

BAB II

TELAAH PUSTAKA

A. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa Latin yaitu *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi merupakan pemberian kegairahan bekerja kepada karyawan. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala upayanya.

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak (**Malthis, 2006:178**). Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi.

Yang dimaksud dengan motivasi adalah asal kata motif yaitu suatu kehendak atau keinginan yang timbul dalam diri seseorang yang menyebabkan orang itu berbuat (**Robert dan Moenir, 2008:224**).

Motivasi juga diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasi. Mereka bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya, akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya, jika bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya maka akan

menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain lingkungan kerja, fasilitas kerja, kebijakan pimpinan dan kondisi kerja.

Motivasi adalah dorongan dan arahan perilaku, melalui insentif, perhatian dan pujian, manajer dapat memotivasi orang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik (**Machfoedas, 2005:126**).

Pendapat yang tidak jauh berbeda juga dikemukakan oleh (**George. R. Terry, 2006:156**) bahwa motivasi adalah sebagai upaya seseorang untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat karena ia ingin melaksanakannya.

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. (**Wibowo, 2010:235**)

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Motivasi sangat penting artinya bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena motivasi merupakan bagian dari kegiatan perusahaan dalam proses pembinaan, pengembangan, pengarahan manusia sebagai tenaga kerja. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang karyawan harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar karyawan bekerja dengan giat dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dari uraian-uraian yang ada diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi itu adalah dorongan atau semangat baik itu yang timbul dari dalam diri maupun dorongan dari luar untuk bekerja dalam pencapaian tujuan yang diinginkan.

Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan-tindakan. Motivasi itu tampak dalam dua segi yang berbeda, **(Hasibuan, 2004:145)**.

- a. Apabila dilihat dari segi aktif atau dinamis, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam mengerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan daya serta potensi tenaga kerja, agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditetapkan sebelumnya.
- b. Jika dilihat dari segi pasif atau statis, motivasi akan tampak sebagai kebutuhan sekaligus juga sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut kearah yang diinginkan.

Didalam pelaksanaan motivasi terdapat beberapa metode-metode, yaitu **(Hasibuan, 2004:149)**.

- a. Motivasi langsung (direct motivation), adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya.
- b. Motivasi tidak langsung (indirect motivation), adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja, sehingga pegawaiibetah dan bersemangat melakukan pekerjaan.

Apabila pimpinan dapat memotivasi karyawan sehingga kinerja dan kegairahan kerjanya dapat ditingkatkan, maka berarti kemungkinan

kekeliruan-kekeliruan dalam pekerjaan dapat diperkecil sehingga pimpinan dapat memafaatkan secara maksimal karyawannya.

2. Tujuan Pemberian Motivasi

Ada sebelas tujuan dari pemberian motivasi yaitu : **(Hasibuan, 2006:146)**.

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- c. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai organisasi
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
- f. Mengefektifkan pengadaan pegawai
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
- k. Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standard yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang akan senang melakukan pekerjaanya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya, orang pun akan merasa dihargai atau diakui.

Hal ini terjadi karena pekerjaannya betul-betul berharga bagi orang yang termotivasi dan orang akan bekerja keras, hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi untuk menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan

membutuhkan terlalu banyak pengawasan, semangat juangnya akan tinggi, hal ini akan memberikan suasana kerja yang bagus.

Dengan demikian, berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi oleh pimpinan terhadap karyawan sangat diperlukan dalam usaha mencapai suatu tujuan organisasi, karena pemberian motivasi sangatlah menunjang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

3. Jenis-jenis Motivasi

Umumnya jenis motivasi yang diberikan dapat dibagi menjadi dua macam, yakni sebagai berikut : **(Hasibuan, 2004:150)**

- a. Motivasi positif (intensif positif), yaitu pemimpin memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik dengan motivasi positif ini semangat kerja akan semakin meningkat.
- b. Motivasi negatif (insentif negatif), yaitu pimpinan memberikan motivasi kepada bawahannya dengan memberikan hukuman/sanksi kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik. Dengan motivasi ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena mereka takut dihukum, akan tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dari kutipan diatas dapat diartikan bahwa suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang tanpa adanya dorongan dari pimpinan untuk mencapai tujuan, sebaliknya dorongan itulah yang membuat tercapainya suatu tujuan yang diinginkan.

4. Asas – asas Motivasi

Adapun asas motivasi yang diterapkan harus dapat meningkatkan prestasi kerja dan dapat memberikan kepuasan kepada pegawai. Asas-asas motivasi tersebut adalah : **(Hasibuan, 2004:146)**.

- a. Asas mengikutsertakan
Maksudnya mengajak bawahan untuk berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengeluarkan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan cara ini mereka akan ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan-tujuan organisasi dan gairah kerja semakin meningkat.
- b. Asas pengakuan
Maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya. Bawahan akan bekerja keras dan semakin rajin, jika terus-menerus mendapatkan pengakuan dan kepuasan dari usaha-usahanya.
- c. Asas komunikasi
Maksudnya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya, dan kendala yang dihadapi. Dengan asas komunikasi, motivasi kerja bawahan akan meningkat, sebab semakin besar minat dan perhatiannya terhadap hal tersebut.
- d. Asas timbal balik
Yaitu memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan disamping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan.
- e. Asas wewenang yang didelegasikan
Maksudnya sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan beraktivitas dan melaksanakan tugas-tugas atasan atau manajer. Dalam pendelegasian ini manajer akan menyakinkan bawahan bahwa karyawan mampu dan dipercaya dapat menyelesaikan tugas itu dengan baik.

5. Hal – Hal yang Harus Diperhatikan Dalam Memotivasi Karyawan

Beberapa hal yang perlu diperhatikan agar pemberian motivasi dapat berhasil seperti yang diharapkan yaitu : **(Handoko, 2002:183)**

a. Tingkat Kebutuhan Setiap Orang Berbeda

Setiap orang tingkat kebutuhannya berbeda-beda satu sama lain karena disebabkan adanya kecenderungan, keinginan, dan harapan yang berbeda-beda satu sama lain. Jika karyawan kebutuhannya tidak terpenuhi maka karyawan tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa dan jika kebutuhannya terpenuhi maka karyawan akan memperlihatkan perilaku puasnya terhadap kebutuhan yang terpenuhi.

b. Harus Dapat Memberikan Keteladanan

Keteladanan merupakan contoh nyata yang dapat dilihat dan disaksikan oleh seorang karyawan. Dengan keteladanan seorang pemimpin, karyawan dapat termotivasi bagaimana bekerja yang baik, bila pemimpin melakukan hal-hal yang bertentangan dengan ucapan yang disampaikan mustahil karyawan termotivasi. Oleh sebab itu faktor keteladanan memegang peranan penting.

c. Mampu Berbuat Realitas

Seorang pemimpin mengetahui kemampuan para karyawan tidaklah sama, oleh karena itu jangan sekali-kali menyamakan dengan diri sendiri, apabila menganggap para karyawan dapat melakukan tugas-tugas apa saja. dalam memberikan motivasi pimpinan harus menggunakan pertimbangan yang logis dan dapat dilaksanakan oleh karyawan.

Pada dasarnya motivasi dapat mengacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

Motivasi merupakan salah satu alat atasan agar bawahan mau bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai dengan yang diharapkan. Pengetahuan tentang pola motivasi membantu para manajer memahami sikap kerja karyawan masing-masing. Manajer dapat memotivasi karyawannya dengan cara berbeda-beda sesuai dengan pola masing-masing yang paling menonjol. Bawahan perlu dimotivasi karena ada bawahan yang baru mau bekerja setelah dimotivasi oleh atasannya. Namun, ada pula bawahan yang bekerja atas motivasi dari diri sendiri. Motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri biasanya lebih bertahan lama dan afektif dibandingkan motivasi yang timbul dari luar.

6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi bukanlah merupakan sesuatu yang berdiri sendiri, melainkan ada beberapa faktor yang mempengaruhinya. ada Sembilan faktor motivasi, yang dari kesembilan tersebut dapat dirangkum dalam enam faktor secara garis besar, yaitu; (Arep, 2003:214)

1. Faktor kebutuhan manusia

a. Kebutuhan dasar (ekonomis)

Kebutuhan dasar yang dimaksud disini adalah kebutuhan akan makanan, pakaian, dan perumahan yang biasa disebut sebagai kebutuhan primer. Untuk memenuhi kebutuhan dasar ini seseorang akan bekerja keras dengan mengerahkan segala kemampuannya, karena kebutuhan makanan, pakaian, dan perumahan merupakan kebutuhan yang paling mendasar yang harus di penuhi.

b. Kebutuhan rasa aman (psikologis)

Yang termasuk dalam kategori kebutuhan psikologis disini diantaranya adalah kebutuhan akan status, pengakuan, penghargaan, dan lain – lain. Menurut **Arep (2003:207)** keinginan karyawan untuk mencapai status tertentu atau untuk menjadi seorang “ tokoh “, bukan saja berarti bahwa karyawan harus mempunyai kesempatan lebih banyak untuk mencapai kemajuan, akan tetapi juga harus bersedia menerima kewajiban – kewajiban lebih banyak. Artinya motivasi untuk meraih status yang diidam – idamkan akan melekat kuat dalam dirinya.

c. Kebutuhan sosial

Karyawan dalam suatu organisasi memerlukan berinteraksi dengan sesama karyawan dan dengan sesama atasannya serta menumbuhkan pengakuan atas prestasi kerjanya.

2. Faktor Kompensasi

Menurut **Wibowo (2010:241)**, kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa bekerja. Apabila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran – sasaran organisasi. Kompensasi penting bagi karyawan, karena kompensasi mencerminkan nilai karya karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Dalam hal pemberian gaji beberapa faktor yang harus diperhatikan, diantaranya:

a) Arti gaji bagi karyawan

Bagi seorang karyawan gaji mempunyai arti yang mendalam, yakni sesuatu yang dapat mempengaruhi tingkat kehidupan karyawan yang bersangkutan bersama keluarganya

b) Dasar pemberian gaji

Ada beberapa dasar dalam pemberian gaji. Satu diantaranya adalah “ hasil kerja “ yakni gaji diberikan berdasarkan jumlah atau nilai barang yang dijual atau yang dihasilkan.

3. Faktor Komunikasi

Menurut **Arep (2003:209)**, komunikasi yang lancar adalah komunikasi terbuka dimana informasi mengalir secara bebas dari atas ke bawah atau sebaliknya, Dalam suatu organisasi komunikasi perlu dijalin

secara baik antara atasan dengan bawahan atau sesama bawahan, karena dengan komunikasi yang lancar maka arus komunikasi akan berjalan lancar pula serta tidak terjadi adanya mis komunikasi yang akan mengakibatkan kesimpang siuran dalam melaksanakan pekerjaan dalam organisasi. Dengan komunikasi yang lancar kebijakan organisasi akan dapat lebih mudah dimengerti.

4. Faktor Kepemimpinan

Menurut **Arep (2003:211)** kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang berbeda – beda menuju pencapaian tertentu. Dalam mencapai tujuan yakni untuk dapat menguasai atau mempengaruhi serta memotivasi orang lain, maka dalam penerapan manajemen sumber daya manusia digunakan beberapa gaya kepemimpinan, diantaranya:

a. Democratic Leadership

adalah suatu gaya kepemimpinan yang menitikberatkan kepada “ kemampuan untuk menciptakan MORAL “ dan “ kemampuan untuk menciptakan KEPERCAYAAN “

b. Dictatorial atau autocratic Leadership

yakni suatu gaya Leadership yang menitikberatkan kepada “ kesanggupan untuk MEMAKSAKAN “ keinginannya yang mampu mengumpulkan pengikut – pengikutnya untuk kepentingan pribadinya dan / atau golongannya dengan kesediaan untuk menerima segala resiko apapun.

c. Paternalistik Leadership

yakni bentuk antara gaya pertama (democratic) dan kedua (dictatorial) diatas.

d. Free Rain Leadership

yakni salah satu gaya kepemimpinan yang 100% menyerahkan sepenuhnya seluruh kebijaksanaan pengoperasian manajemen sumber daya manusia kepada bawahannya dengan hanya berpegang kepada ketentuan – ketentuan pokok yang ditetapkan oleh atasan mereka.

5. Faktor Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu sarana untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam suatu organisasi. Untuk lebih meningkatkan kualitas sumber daya manusia setiap organisasi perlu melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya, baik yang diselenggarakan di dalam maupun di luar organisasi. Menurut **Arep (2003:206)**, pelatihan merupakan salah satu usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama dalam hal pengetahuan, kemampuan, keahlian, dan sikap.

6. Faktor prestasi

Penilaian prestasi kerja karyawan bagi organisasi merupakan sarana untuk mengembangkan sumber daya manusia. Sedangkan bagi karyawan penilaian prestasi dapat memacu semangat kerja, guna meningkatkan kinerja selanjutnya. Karena dengan penilaian prestasi ini akan merasa bahwa hasil kerja mereka diakui oleh pihak organisasi dan kemudian

menimbulkan harapan untuk memperoleh kompensasi dari organisasi. Hal ini merupakan sumber motivasi kerja yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Memberikan motivasi kepada pegawai oleh pimpinannya merupakan proses kegiatan pemberian motivasi kerja, sehingga karyawan tersebut berkemampuan untuk pelaksanaan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Tanggung jawab adalah kewajiban bawahan untuk melaksanakan tugas sebaik mungkin yang diberikan oleh atasan.

Menurut **Siagian (2001:117)** faktor ini datang dari dalam diri karyawan yang menjadi pendorong seseorang untuk berprestasi dan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga kinerjanya lebih baik dan pekerjaannya berkualitas. Adapun faktor-faktor tersebut adalah :

1. Tanggung jawab

Tanggung jawab akan mampu memberikan motivasi kepada karyawan untuk huruf serta dalam pencapaian perusahaan. Dengan pemberian tanggung jawab atas tugasnya, maka karyawan akan merasa tertantang dan terpacu untuk dapat melaksanakan tugasnya dan akan merasa senang jika hasil kerjanya sesuai dengan apa yang diminta dan diharapkan oleh atasannya.

2. Pencapaian prestasi

Pencapaian prestasi merupakan hal yang diharapkan baik oleh karyawan maupun organisasi. Jika seseorang karyawan memiliki kemampuan yang lebih dari harapan organisasi maka perusahaan atau organisasi harus memberikan sesuatu pencapaian prestasi tersebut, misalnya dalam bentuk promosi.

3. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan yang sifatnya rutinitas dan sangat teknis tidak lagi menuntut adanya kreatifitas, imajinasi, inovasi dalam pelaksanaannya. Hal ini merupakan salah satu sumber kejenuhan dan kebosanan, kondisi ini akan menimbulkan kelelahan tersendiri bagi karyawan. Akibatnya karyawan tidak memiliki semangat dan motivasi dalam bekerja.

4. Pengakuan atas prestasi

Setiap individu memiliki keinginan untuk dihargai, bekerja bagi karyawan saat ini lebih dari sekedar mendapat gaji. Mereka ingin diperlakukan dan dihargai sebagai manusia dan kadang hal ini sering belum disadari oleh para manajer, penghargaan yang diperlukan akan memberikan tenaga dan motivasi baru bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

5. Perkembangan karir

Perkembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir, semakin besar kesempatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas perkembangan karir maka semakin besar motivasi karyawan bersangkutan untuk bekerja dengan baik.

Seberapa banyak orang menikmati prestasi tergantung pada pengakuannya. Pada gilirannya kemampuan untuk mencapai terletak pada pekerjaan yang menyenangkan, semakin banyak individual yang merasakan kepuasan atas kemajuan, sebagai motivator adalah:

1. Prestasi
2. Pengakuan
3. Minat pada pekerjaan
4. Tanggung jawab
5. Kemajuan

Faktor-faktor diatas merupakan kebutuhan utama, oleh karena itu jika dapat terpenuhi akan dapat menjadi pendorong yang kuat bagi seseorang untuk bekerja lebih baik dan optimal (**Wibowo, 2010:381**).

B. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. **(Rivai, 2004:297)**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya **(Mangkunegara, 2005:101)**

Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya **(Soekidjo, 2009:124)**.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu **(Hasibuan, 2004:134)**.

Dari batasan-batasan yang ada dapat dirumuskan bahwa kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seseorang karyawan. Dengan demikian kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut **Prawirosentono (2009:96)** kinerja adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Sedangkan menurut **Gomes (2003:153)** kinerja adalah outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode tertentu.

Berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya kinerja memiliki pengertian yang sama, perbedaannya hanyalah terletak pada redaksional penyampaiannya saja. Banyak batasan yang diberikan para ahli mengenai istilah kinerja dan semua memiliki pandangan yang agak berbeda. Tetapi secara prinsip mereka setuju bahwa kinerja mengarah pada suatu usaha yang dilakukan dalam rangka mencapai prestasi yang lebih baik.

2. Manfaat Kinerja

a. Peningkatan prestasi

Dengan adanya penilaian baik manajer karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka.

b. Kesempatan kerja yang adil

Adanya penilaian kinerja yang akurat dapat menjamin karyawan untuk memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.

c. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Melalui penilaian prestasi kerja akan dideteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

d. Penyesuain Kompensasi

Penilaian prestasi kerja dapat membantu para manajer untuk mengambil kepuasan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, insentif, dan sebagainya.

e. Keputusan Promosi dan Demosi

Hasil penilaian prestasi kerja terhadap karyawan dapat digunakan untuk mengambil keputusan dalam rangka mempromosikan dan mendemosikan karyawan yang prestasinya kurang baik

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Stoner ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu; (**Soekidjo, 2009:124**)

1. Faktor Kemampuan

Kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ), dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya yang terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Kinerja seorang tenaga kerja atau karyawan dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam karyawan itu sendiri maupun faktor lingkungan atau organisasi itu sendiri. Menurut Gibson adapun faktor-faktor yang menentukan kinerja seseorang dikelompokkan menjadi tiga faktor utama yaitu : (**Soekidjo, 2009:125**)

1. Variabel individu, yang terdiri dari; pemahaman terhadap pekerjaannya, pengalaman kerja, latar belakang keluarga, tingkat sosial ekonomi, dan faktor demografi (umur, jenis kelamin, etnis, dan sebagainya).
2. Variabel organisasi, yang antara lain terdiri dari; kepemimpinan, desain pekerjaan, sumber daya yang lain, struktur organisasi, dan sebagainya.
3. Variabel psikologis, yang terdiri dari persepsi terhadap pekerjaan, sikap terhadap pekerjaan, motivasi, kepribadian, dan sebagainya.

Baik Gibson maupun Stoner dalam buku *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, berpendapat bahwa motivasi adalah merupakan faktor yang berpengaruh dalam kinerja seorang karyawan atau tenaga kerja (Soekidjo, 2009:125). Oleh sebab itu, dalam rangka upaya meningkatkan kinerja organisasi, maka penekanan terhadap motivasi sangat penting dan dianjurkan.

Sedangkan menurut Gomes (2003:158) dalam melakukan penelitian terhadap kinerja maka ada delapan dimensi yang perlu mendapatkan perhatian, antara lain:

1. Kualitas kerja yaitu kualitas ini akan dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan.
2. Kuantitas kerja yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
3. Kreatifitas yaitu gagasan-gagasan dan tindakan-tindakan yang muncul untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul
4. Dapat dipercaya yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian tugas
5. Kerja sama yaitu kesadaran untuk bekerja sama dengan orang lain
6. Inisiatif yaitu ide-ide yang disampaikan sebagai program organisasi dimas yang mendatang
7. Pengetahuan kerja yaitu seluas apa pengetahuan tentang pekerjaan dan keterampilannya.
8. Kepribadian yaitu menyangkut kepribadian, kemampuan dan integritas pribadi.

4. Pengukuran Kinerja

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah apa yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Sehubungan dengan ukuran penilaian kinerja atau prestasi kerja maka kinerja karyawan menurut Gibson (2004:134) diukur dengan penilaian sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja, yaitu meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan
2. Kualitas hasil kerja, yaitu yang meliputi kesesuaian produksi kegiatan dengan acuan ketentuan yang berlaku sebagai standard proses pelaksanaan kegiatan maupun rencana organisasi
3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

Kinerja yang baik mutlak dilakukan dalam suatu unit organisasi kerja demi mencapai hasil kerja yang maksimal. Karena tanpa adanya kinerja karyawan yang baik, maka akan sulit untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dalam satu organisasi atau perusahaan.

5. Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi seseorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan usaha, identitas dan kesediaannya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat semangat, dorongan atau motivasi maka akan semakin tinggi kinerjanya.

Motivasi sangatlah erat hubungannya dengan kinerja karyawan. Karena semakin termotivasinya seorang karyawan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan tersebut dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Tujuan utama pemberian motivasi adalah agar karyawan dapat bersedemangat dan konsisten dalam pekerjaannya.

Peningkatan kinerja tidak terlepas dari motivasi yang ada dalam dirinya maupun dari luar sehingga merangsang karyawan untuk bekerja dengan giat dan lebih produktif (Sastrohadiwiriyo, 2004:92).

Pendapat lain mengatakan ada hubungan positif antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian prestasi, artinya menejer yang mempunyai motivasi prestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi. Sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah (munandar, 2001:111).

Dengan demikian pemberian motivasi terutama oleh pimpinan perusahaan terhadap karyawan dapat memberikan suatu daya pendorong semangat kerja karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan atau dengan kata lain motivasi memiliki hubungan dengan kinerja karyawan.

C. Pandangan Islam Terhadap Motivasi

Adapun islam menganjurkan untuk setiap manusia untuk berusaha dalam hal apapun, demi mencapai tujuan baik itu tujuan akhirat maupun untuk kehidupan duniawi. Di dalam alqur'an surah Al-Jum'ah : 10 Allah SWT berfirman:



Artinya : Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung. (Al-Jum'ah : 10)

Dari ayat diatas menganjurkan kepada manusia untuk berusaha setelah mendirikan shalat, artinya manusia harus bekerja setelah menunaikan kewajiban kepada Allah. Dengan dasar inilah islam telah memberikan motivasi kepada setiap manusia untuk bekerja lebih giat dalam memenuhi kebutuhan itu sendiri.

D. Penelitian Terdahulu

1. Wan Eka Emilya (2012), dengan judul penelitian “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Uniteda Arkato. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang paling dominan mempengaruhi motivasi diantara empat variabel independen. Penelitian ini menggunakan empat variabel yaitu, kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), sarana kerja (X3), dan satu variabel terikat yaitu motivasi kerja (Y). Berdasarkan hasil perhitungan maka diperoleh hasil bahwa secara simultan faktor kompensasi, lingkungan kerja, dan sarana kerja memberikan pengaruh sebesar 86,40% terhadap motivasi kerja pada PT. Uniteda Arkato.
2. M. Yani (2010), dengan judul penelitian “ Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Perkebunan Naga Sakti”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara simultan pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan

bagian produksi pada PT Perkebunan Naga Sakti. Penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu, Kemampuan (X1), Motivasi (X2), dan satu variabel terikat yaitu Kinerja (Y). penentuan sampel menggunakan rumus slovin dengan jumlah sampel sebanyak 80 orang dan pengolahan data menggunakan skala likert, regresi linear berganda. Berdasarkan hasil perhitungan, maka diperoleh hasil sebagai berikut: bahwa secara simultan faktor Kemampuan dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini terlihat dari hasil Uji R square sebesar 0,587 dan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($14,446 > 2,040$). Selanjutnya secara parsial, nilai t_{hitung} dari setiap variabel bebas lebih besar dari t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Naga Sakti.

E. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan serta membandingkan dengan teori yang ada, akhirnya dapat dirumuskan suatu hipotesis penelitian yaitu, *“diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian penjualan pada PT Suka Fajar Pekanbaru”*.

Tabel 1. Konsep Operasional

Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
Motivasi (X)	Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan (Wibowo:2010)	a. Prestasi b. Pengakuan c. Minat pada pekerjaan d. Kemajuan e. Tanggung jawab	Likert
Kinerja (Y)	Kinerja adalah outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode tertentu. (Gomes:2003)	a. Kuantitas kerja b. Kualitas kerja c. Kreatifitas kerja d. Dapat dipercaya e. kerja sama f. Inisiatif g. Pengetahuan kerja h. Kepribadian	Likert

F. Variabel Penelitian

Adapun variabel yang menjadi objek penelitian pada masalah diatas adalah:

1. Variabel independen (bebas) adalah Motivasi kerja
2. Variabel dependen (terikat) adalah Kinerja

G. Kerangka Berfikir

Dari beberapa penjelasan yang telah dikemukakan diatas, dapat dibuat sebuah gambar kerangka berfikir sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka berfikir

