manusia, yaitu: pangan, sandang , papan, dan seks. Apabila kebutuhan fisiologi ini belum terpenuhi secukupnya, maka kebutuhan lain tidak akan memotivasi manusia.

b. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*).

Kebutuhan akan terbebaskannya dari bahaya fisik, rasa takut kehilangan pekerjaan dan materi.

c. Kebutuhan akan sosialisasi (*social needs or affiliation*).

Sebagai makhluk sosial manusia membutuhkan pergaulan dengan sesamanya dan sebagai bagian dari kelompok.

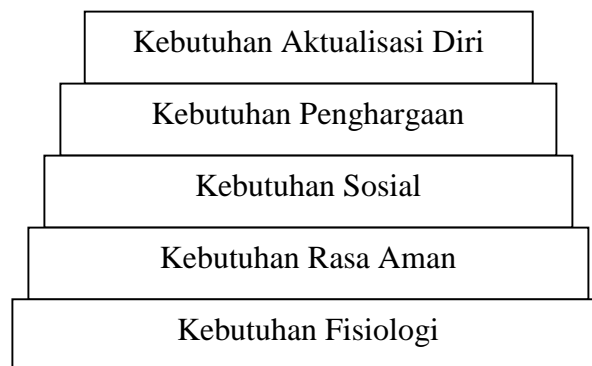
d. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*).

Kebutuhan merasa dirinya berharga dan dihargai oleh orang lain

e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*),

Kebutuhan untuk mengembangkan diri dan menjadi orang sesuai dengan yang dicita-citakannya.

Gambar 2.1. Tingkatan Kebutuhan menurut Maslow



Sumber : Rois Arifin, dkk, Perilaku Organisasi, (Malang: Bayu Media, 2003)

Maslow memisahkan kelima kebutuhan sebagai order tinggi dan order-rendah, Kebutuhan fisiologi, kebutuhan keamanan dan kebutuhan social digambarkan sebagai kebutuhan order-rendah. Kebutuhan akan penghargaan, dan aktualisasi diri sebagai kebutuhan order tinggi. Perbedaan antara kedua order ini berdasarkan alasan bahwa kebutuhan order tinggi dipenuhi secara internal (di dalam diri orang itu). sedangkan kebutuhan order rendah terutama dipenuhi secara eksternal (dengan upah, kontrak serikat buruh, dan masa kerja, misalnya). Memang, kesimpulan yang wajar yang ditarik dari klasifikasi Maslow adalah dalam masa-masa kemakmuran ekonomi, hamper semua pekerja yang dipekerjakan secara permanen telah dipenuhi sebagian besar kebutuhan order rendahnya.

Kesimpulannya bahwa teori Maslow menganggap motivasi manusia berawal dari kebutuhan dasar dan kebutuhan keselamatan dalam kerja. Setelah hal itu tercapai barulah meningkat berusaha untuk mencapai tahap yang lebih tinggi.

Selain dari teori-teori di atas, Teori Motivasi itu juga dapat dirumuskan kembali menjadi 3 kelompok, yaitu :

1. Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Pada dasarnya Teori ini lebih didekatkan pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Hal yang memotivasi semangat bekerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan material maupun nonmaterial yang diperolehnya dari hasil pekerjaannya. Jika kebutuhan dan kepuasannya semakin terpenuhi maka semangat kerjanya pun akan semakin baik pula. Jadi pada kesimpulannya, seseorang akan bertindak (bersemangat bekerja) untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan (Inner Needs) dan kepuasannya.

2. Teori Proses (*Process Theory*)

Teori proses ini pada dasarnya berusaha untuk menjawab pertanyaan, bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu, agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan manajjer. Teori ini juga merupakan proses sebab dan akibat bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang akan diperolehnya. Jadi hasil yang dicapai tercermin dalam bagaimana proses kegiatan yang dilakukan

seseorang. Bisa dikatakan bahwa hasil hari ini merupakan kegiatan hari kemarin.

3. Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*)

Teori proses ini pada dasarnya berusaha untuk menjawab pertanyaan, bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu, agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan manajjer. Teori ini juga merupakan proses sebab dan akibat bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang akan diperolehnya. Jadi hasil yang dicapai tercermin dalam bagaimana proses kegiatan yang dilakukan seseorang. Bisa dikatakan bahwa hasil hari ini merupakan kegiatan hari kemarin.

2.4.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.

Seorang pegawai atau karyawan harus memiliki motivasi kerja karena akan berpengaruh pada kinerjanya sendiri. Seperti yang diungkapkan Muchdarsyah (2008) karyawan didalam proses produksi adalah sebagai manusia (individu) sudah tentu memiliki identifikasi tersendiri antara lain sebagai berikut:

1. Tabiat/watak
2. Sikap laku/penampilan
3. Kebutuhan
4. Keinginan
5. Cita-cita/kepentingan-kepentingan lainnya

6. Kebiasaan-kebiasaan yang dibentuk oleh keadaan aslinya

7. Keadaan lingkungan dan pengalaman karyawan itu sendiri.

Jadi dapat disimpulkan, karena setiap karyawan atau pegawai memiliki identifikasi yang berlainan sebagai akibat dari latar belakang pendidikan, pengalaman dan lingkungan masyarakat yang beraneka ragam, maka ini akan terbawa juga dalam hubungan kerjanya sehingga akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.5. Kinerja Karyawan

2.5.1 Pengertian Kinerja

Robbins (2001) mendefinisikan kinerja sebagai ukuran hasil kerja. Yaitu ukuran dari hasil yang menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2009) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas yaitu jumlah atau banyaknya pekerjaan yang dihasilkan karyawan dan kualitas yaitu mutu pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan waktu untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Simamora (2004) memberi batasan kinerja, kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, *performance* atau *job performance* tetapi dalam bahasa Inggrisnya sering disingkat menjadi *performance* saja. Kinerja dalam bahasa

Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik kuantitas maupun mutunya. Pengertian di atas menyoroiti kinerja berdasarkan hasil yang dicapai seseorang setelah melakukan pekerjaan.

Kinerja atau prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok, bagaimana mutu kerja, ketelitian dan kerapian kerja, penugasan dan bidang kerja, penggunaan dan pemeliharaan peralatan, inisiatif dan kreativitas, disiplin, dan semangat kerja (kejujuran, loyalitas, rasa kesatuan dan tanggung jawab serta hubungan antar pribadi).

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa prestasi kerja merupakan sejumlah *output* dari *outcomes* yang dihasilkan suatu kelompok atau organisasi tertentu baik yang berbentuk materi (kuantitatif) maupun yang berbentuk nonmateri (kualitatif). Pada organisasi atau unit kerja di mana input dapat teridentifikasi secara individu dalam bentuk kuantitas misalnya pabrik jamu, indikator kinerja pekerjaannya dapat diukur dengan mudah, yaitu banyaknya output yang dicapai dalam kurun waktu tertentu.

Namun untuk unit kerja kelompok atau tim, kinerja tersebut agak sulit, dalam hubungan ini Simamora (2004) mengemukakan bahwa kinerja dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut : 1) keputusan terhadap segala aturan yang telah

ditetapkan organisasi, 2) Dapat melaksanakan pekerjaan atau tugasnya tanpa kesalahan (atau dengan tingkat kesalahan yang paling rendah), 3) Ketepatan dalam menjalankan tugas.

Ukuran kinerja secara umum yang kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar meliputi:

(1) mutu kerja; (2) kuantitas kerja; (3) pengetahuan tentang pekerjaan; (4) pendapat atau pernyataan yang disampaikan; (5) keputusan yang diambil; (6) perencanaan kerja; (7) daerah organisasi kerja.

2.5.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Untuk lebih jelasnya akan diuraikan dibawah ini:

1. Faktor Kemampuan (ability) Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill), artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man in the right place, the right man on the right job).
2. Faktor Motivasi (motivation) Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi

merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi yang mendorong diri sendiri untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikis (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi), artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

2.5.3. Penilaian Kinerja

Mulyadi (2002) mengatakan penilaian kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasarannya, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Wahyudi (2001) mengatakan bahwa penilaian kinerja bermanfaat untuk :

- 1) Mengukur prestasi kerja.
- 2) Mengukur keberhasilan pekerjaan dalam mengikuti program pelatihan dan pengembangan.
- 3) Mengumpulkan data yang akan dipergunakan bagi perbaikan kerja.
- 4) Pengembangan dalam mutasi personal dan pemberian insentif.

2.5.4. Metode Penilaian Kinerja

Menurut Robbins (2001), salah satu metode dalam penilaian kinerja adalah penilaian kinerja berorientasi masa depan, yaitu dengan metode penilaian kinerja sendiri. Metode penilaian sendiri adalah suatu proses evaluasi yang meminta

karyawan untuk mengevaluasi kinerja mereka sendiri konsisten dengan nilai-nilai seperti swakelola dan pemberdayaan. Metode penilaian kinerja sendiri mempunyai beberapa kelebihan dan kelemahan. Adapun kelebihan dari metode ini yaitu :

- 1) Karyawan mempunyai kesempatan untuk berpartisipasi dalam proses penilaian kinerja untuk menghindari unsur subjektivitas atasan.
- 2) Cenderung mengurangi defensifan para karyawan mengenai proses penilaian.
- 3) Sarana yang unggul untuk merangsang pembahasan kinerja jabatan antara para karyawan dan atasan mereka.
- 4) Meningkatkan motivasi orang yang dinilai dan mengurangi penolakannya selama wawancara penilaian.

Sedangkan kekurangan dari metode ini yaitu :

- 1) Penilaian cenderung dibesar-besarkan dan adanya prasangka pementingan diri.
- 2) Sulit untuk dipertanggungjawabkan.
- 3) Cenderung lebih longgar dalam penilaian.
- 4) Kurang bervariasi.
- 5) Lebih bias.
- 6) Hasil penilaian sering tidak cocok dengan hasil penilaian atasan.

2.6. Pandangan Islam pendidikan, motivasi dan kinerja

Islam juga memperhatikan pendidikan, motivasi, dan bekerja keras sesuai dengan ayat-ayat Al-Quran dibawah ini:

a. Ayat Al-Quran tentang pendidikan

Surat Al-Alaq ayat 4-5



Artinya:

- 4. Yang mengajar (manusia) dengan perantaran kalam[1589],
- 5. Dia mengajar kepada manusia apa yang tidak diketahuinya.

Maksud dari kedua ayat tersebut adalah Allah mengajarkan manusia dari apa yang tidak diketahuinya dan melalui perantara kalam. Dari ayat tersebut juga dapat diartikan bahwa ilmu dan pendidikan sangat penting bagi manusia agar menjadi manusia yang lebih bermanfaat, sesuai dengan penelitian ini yang membahas tentang pengaruh pendidikan maka ayat tersebut memiliki korelasi dengan salah satu variabel dalam penelitian ini.

b. Ayat Al-Quran tentang bekerja keras

Ayat al-anam 132



Artinya:

132. dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan.

Al-Ahqaaf : 19



Artinya :

19. dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.

Kedua ayat tersebut berhubungan dengan berkerja keras. Hal ini memberi pengertian bahwa kita tidak boleh malas karena rizki Allah tidak datang dengan sendirinya. Potensi akal dan pikiran yang dimiliki oleh manusia hendaknya menjadi modal utama untuk meningkatkan produktivitas kerja secara inovatif, agar hidupnya lebih berkualitas. Adapun cara

meningkatkan kinerja yang juga akan meningkatkan produktivitas kerja dapat dilakukan dengan :

- 1) Rajin, ulet dan tidak mudah berputus asa
- 2) Meningkatkan inovasi dan kreativitas
- 3) Belajar dari pengalaman untuk berbuat lebih baik di masa yang akan datang
- 4) Memaksimalkan kemampuan diri dan selalu optimis
- 5) Berdo'a dan bertawakal kepada Allah.

2.7. Penelitian Terdahulu

Sri Hartini (2003) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja pada Bank Mandiri Bandung”. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan alat analisis regresi berganda, uji F, uji t dan koefisien korelasi berganda. Penelitian ini menyimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel pendidikan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

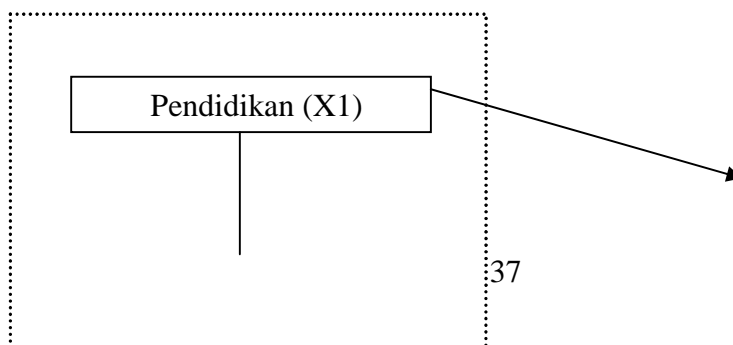
Rika Wulanda (2005) Penelitian dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Bank BNI Semarang” menghasilkan kesimpulan bahwa secara bersama-sama pendidikan dan pelatihan, Motivasi dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Sedangkan faktor paling dominan dalam mempengaruhi Kinerja

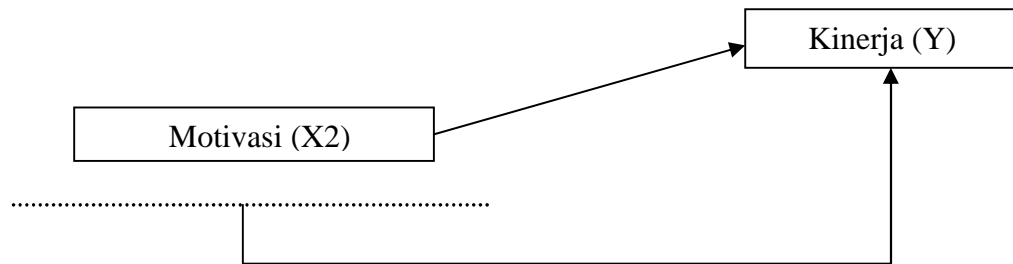
kerja karyawan adalah variabel Motivasi. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

Supriyanto (2005) Penelitian yang ketiga dengan judul "Pengaruh Pengawasan dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Delta Marlin Dunia Tekstil di Karanganyar", menghasilkan kesimpulan bahwa secara bersama-sama semangat kerja dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan alat analisis uji validitas, uji rehabilitas, uji t, uji f dan uji R². Selanjutnya, penelitian yang keempat dilakukan oleh Didik Priyanto (2006) dengan judul "Analisis Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Keperawatan pada RS. Nirmala Suri Sukoharjo", menghasilkan kesimpulan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja sama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Di dalam penelitian ini, peneliti menggunakan alat analisis regresi linear berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi.

2.8. Kerangka Pemikiran

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :





Gambar. 2.2. Kerangka Pemikiran, *Mangkunegara (2009)*.

2.9. Definisi Konsep Operasional Variabel

Tabel 2.1. Definisi Konsep Operasional Variabel

No	Variabel Penelitian	Definisi	Indikator
1	Pendidikan (X1)	Pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2009) .	<ol style="list-style-type: none"> 1. Latar belakang pendidikan 2. Wawasan 3. Peran penting pendidikan 4. Aplikasi dalam pekerjaan 5. Manfaat disiplin ilmu 6. Sikap 7. Peningkatan prestasi kerja
2	Motivasi (X2)	Motivasi kerja adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya. Mangkunegara(2009)	<ol style="list-style-type: none"> 1.kebutuhan fisiologis 2.kebutuhan rasa aman 3.Kebutuhan sosial atau rasa memiliki

No	Variabel Penelitian	Definisi	Indikator
			4. kebutuhan harga diri 5.kebutuhan aktualisasi diri
3.	Kinerja Karyawan (Y)	kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas yaitu jumlah atau banyaknya pekerjaan yang dihasilkan karyawan dan kualitas yaitu mutu pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan waktu untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2009).	1.Tanggung jawab 2. Ketepatan 3.Melaksanakan tugas tanpa ada kesalahan 4.Bekerja sesuai ketentuan 5.Kerjasama 6.Kepemimpinan 7.Mutu kerja

2.10. Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga faktor pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BNI Syari'ah Cabang Pekanbaru.
2. Diduga faktor motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BNI Syari'ah Cabang Pekanbaru.
3. Diduga faktor pendidikan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada BNI Syari'ah Cabang Pekanbaru.

4. Diduga yang lebih dominan diantara faktor Pendidikan dan Motivasi manakah yang lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada BNI Syari'ah Cabang Pekanbaru.