

BAB II

TELAAH PUSTAKA

A. Penilaian Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Istilah prestasi kerja sering kita dengar atau sangat penting bagi sebuah organisasi atau Kantor Camat untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia prestasi kerja seorang pegawai dalam sebuah Kantor Camat sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi pegawai itu sendiri dan juga untuk keberhasilan Kantor Camat. Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut **(Hasibuan,2008 : 64)** menyatakan bahwa “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas–tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan , pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Selanjutnya **(Rivai ,2004: 309)** mengatakan bahwa Prestasi Kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja pegawai merupakan hasil yang dicapai pegawai dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standard pelaksanaan.

Untuk mencapai prestasi kerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan

tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

Prestasi kerja yang dicapai pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai prestasi kerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi pemicu apakah prestasi kerja pegawai tinggi atau rendah. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja dari individu tenaga kerja kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Pada banyak organisasi, prestasi kerjanya lebih bergantung pada prestasi kerja dari individu tenaga kerja.

2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Byar dan Rue dalam **Sutrisno (2011: 151)** mengatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan.

Faktor individu yang dimaksud adalah:

1. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah:

1. Kondisi fisik
2. Peralatan
3. Waktu
4. Material
5. Pendidikan
6. Supervisi
7. Desain Organisasi

8. Pelatihan dan
9. Keberuntungan.

Anoraga (2004: 78) menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai seperti: motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan dan sistem kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen dan kesempatan berprestasi

Prestasi kerja yang optimal selain didorong oleh motivasi seseorang dan tingkat kemampuan yang memadai, oleh adanya kesempatan yang diberikan, dan lingkungan yang kondusif. Meskipun seorang individu bersedia dan mampu, bisa saja ada rintangan yang jadi penghambat.

Keseluruhan unsur/komponen penilaian prestasi kerja di atas harus ada dalam pelaksanaan penilaian agar hasil penilaian dapat mencerminkan prestasi kerja dari para pegawai.

3. Metode – metode Penilaian Prestasi Kerja

- a. Metode penilaian prestasi kerja berorientasi masa lalu

Ada berbagai metode untuk menilai prestasi kerja pegawai diwaktu yang lalu. Metode – metode yang berorientasi pada masa lalu mempunyai kelebihan dalam hal perlakuan terhadap prestasi kerja yang telah terjadi dan sampai derajat tertentu, dapat diukur. Kelemahannya adalah bahwa prestasi kerja dimasa lalu tidak dapat diubah.

Tetapi dalam mengevaluasi prestasi kerja dimasa lalu, para pegawai dapat memperoleh umpan balik mengenai upaya-upaya mereka. Teknik penilaian tersebut mencakup antara lain :

- 1) Rating scale
- 2) Checklist
- 3) Peristiwa kritis
- 4) Tes dan observasi prestasi
- 5) Evaluasi kelompok. (**Husein, 2003: 14**)

b. Metode Penilaian Berorientasi Masa Depan

Penilaian-penilaian yang berorientasi pada masa depan dapat memusatkan pada prestasi kerja diwaktu yang akan datang melalui penilaian potensi pegawai atau penetapan sasaran prestasi kerja dimasa mendatang. Teknik-teknik yang bisa digunakan dengan cara: (Siagian,2011:244)

1) Penilaian diri (*self appraisals*)

Bahwa setiap pekerjaan dapat mencapai tingkat kedewasaan mental, intelektual, dan psikologis.

2) Penilaian psikologis (*psychological*)

Suatu metode penilaian terhadap pegawai dengan menggunakan ahli psikologis dalam penilaian pegawai adalah dalam bentuk identifikasi berbagai potensi pegawai.

3) Pendekatan *management by objective (MBO)*

Suatu metode penilaian yang melibatkan dua pihak yaitu pegawai dan pimpinan.

4) Teknik pusat penilaian

Teknik ini digunakan untuk menilai potensi para manager tingkat menengah yang diperkirakan memiliki potensi untuk menduduki jabatan manajerial yang lebih tinggi dalam organisasi dimasa depan.

4. Tujuan dan Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Tujuan penilaian prestasi kerja pegawai terdiri dari dua tujuan yaitu : tujuan pokok penilaian prestasi kerja adalah menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku dan evaluasi kerja anggota organisasi. Sedangkan tujuan khususnya, yaitu sebagai alat evaluasi dan pengembangan. (Simamora, 2004: 421)

Penilaian prestasi kerja sebagai alat dalam pengambilan keputusan oleh pimpinan bermanfaat baik bagi pegawai, berguna untuk mengetahui kekurangan, potensi, tujuan, rencana, dan pengembangan karir pegawai. Sedangkan bagi perusahaan bermanfaat dalam pengambilan keputusan identifikasi, kebutuhan program pendidikan dan latihan, rekrutmen, seleksi, penempatan pegawai, promosi (pengembangan karir), dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen secara efektif.

Program penilaian prestasi kerja yang dianut oleh instansi dapat menimbulkan kepercayaan dan moral yang baik dari pegawai terhadap instansi. Adanya kepercayaan dikalangan pegawai bahwa mereka akan menerima imbalan sesuai dengan prestasi yang dicapainya, akan merupakan rangsangan bagi pegawai untuk memperbaiki prestasinya.

Selanjutnya bila para pegawai diberitahu kelemahan-kelemahannya melalui program penilaian prestasi kerja, maka dengan pimpinannya mereka akan berusaha untuk memperbaiki diri masing-masing. Jadi, penilaian prestasi kerja dapat menimbulkan loyalitas pegawai terhadap instansi bila pimpinan mengembangkan dan memajukan pegawai melalui pemberian saran-saran atau pendidikan khusus bagi pegawai yang memerlukannya.

Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan (*feedback*) atau umpan balik kepada pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka.

Menurut handoko terdapat 10 manfaat yang dapat dipetik dari penilaian prestasi kerja tersebut sebagai berikut : **Martoyo (2007: 94)**

- a) Perbaikan prestasi kerja
- b) Penyesuaian-Penyesuaian kopensasi
- c) Keputusan-keputusan penempatan
- d) Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan
- e) Perencanaan dan pengembangan karir
- f) Penyimpangan-penyimpangan proses staffing

- g) Ketidak akuratan informasional
- h) Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan
- i) Kesempatan kerja yang adil
- j) Tantangan-tantangan eksternal

5. Hal-hal yang Perlu Diperhatikan dalam Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian dilaksanakan tidak hanya sekedar untuk mengetahui kinerja yang lemah, hasil yang baik dan bisa diterima, juga harus diidentifikasi sehingga dapat dipakai untuk penilaian lainnya. Untuk itu dalam penilaian kinerja perlu memiliki:

Rivai (2004: 321)

a) Standar kinerja

Sistem penilaian memerlukan standar kinerja yang mencerminkan seberapa jauh keberhasilan sebuah pekerjaan telah dicapai. Penilaian setiap kinerja pegawai harus didasarkan pada kinerja nyata dari unsur yang kritis yang diidentifikasi melalui analisis pekerjaan.

b) Ukuran kinerja

Evaluasi kinerja juga memerlukan ukuran atau standar kinerja yang dapat diandalkan yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja. Sistem penilaian prestasi kinerja yang baik sangat tergantung pada persiapan yang benar-benar baik dan memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- 1) Praktis
- 2) Kejelasan standar
- 3) Kriteria yang objektif

6. Unsur – unsur Penilaian Prestasi Kerja

Terdapat 11 unsur penilaian prestasi kerja. Pegawai yang memiliki prestasi kerja yang bagus harus memiliki setiap unsur prestasi kerja berikut ini : **(Hasibuan, 2010:10)**

a. Kesetiaan (*loyalitas*)

Penilai menilai kesetiaan pegawai terhadap pegawainya, jabatan, organisasi.

b. Prestasi kerja

Penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pegawai.

c. Kejujuran

Penilaian kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugas memenuhi perjanjian baik bagi dirinya maupun terhadap orang lain kepada bawahannya.

d. Kedisiplinan

Kedisiplinan pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan mengerjakannya sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.

e. Kreatifan

Penilai menilai kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifannya untuk menyelesaikan pegawai sehingga bekerja lebih berdaya guna dan hasil guna.

f. Kerjasama

Penilai menilai kesediaan pegawai itu berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lainnya vertikal dan horizontal di dalam maupun di luar pegawai, sehingga hasil pegawai akan semakin baik.

g. Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya.

h. Kepribadian

Penilai menilai sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik dan penampilan simpatik serta wajar dari pegawai tersebut.

i. Prakarsa

Penilai menilai kemampuan berfikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisa, menilai, mencipta, meberikan alasan, mendapatkan dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapi.

j. Kecakapan

Penilai menilai kecakapan pegawai dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.

k. Tanggung jawab

Penilai menilai kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya.

Setiap prestasi kerja yang ada diatas harus dapat dimiliki dan dipraktekkan oleh setiap pegawai. Pegawai harus memiliki prestasi kerja yang bagus agar instansi dapat beroperasi dengan baik.

B. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Aspek terakhir dari fungsi personalia seorang manajer adalah fungsi memanfaatkan karyawan. Pengertian tersebut megandung arti berdekatan dengan memajukan pegawai. Salah satu cara yaitu pemberian motivasi atau daya perangsang kepada karyawan.

Dengan istilah sekarang “Pemberian Kegairahan Kerja“ kepada pegawai telah di batasi, bahwa memanfaatkan pegawai adalah meperkerjakan pegawai yang memberi manfaat kepada instansi. Ini juga berarti bahwa setiap pegawai yang memberi kemungkinan bermanfaat ke dalam instansi diusahakan oleh pimpinan agar kemungkinan itu menjadi kenyataan. Usaha untuk merealisasi kemungkinan itu adalah dengan jalan pemberian motivasi, untuk meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari pegawai itu sendiri.

Kemampuan atasan untuk memotivasi, mempegaruhi, mengarahkan, dan berkomunikasi dengan bawahannya akan menentukan efektifitas atasan. Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi atasan harus bekerja dengan dan melalui orang lain, dan atasan harus dapat memahami

perilaku bawahannya agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan.

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).

Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya. Kajian tentang motivasi telah sejak lama memiliki daya tarik tersendiri bagi kalangan pendidik, manajer, dan peneliti, terutama dikaitkan dengan kepentingan upaya pencapaian kinerja (prestasi) seseorang.

Dalam membicarakan masalah motivasi ini memang tidak lepas dari persoalan mengenai tujuan, kebutuhan, dan rangsangan (insentif). Ketiga hal tersebut sesungguhnya merupakan nilai-nilai yang diinginkan setiap orang. Dalam hal ini ada beberapa pengertian mengenai motivasi yang dikemukakan para ahli :

Motivasi adalah semua alat atau psikologis yang membuat seseorang melakukan sesuatu sebagai respon. **(Stevenson, 2003: 2)**

Ada juga ahli berpendapat bahwa motivasi itu adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. **(Hasibuan, 2006: 19)**

Motivasi atau motivation yang berarti pemberian motif atau hal yang menimbulkan dorongan. **(Martoyo, 2007: 164)**

Dari definisi motivasi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi yang menyangkut perilaku manusia merupakan unsur penting dalam manajemen. Seseorang mau bekerja apabila ada pendorong atau motivasi yang diterimanya dari

instansi tersebut. Dalam hal ini manajer sangat berperan dalam menciptakan kondisi-kondisi kerja yang membangkitkan semangat dan kegairahan pegawainya.

2. Teori – teori motivasi

Untuk memahami tentang motivasi, kita akan bertemu dengan beberapa teori tentang motivasi, antara lain:

1. Teori Abraham H. Maslow (Teori Kebutuhan);
2. Teori McClelland (Teori Kebutuhan Berprestasi);
3. Teori Clyton Alderfer (Teori ERG);
4. Teori Herzberg (Teori Dua Faktor);
5. Teori Keadilan;
6. Teori Victor H. Vroom (Teori Harapan);

Dari beberapa jenis teori-teori yang dikemukakan di atas, dapat dijelaskan dibawah ini:

a. Teori Abraham H. Maslow

Hirarki kebutuhan Maslow mengikuti teori jamak yaitu seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan manusia berjenjang.

Maslow mengemukakan lima tingkat kebutuhan (**Hasibuan, 2004: 224**), sebagai berikut:



Gambar II.1 Piramid Kebutuhan Pokok Manusia

1) Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat tetap hidup, termasuk makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernafas, dan sebagainya.

2) Kebutuhan keselamatan dan keamanan

Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

3) Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan teman, interaksi, dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

4) Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan adalah kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan diri dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

5) Aktualisasi diri

Aktualisasi diri adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa.

Kebutuhan-kebutuhan yang disebut pertama (fisiologis) dan kedua (keamanan) kadang-kadang diklasifikasikan dengan cara lain, misalnya dengan menggolongkannya sebagai kebutuhan primer, sedangkan yang lainnya dikenal pula dengan klasifikasi kebutuhan sekunder. Terlepas dari cara membuat klasifikasi kebutuhan manusia itu, yang jelas adalah bahwa sifat, jenis dan intensitas kebutuhan manusia berbeda satu orang dengan yang lainnya karena manusia merupakan individu yang unik. Juga jelas bahwa kebutuhan manusia itu tidak hanya bersifat materi, akan tetapi bersifat psikologikal, mental, intelektual bahkan juga spiritual.

Menarik pula untuk dicatat bahwa dengan makin banyaknya organisasi yang tumbuh dan berkembang di masyarakat dan makin mendalamnya pemahaman tentang unsur manusia dalam kehidupan organisasional, teori “klasik” Maslow semakin dipergunakan, bahkan dikatakan mengalami “koreksi”. Penyempurnaan

atau “koreksi” tersebut terutama diarahkan pada konsep “hierarki kebutuhan” yang dikemukakan oleh Maslow.

Istilah “hierarki” dapat diartikan sebagai tingkatan. Atau secara analogi berarti anak tangga. Logikanya adalah bahwa menaiki suatu tangga berarti dimulai dengan anak tangga yang pertama, kedua, ketiga dan seterusnya. Jika konsep tersebut diaplikasikan pada pemuasan kebutuhan manusia, berarti seseorang tidak akan berusaha memuaskan kebutuhan tingkat kedua, dalam hal ini keamanan sebelum kebutuhan tingkat pertama yaitu sandang, pangan, dan papan terpenuhi; yang ketiga tidak akan diusahakan pemuasan sebelum seseorang merasa aman, demikian pula seterusnya.

Seperangkat dari kenyataan bahwa pemahaman tentang berbagai kebutuhan manusia makin mendalam penyempurnaan dan “koreksi” dirasakan bukan hanya tepat, akan tetapi juga memang diperlukan karena pengalaman menunjukkan bahwa usaha pemuasan berbagai kebutuhan manusia berlangsung secara simultan. Artinya, sambil memuaskan kebutuhan fisik, seseorang pada waktu yang bersamaan ingin menikmati rasa aman, merasa dihargai memerlukan teman serta ingin berkembang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lebih tepat apabila berbagai kebutuhan manusia digolongkan sebagai rangkaian dua bukan sebagai hierarki.

Kendati demikian Maslow tentang teori kebutuhan ini tampak lebih bersifat teoritis, namun telah memberikan fundasi dan mengilhami bagi pengembangan teori-teori motivasi yang berorientasi pada kebutuhan berikutnya yang lebih bersifat aplikatif.

b. Teori Mc Clelland (Teori Kebutuhan Berpertasi)

Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung kekuatan, dorongan, motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan kerana didorong oleh:

a. Kebutuhan motif dan kekuatan dasar yang terlibat

- b. Harapan keberhasilannya
- c. Nilai insentif yang terlekat pada tujuan

Hal-hal yang memotivasi seseorang adalah: **(Hasibuan, 2004: 231)**

- 1. Kebutuhan akan prestasi
 - 2. Kebutuhan akan afiliasi
 - 3. Kebutuhan akan kekuasaan
- c. Teori Clayton Alderfer (Teori “ERG”)

Teori Alderfer dikenal dengan akronim “ERG”. Akronim “ERG” dalam teori Alderfer merupakan tiga kelompok inti dari kebutuhan-kebutuhan yaitu : huruf E = *Existence* (kebutuhan akan eksistensi), R = *Relatedness* (kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain, dan G = *Growth* (kebutuhan akan pertumbuhan).

(Thoah, 2004: 233)

Yang mana kebutuhan eksistensi atau keberadaan adalah suatu kebutuhan akan tetapi bisa hidup. Kebutuhan ini kira-kira sama artinya dengan kebutuhan fisik atau fisiologisnya Maslow dan sama pula dengan faktor higienisnya Herzberg.

Sedangkan kebutuhan berhubungan adalah suatu kebutuhan untuk menjalin hubungan sesamanya, melakukan hubungan sosial, dan bekerja sama dengan orang lain. Kebutuhan ini sama halnya dengan kebutuhan sosial dari Maslow dan higienisnya Herzberg. Adapun kebutuhan pertumbuhan atau berkembang adalah suatu kebutuhan yang berhubungan dengan keinginan intrinsik dari seseorang untuk mengembangkan dirinya. Hubungan ini seperti dengan kebutuhan penghargaan dan aktualisasi dirinya Maslow dan kebutuhan motivator Herzberg.

Apabila teori Alderfer disimak lebih lanjut akan tampak bahwa : **(Hasibuan, 2004: 232)**

- a) Lebih dari satu kebutuhan dapat bekerja pada saat yang bersamaan, artinya tidak selalu harus bertingkat-tingkat atau berjenjang;
- b) Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang “lebih tinggi” semakin besar apabila kebutuhan yang lebih rendah telah dipuaskan;

- c) Sebaliknya, semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi, semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar.

Tampaknya pandangan ini didasarkan kepada sifat pragmatisme oleh manusia. Artinya, karena menyadari keterbatasannya, seseorang dapat menyesuaikan diri pada kondisi obyektif yang dihadapinya dengan antara lain memusatkan perhatiannya kepada hal-hal yang mungkin dicapainya.

a. Teori Herzberg (Teori Dua Faktor)

Ilmuwan ketiga yang diakui telah memberikan kontribusi penting dalam pemahaman motivasi Herzberg. Teori yang dikembangkannya dikenal dengan “ Model Dua Faktor” dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene atau “pemeliharaan”. **(Hasibuan, 2004: 228)**

Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang. **(Siagian, 2011: 164)**

Menurut Herzberg, yang tergolong sebagai faktor motivasional dan faktor higienis antara lain ialah : **(Hasibuan, 2004: 229)**

a. Faktor Motivasional

- 1) Prestasi (*achievement*)
- 2) Pengakuan (*recognition*)
- 3) Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*)
- 4) Tanggung jawab (*responsibility*)
- 5) Pengembangan potensi individu (*advancement*)

b. Faktor Higienis

- 1) Gaji atau upah (*wages or salaries*)
- 2) Kondisi kerja (*working condition*)

- 3) Kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*)
- 4) Hubungan antar pribadi (*interpersonal relation*)
- 5) Kualitas supervisi (*quality supervisor*)

Salah satu tantangan dalam memahami dan menerapkan teori Herzberg ialah memperhitungkan dengan tepat faktor mana yang lebih berpengaruh kuat dalam kehidupan seseorang, apakah yang bersifat intrinsik ataukah yang bersifat ekstrinsik.

a. Teori keadilan

Inti teori ini terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dengan imbalan yang diterima.

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, jadi atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif (baik atau salah), bukan atas suka atau tidak suka (*like or dislike*). Pemberian kompensasi atau hukuman harus berdasarkan atas penilaian yang objektif dan adil.

Jika prinsip keadilan ini diterapkan baik oleh pimpinan maka semangat kerja bawahan cenderung akan meningkat. Jika sebaliknya maka akan timbul berbagai dampak negatif bagi organisasi, seperti ketidakpuasan, tingkat kemangkiran yang tinggi, sering terjadinya kecelakaan dalam penyelesaian tugas, seringnya para pegawai berbuat kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan masing-masing, pemogokan atau bahkan perpindahan pegawai ke organisasi lain.

b. Teori Viktor H. Vroom (Teori Harapan)

Viktor H. Vroom, dalam bukunya yang berjudul "Work And Motivation" mengetengahkan suatu teori yang disebutnya sebagai "Teori Harapan". Dan menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam mengerjakan pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal balik antara apa yang ia inginkan dan butuhkan dari hasil pekerjaan itu. Seberapa besar ia yakin perusahaan akan memberikan pemuasan bagi keinginannya sebagai imbalan atas usaha yang

dilakukan itu. Jika keyakinan yang diharapkan cukup besar untuk memperoleh kepuasannya maka ia akan bekerja keras pula, dan sebaliknya. **(Hasibuan, 2004: 234)**

Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat suatu hasil dari yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya itu. Artinya, apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu, dan jalan tampaknya terbuka untuk memperolehnya, yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya.

Teori harapan ini didasarkan atas: **(Hasibuan, 2006: 234)**

1. Harapan (*expentancy*)

Harapan (*expentancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan akan terjadi karena perilaku.

2. Nilai (*valence*)

Nilai (*valence*) adalah akibat dari perilaku tertentu mempunyai nilai atau martabat tertentu (daya atau nilai motivasi) bagi setiap individu bersangkutan.

3. Pertautan (*instrumentality*)

Pertautan (*instrumentality*) adalah persepsi dari individu bahwa hasil tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.

Di kalangan ilmuan dan para praktisi manajemen sumber daya manusia teori harapan ini mempunyai daya tarik tersendiri karena penekanan tentang pentingnya bagian kepegawaian membantu para pegawai dalam menentukan hal-hal yang diinginkannya serta menunjukkan cara-cara yang paling tepat untuk mewujudkan keinginannya itu. Penekanan ini dianggap penting karena pengalaman menunjukkan bahwa para pegawai tidak selalu mengetahui secara pasti apa yang diinginkannya, apalagi cara untuk memperolehnya.

3. Tujuan Motivasi

Ada beberapa tujuan motivasi yang dilakukan oleh perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan pekerjaan yang dihasilkan mempunyai

hasil yang lebih berkualitas. Tujuan motivasi antara lain sebagai berikut :

(Hasibuan, 2007: 146)

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
2. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
3. Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan
4. Meningkatkan disiplin pegawai
5. Mengefektifkan pengadaan pegawai
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi pegawai
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Dalam hal memotivasi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa hal berikut:

1. Kompensasi

Kompensasi sangat penting bagi pegawai karena apabila kompensasi diberikan secara baik dan benar maka pegawai akan terpuaskan dan termotivasi untuk bekerja lebih giat dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Kadang-kadang kompensasi itu mencerminkan ukuran nilai karya mereka dalam berkreasi ataupun melakukan kegiatan sehari-hari. Tingkat kompensasi absolut dari seorang pegawai itu menentukan skala kehidupannya, sedangkan tingkat kompensasi relatif bisa dikatakan mencerminkan dan menunjukkan status, martabat dan harga diri mereka. Oleh karena itu, kompensasi yang memuaskan bagi pegawai sangat penting demi prestasi kerja yang dihasilkan tidak menurun drastis. Program-program kompensasi juga penting bagi instansi, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia tetap berkualitas demi tercapainya tujuan instansi.

Pengertian kompensasi adalah semua bentuk kembalian (*return*) finansial, jasa-jasa berwujud dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. (Simamora, 2004: 412)

Menurut **Panggabean (2004:97)** mengemukakan bahwa tinggi rendahnya kompensasi dipengaruhi oleh faktor :

1. Penawaran dan permintaan.
2. Serikat pekerja.
3. Kemampuan untuk membayar.
4. Produktivitas.
5. Biaya hidup.
6. Pemerintah.

Untuk kompensasi yang berbentuk finansial kita mengenal bentuk upah dan gaji yang istilah ini sering dipertukarkan, namun sebenarnya secara hakiki pengertian-pengertian ini sedikit berbeda dalam penggunaan. **Upah** biasanya bersangkutan dengan pembayaran atas dasar jam kerja untuk kelompok-kelompok karyawan seperti produksi dan pemeliharaan, sedangkan **Gaji** pada umumnya berarti pembayaran tetap secara bulanan atau mingguan untuk karyawan-karyawan administratif, manajerial, dan profesional. (Husein, 2003: 16)

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah salah satu faktor yang menunjang motivasi pegawai dalam bekerja. Pemimpin yang baik memberikan situasi yang kondusif kepada para pegawai untuk menyelesaikan segala tugas yang diberikan kepada mereka.

Menurut Charles j. Keating, kepemimpinan ialah suatu proses dengan berbagai cara mempengaruhi orang lain atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Ada pula yang memberikan pengertian bahwa Kepemimpinan adalah Suatu sikap yang dimiliki Pemimpin agar dapat mempengaruhi serta mengarahkan pegawai untuk dapat bekerja sama melaksanakan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan organisasi, dengan 6 (enam) indikator pengukuran kepemimpinan :

Bersinergi dan keteguhan hati, implementasi Visi, menantang dan mendorong pekerjaan, berani mengambil resiko, kesetiaan, dan harga diri. **(Mas'ud, 2004: 224)**

Namun agar kepemimpinan tersebut efektif maka di dalamnya harus mempunyai unsu-unsur sebagai berikut : **(Hadari, 2003: 15)**

- a. Adanya seseorang yang berfungsi memimpin, yang disebut pemimpin (*leader*).
- b. Adanya orang lain yang dipimpin
- c. Adanya kegiatan yang menggerakkan orang lain yang dilakukan dengan mempengaruhi dan mengarahkan perasaan, pikiran, dan tingkah lakunya
- d. Adanya tujuan yang hendak dicapai dan berlangsung dalam suatu proses di dalam organisasi, baik organisasi besar maupun kecil.
- e. Berlangsung berupa proses di dalam kelompok

3. Lingkungan Kerja

Dalam kehidupan sehari-hari lingkungan kerja sangat berpengaruh sekali terhadap tingkah dan perilaku pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Ini disebabkan oleh jiwa psikologis manusia yang sangat rentan sekali dengan lingkungan disekitarnya. Apabila lingkungan kerja tercipta sangat baik ataupun sangat kondusif maka dapat menyebabkan seorang pegawai akan sangat termotivasi dan meningkat gairah dalam bekerja.

Lingkungan tidak pernah kekurangan definisi. Benang merah yang menghubungkannya adalah pertimbangan atas faktor diluar organisasi itu sendiri.

Alex Nitisemito (2006: 18)

Namun menurut pendapat ahli yang lain, lingkungan kerja tersebut diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok. **(Sedarmayanti, 2009: 1)**

Lingkungan kerja sebenarnya dapat dibagi mejadi dua **(Sedarmayanti, 2009: 21) :**

1. Lingkungan fisik dibagi mejadi 2 kategori :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai, seperti kursi,meja, dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum, seperti rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, dan sebagainya.Lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi, dan sebagainya.

2. Tingkat Kebutuhan Manusia

Kebutuhan manusia akan barang dan jasa yang tidak terbatas menyebabkan seseorang akan termotivasi untuk memenuhinya dengan bekerja. Dengan bekerja maka seseorang tersebut akan mendapatkan balas dan jasa berupa uang yang nantinya dipakai untuk memenuhi kebutuhannya.

Menurut Maslow kebutuhan manusia itu terdiri dari **(Hasibuan, 2004: 224)** :

- a. Bersifat materi
Kebutuhan sandang, pangan, dan papan.
- b. Bersifat non materi
 - 1) Kebutuhan akan harga diri
 - 2) Kebutuhan akan rasa aman
 - 3) Kebutuhan akan rasa cinta
 - 4) Kebutuhan akan rasa berpartisipasi
 - 5) Kebutuhan akan ras aktualisasi

Sifat mausia yang selalu merasa kekurangan dan gelisah membuat manusia selalu berusaha untuk mencari kekurangan tersebut, kadang-kadang kebutuhan manusia tersebut tidak hanya bersifat fisik namun sudah bersifat non fisik ataupun disebut dengan kebutuhan kejiwaan.

3. Promosi Jabatan dan Pengembangan Karir

Setiap manusia selalu ingin maju dalam kehidupannya, begitu pula dengan pekerjaannya. Pekerjaan yang sesuai dan cocok bagi pegawai akan meningkatkan kesempatan pegawai tersebut untuk menunjukkan kemampuannya. Apabila kemampuan ini ditunjukkan melalui motivasi kerja yang tinggi serta prestasi kerja yang baik maka otomatis promosi jabatan akan didapatkan oleh pegawai tersebut. Setelah mendapat promosi kenaikan jabatan maka dimulailah pengembangan karir pegawai tersebut.

Dalam menentukan karyawan yang akan dipromosikan diperlukan kriteria khusus yang membuat organisasi perusahaan atau instansi memilih pegawai tersebut. Biasanya untuk jabatan yang berbeda maka kriterianya akan berbeda pula.

Meskipun demikian menurut Siswanto ada beberapa kriteria umum yang perlu dipertimbangkan dalam rangka mempromosikan karyawan antara lain: **(Siswanto, 2003: 265)**

- a. Senioritas
- b. Kualifikasi pendidikan
- c. Prestasi kerja
- d. Karsa dan daya cipta
- e. Tingkat loyalitas
- f. Kejujuran
- g. Suplitas

Pengembangan karir sangat diperlukan untuk tetap memotivasi seseorang pegawai bekerja sehari-hari. Namun banyak pegawai yang kurang memperhatikan pengelolaan karir mereka ini karena menganggap urusan karir adalah diurus dan merupakan hanya kesempatan yang diberikan bila mereka bekerja dengan baik.

Tujuan program pengembangan perencanaan karir adalah menyelaraskan kebutuhan-kebutuhan, kemampuan-kemampuan, dan tujuan-tujuan karyawan

dengan kesempatan-kesempatan dan tantangan-tantangan saat ini dan dimasa akan datang di dalam organisasi. **(Simamora, 2004: 517)**

Disamping itu, manejer personalia selalu berkepentingan dalam kesempatan-kesempatan latihan atau pengembangan. Berbagai manfaat yang akan diperoleh bila departemen personalia terlibat dalam perencanaan karir adalah : **(Handoko, 2004: 127)**

- 1) Mengembangkan para karyawan yang dapat dipromosikan
- 2) Menurunkan perputaran karyawan
- 3) Mendorong pertumbuhan
- 4) Mengurangi penimbunan
- 5) Memuaskan kebutuhan karyawan
- 6) Membantu pelaksanaan rencana-rencana kegiatan yang telah disetujui.

5. Prinsip – prinsip Dalam Motivasi Kerja Pegawai

Menurut **Mangkunegara (2007: 100-101)**, menyatakan bahwa terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai yaitu :

1. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip Mengakui Andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

6. Proses Timbulnya motivasi Seseorang

Menurut RA. Supriyono, motivasi adalah kemampuan untuk berbuat sesuatu sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan untuk berbuat sesuatu. Motivasi seseorang dipengaruhi oleh stimuli kekuatan, 11 intrinsik yang ada pada individu yang bersangkutan. Sedangkan proses motivasi itu sendiri terdiri dari beberapa tahapan proses sebagai berikut : (**Supriyono, 2003: 329**)

- a. Kebutuhan yang belum terpenuhi
- b. Mencari dan memilih cara – cara memuaskan kebutuhan
- c. Prilaku yang diarahkan pada tujuan
- d. Evaluasi prestasi
- e. Imbalan atau hukuman
- f. Kepuasan
- g. Menilai kembali kebutuhan yang belum terpenuhi

C. Hubungan Antara Prestasi Kerja Dengan Motivasi Kerja

Proses motivasi kerja menyediakan umpan balik terhadap prestasi kerja. Bila motivasi kerja menunjukkan hasil baik, berarti sumber daya yang ada dapat bekerja secara efektif untuk mewujudkan tujuan instansi. Dan sebaliknya.

Yang mana untuk mencapai suatu prestasi pegawai sering menjumpai faktor-faktor penghambat atau mempengaruhi. Beberapa faktor yang dapat

mempengaruhi pegawai agar dapat mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi, yaitu:

Mangkunegara (2009: 67)

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality(knowledge + skill)*. Artinya, kebanyakan seorang pegawai atau karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan.

2. Faktor Motivasi

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 pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus siap secara psikofisik (siap mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus mampu secara mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama, dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Dari penjelasan di atas dapat dilihat motivasi sangat menentukan prestasi kerja pegawai. Yang mana dalam menentukan prestasi kerja harus dinilai. Penilaian yang dilaksanakan secara tepat dan akurat. Dapat memberikan sejauh mana prestasi kerja pegawai dan dapat memberikan petunjuk mengenai fungsi dan kinerja manajemen di instansi tersebut, apakah berjalan sebagaimana yang diharapkan atau tidak.

D. Penilaian Prestasi dalam Pandangan Islam

Pada hakikatnya manusia adalah makhluk yang paling mulia diantara makhluk yang lain. Ia telah diberi kedudukan yang lebih tinggi sebagai khalifah

rezki-Nya. dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan”.
(QS.Al-Mulk: 15)

E. Motivasi dalam Pandangan Islam

Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam, bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardhu lainnya. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam.

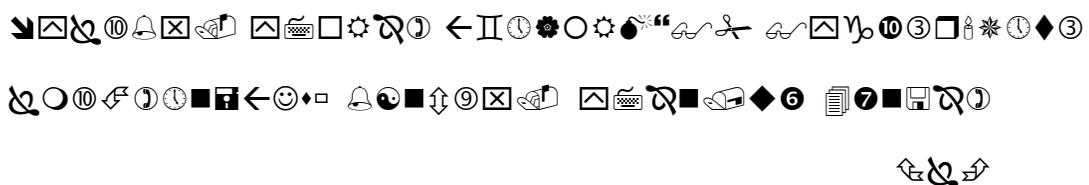
Al-qur'an memotivasi setiap muslim bekerja. Allah swt berfirman :



Artinya: “Dan di langit terdapat (sebab-sebab) rezekimu dan terdapat (pula) apa yang dijanjikan kepadamu”. (QS. Adz-Dzariyat: 22)

Ayat ini menunjukkan bahwa adanya motivasi kerja yang utuh dalam Islam. Motivasi bekerja untuk mendapatkan ampunan dan ganjaran Allah adalah motivasi terbesar bagi seorang muslim. Bekerja dalam Islam tidak hanya mengejar “bonus duniawi” namun juga sebagai amal soleh manusia untuk menuju kepada kekekalan.

Dan Allah memerintahkan untuk bekerja keras, juga terdapat dalam firman Allah SWT sebagai berikut :



Artinya: “Wahai manusia sesungguhnya kamu harus bekerja keras (secara sungguh-sungguh) menuju keredaan Tuhanmu”. (QS. Al-Insyiqoq: 6)

Dari ayat-ayat tersebut menunjukkan bahwa Allah menjamin rezeki tiap-tiap umatnya yang bekerja di jalan-Nya, bahkan dari sesuatu yang tidak pernah terfikir sekalipun.

F. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian pertama adalah dilakukan oleh Umi Kulsum (2008) dengan judul: “Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bag, Pemuda dan Produksi pada PT. Pesona Remaja Malang”. Dari hasil menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif secara simultan terhadap prestasi kerja dengan nilai koefisien determinan sebesar 0,92 atau 92 %, artinya jika motivasi meningkat maka prestasi kerja akan meningkat.

Penelitian kedua yang dilakukan oleh Stephani Indriasari Dwi Ardhani (2005) dengan judul : “Pengaruh Motivasi dan Kemampuan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Surakarta”. Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi Bangunan Surakarta sebagai variabel dependennya. Pengaruh yang dimiliki adalah pengaruh yang kuat karena F hitung jauh lebih besar dari F tabel ($18.295 > 2.51$) sehingga untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Surakarta perlu meningkatkan kebutuhan eksistensi, kebutuhan keterkaitan, kebutuhan pertumbuhan dan kemampuan intelektual.

Penelitian ketiga yang dilakukan oleh Noor, dkk (2013) dengan judul : ” Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kecamatan Tenggorong Kabupaten Kutai Kartanegara”. Dari hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang cukup kuat dari variabel lingkungan kerja dan variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Kecamatan Tenggorong Kabupaten Kutai Kartanegara. Secara deskriptif kedua variabel tersebut mempengaruhi prestasi kerja pegawai, karena mempunyai nilai skor rata-rata di atas 3 atau termasuk dalam kategori cukup tinggi. Berarti bahwa semua variabel yang menunjang prestasi kerja pegawai umumnya telah terlaksana dengan baik.

G. Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala
1	Prestasi kerja (Y)	Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. (Hasibuan, 2010: 10).	a. Pengetahuan b. Ketepatan Waktu menyelesaikan tugas c. Kerjasama d. Kualitas e. Bertanggung jawab f. Disiplin	Ordinal
2	Motivasi (X)	Mendorong atau menggerakkan, yaitu mempersoalkan bagaimana mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan. (Hasibuan, 2004: 224).	a. Kebutuhan fisiologis b. Kebutuhan keselamatan dan keamanan c. Kebutuhan sosial d. Kebutuhan akan penghargaan e. Aktualisasi diri	Ordinal

H. Variabel-Variabel Yang Diteliti

- a. Variabel Motivasi (Variabel Independent atau Bebas)
- b. Variabel Prestasi Kerja (Variabel Dependent atau Terikat)