

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian Arifin (2007) yang berjudul pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan di kantor kecamatan klojen kota malang. Dimana terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan kantor Kecamatan Klojen Kota Malang. Hal tersebut nampak pada hasil perhitungan melalui Uji t yaitu, $X_1 = 1,834$ dan $X_2 = 2,312$; nilai dari t hitung menunjukkan lebih besar dari t tabel yaitu 1,708. Dari data diatas dapat diketahui bahwa variabel Kepemimpinan (X_2) mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap prestasi kerja pegawai kantor Kecamatan Klojen Kota Malang.

Penelitian yang dilakukan oleh Faizah (2008) yang berjudul analisa pengaruh motivasi positif dan negatif terhadap kinerja karyawan pada perum jasa tirta malang. Dimana hasil penelitian Secara simultan dari perhitungan regresi linear berganda variabel motivasi yang diberikan kepada karyawan meliputi motivasi positif dan motivasi negatif memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Secara parsial dari perhitungan regresi linear berganda motivasi positif memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan, untuk motivasi positif dapat dilihat bahwa besaran probabilitas (Signifikansi) $0.000 < 0.05$ dan t hitung (4.070) $>$ t tabel (2.051). Artinya apabila pemberian motivasi positif kepada

karyawan PERUM Jasa Tirta I dilaksanakan dengan baik maka kinerja karyawan akan baik pula begitupun sebaliknya jika pemberian motivasi positif ini tidak dijalankan dengan baik maka kinerja karyawan akan turun. Begitu juga untuk motivasi negatif, dilihat dari besaran probabilitas (signifikansi) $0.003 < 0.05$ dan nilai t hitung (3.255) $>$ t tabel (2.051) ini menunjukkan bahwa motivasi negatif juga mempunyai pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan, mengingat bahwa suatu perusahaan yang besar harus bisa bekerja secara professional dan tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan, sehingga dengan adanya penghargaan dan hukuman yang diberikan perusahaan mereka bisa termotivasi untuk mengejar prestasi atau jenjang karir yang lebih tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Kulsum 2008, yang berjudul pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi pada PT. Pesona Remaja Malang. Dimana hasil penelitian bahwa motivasi berpengaruh positif secara simultan terhadap prestasi kerja dengan koefisien determinan sebesar 0.92 atau 92% artinya jika meningkat maka prestasi kerjanya meningkat. Dan didapat bahwa variabel kebutuhan fisik (X1) berpengaruh positif secara parsial terhadap prestasi kerja dengan nilai beta sebesar 0,222. Variabel kebutuhan rasa aman (X2) berpengaruh positif secara parsial terhadap prestasi kerja sebesar nilai beta 0,431. Variabel kebutuhan sosial (X3) berpengaruh secara positif secara parsial terhadap prestasi kerja sebesar nilai beta 0.223. dan kebutuhan penghargaan (X4) berpengaruh positif secara parsial terhadap prestasi kerja dengan nilai 0,365 dan kebutuhan aktualisasi diri (X5) berpengaruh positif secara parsial terhadap prestasi kerja dengan nilai beta 0,413. prestasi kerja dengan nilai beta sebesar 0,4

Dan ternyata variabel kebutuhan rasa aman (X2) yang merupakan variabel berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja dengan nilai beta sebesar 0,431 dengan t hitung sebesar 10.337.

Tabel 2.1.
Rekapitulasi Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Pendekatan, penggalian dan Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Bustanul Arifin 2007	Pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan di kantor kecamatan klojen kota Malang	Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Dengan penggalian data koesioner, dokumentasi, wawancara. Dan metode analisis regresi linier berganda.	Terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan kantor Kecamatan Klojen Kota Malang. Hal tersebut nampak pada hasil perhitungan melalui Uji t yaitu, $X_1 = 1,834$ dan $X_2 = 2,312$; nilai dari t hitung menunjukkan lebih besar dari t tabel yaitu 1,708. Dari data diatas dapat diketahui bahwa variabel Kepemimpinan (X2) mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap prestasi kerja pegawai kantor Kecamatan Klojen Kota Malang.
2	Noor Faizah 2008	Analisa pengaruh motivasi positif dan negatif terhadap kinerja karyawan pada perum jasa tirta 1 Malang	Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif . Dengan penggalian data koesioner, dokumentasi, wawancara. Dan menggunakan metode	Hasil penelitian Secara simultan dari perhitungan regresi linear berganda variabel motivasi yang diberikan kepada karyawan meliputi motivasi positif dan motivasi negatif memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Secara parsial dari perhitungan regresi linear berganda motivasi positif memiliki pengaruh kuat terhadap

			Analisis Regresi Linier Berganda	<p>kinerja karyawan, untuk motivasi positif dapat dilihat bahwa besaran probabilitas (Signifikansi) $0.000 < 0.05$ dan t hitung (4.070) $> t$ tabel (2.051). Artinya apabila pemberian motivasi positif kepada karyawan PERUM Jasa Tirta I dilaksanakan dengan baik maka kinerja karyawan akan baik pula begitupun sebaliknya jika pemberian motivasi positif ini tidak dijalankan dengan baik maka kinerja karyawan akan turun. Begitu juga untuk motivasi negatif, dilihat dari besaran probabilitas (signifikansi) $0.003 < 0.05$ dan nilai t hitung (3.255) $> t$ tabel (2.051) ini menunjukkan bahwa motivasi negatif juga mempunyai pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan, mengingat bahwa suatu perusahaan yang besar harus bisa bekerja secara professional dan tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan, sehingga dengan adanya penghargaan dan hukuman yang diberikan perusahaan mereka bisa termotivasi untuk mengejar prestasi atau jenjang karir yang lebih tinggi.</p>
3	Umi Kulsum	Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi pada PT Pesona	Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Dengan penggalan data koesioner, dokumentasi,	Bahwa motivasi berpengaruh positif secara simultan terhadap prestasi kerja dengan koefisien dceterminan sebesar 0.92 atau 92% artinya jika meningkat maka prestasinya meningkat. Dan didapat bahwa variabel kebutuhan

		Remaja Malang	wawancara. Dan metode analisis regresi berganda	<p>fisik (XI) berpengaruh positif secara parsial terhadap prestasi kerja dengan nilai beta sebesar 0,222. Variabelkebutuhan rasa aman (X2) berpengaruh positif secara parsial terhadap prestasi kerja sebesar nilai beta 0,431. Variabel kebutuhan sosial (X3) berpengaruh secara positif secara parsial terhadap prestasi kerja sebesar nilai beta 0.223. dan kebutuhan penghargaan (X4) berpengaruh positif secara parsial terhadap prestasi kerja dengan nilai 0,365 dan kebutuhan aktualisasi diri (X5) berpengaruh positif secara parsial terhadap prestasi kerja dengan nilai beta 0,413.prestasi kerja dengan nilai beta sebesar 0,4 Dan ternyata variabel kebutuhan rasa aman (X2) yang merupakan variabel berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja dengan nilai beta sebesar 0,431 dengan t hitung sebesar 10.337</p>
4	Suhartin 2011	Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan Pada karyawan tetap PT. Polowijo Gosari Gersik	Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Dengan penggalan koesioner, dokumentasi, wawancara. Dan metode analisis linier berganda	Dalam proses

Dalam penelitian ini terdapat beberapa perbedaan, adapun perbedaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang ini yaitu mengenai lokasi penelitian. Adapun persamaan-persamaan dari penelitian terdahulu yang mendukung penelitian sekarang antara lain: Sama-sama mengangkat topik mengenai pengaruh motivasi kerja karyawan dan metode yang digunakan sama-sama menggunakan metode regresi liner berganda.

2.2. Landasan Teori

2.2.1 Pengertian Motivasi

Riono (2001:61) Motivasi memang isu yang pokok dalam manajemen sumber daya manusia. Sebagai pasangan dari potensi atau kemampuan. Seorang karyawan dengan potensiyang hebat tanpa motivasi kerja akan menjadi beban perusahaan. Sebaliknya jika motivasinya besar tapi tidakpunya kemampuan,ia tentunya juga kurang dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan. Tapi yang lebih sulit adalah menumbuhkan motivasi, karena jika motivasi sudah besar dan kemampuan kurang, kita dapat latih dia, dan dia akan cepat belajar karena didorong oleh motivasi ini.jadi memang wajarkalau para pemimpin lebih banyak memikirkan bagaimana memotivasi karyawannya. Dengan sendirinya teori-teori manajemen juga menjawab kebutuhan mereka dengan memberikan bahasann dari berbagai sudut.

Menurut Samsudin (2009:281) Motivasi dirumuskan sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau

dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan memperhatikan kehidupan.

Menurut Sastrohadwiryo (2002:266) motivasi merupakan istilah yang lazim digunakan untuk mengetahui maksud seseorang atas suatu hal untuk mencapai tujuan tertentu, misalnya uang, keselamatan, prestise, dan sebagainya. Namun demikian, tujuan khusus yang tampaknya diperjuangkan banyak orang dalam analisis kerap kali berubah menjadi alat untuk mencapai tujuan lain, yang dipandang lebih fundamental. Dengan demikian, kekayaan, rasa aman (keselamatan), status, dan segala macam tujuan lain yang dipandang sebagai “kausalitas” perilaku hanya merupakan hiasan semata-mata untuk mencapai tujuan akhir setiap orang, yakni menjadi dirinya sendiri.

Menurut As'ad (1991:45) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja antara lain atasan, kolega, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan, dan tantangan. Motivasi individu untuk bekerja dipengaruhi pula oleh kepentingan pribadi dan kebutuhannya masing-masing.

Setiap karyawan mempunyai motivasi yang berbeda-beda untuk bekerja dengan lebih baik, tidak dapat dipungkiri lagi bahwa berhasil tidak operasional perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah ditentukan oleh kepemimpinan

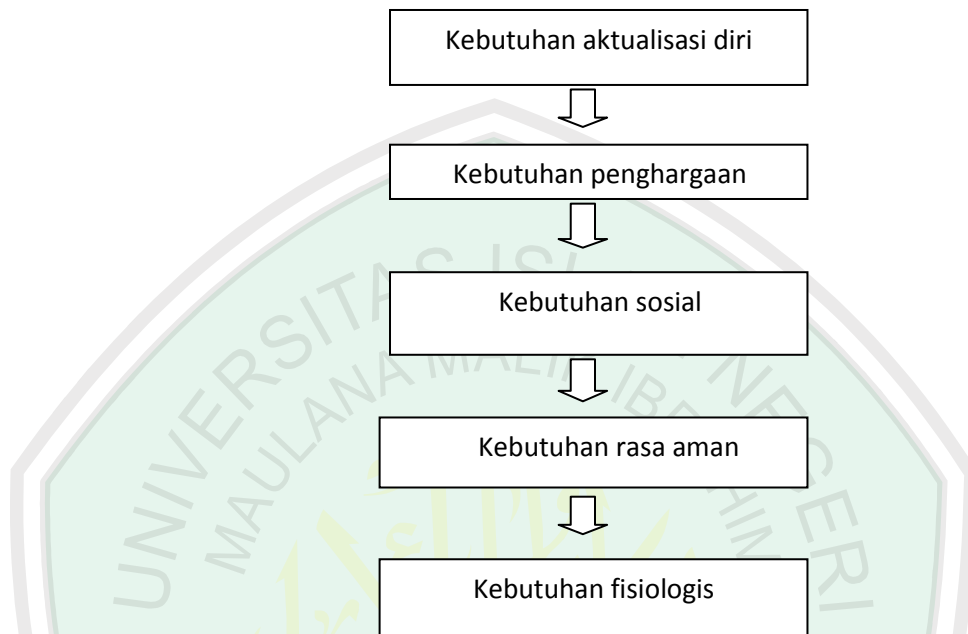
yang baik dari seorang pemimpin didalam memberikan motivasi kepada karyawannya. Peranan motivasi didalam suatu perusahaan sangat penting sehingga motivasi dapat diartikan berbeda-beda oleh setiap orang sesuai dengan tempat dan keadaan dari masing-masing orang untuk lebih jelasnya dibawah ini akan penulis kutipkan beberapa pendapat mengenai pengertian motivasi.

2.2.2 Teori Motivasi

A. Teori Abraham Maslow

Menurut Maslow setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hierarki dari tingkat yang paling mendasar sampai pada tingkatan yang paling tinggi. Setiap kali kebutuhan pada tingkatan paling rendah telah terpenuhi maka akan muncul kebutuhan lain yang lebih tinggi. Pada tingkat yang paling bawah dicantumkan berbagai kebutuhan dasar yang bersifat biologis. Pada tingkatan yang lebih tinggi dicantumkan berbagai kebutuhan yang bersifat sosial. Pada tingkatan yang paling tinggi dicantumkan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.

Gambar 2.1
Hirarki kebutuhan manusia menurut Maslow adalah:



Sumber : Samsudin (2009:283)

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kebutuhan-kebutuhan tersebut diterjemahkan sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis dasar, seperti makanan, pakaian, perumahan, dan fasilitas-fasilitas dasar lainnya yang berguna untuk kelangsungan hidup pekerja.
2. Kebutuhan akan rasa aman, seperti lingkungan kerja yang bebas dari segala bentuk ancaman, keamanan jabatan atau posisi, status kerja yang jelas, dan keamanan alat yang digunakan
3. Kebutuhan sosial, seperti interaksi dengan rekan kerja, kebebasan melakukan aktivitas sosial, dan kesempatan yang diberikan untuk menjalin hubungan akrab dengan yang lain.

4. Kebutuhan untuk dihargai, seperti pemberian penghargaan (reward) dan mengakui hasil karya individu.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, seperti kesempatan dan kebebasan untuk merealisasikan cita-cita atau harapan individu, kebebasan untuk mengembangkan bakat atau talenta yang dimiliki.

Sani (2010:89) Maslow memisahkan kelima kebutuhan itu sebagai tingkat tinggi dan tingkat rendah. Kebutuhan psikologis dan kebutuhan akan keamanan digambarkan sebagai kebutuhan tingkat rendah sementara kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan aktualisasi diri didudukkan kedalam tingkat yang lebih tinggi. Perbedaan dari kedua tingkat itu berdasarkan alasan bahwa kebutuhan tingkat tinggi dipenuhi secara internal (dalam diri orang tua), sedangkan kebutuhan tingkat rendah terutama dipenuhi secara eksternal (gaji/upah, kontrak serikat kerja, masa kerja, dsb).

Maslow berpendapat bahwa tingkah laku atau tindakan masing-masing individu pada suatu saat tertentu biasanya ditentukan oleh kebutuhan yang paling mendesak. Oleh karena itu setiap manajer yang ingin memotivasi bawahannya perlu memahami hirarki kebutuhan. Mengingat bahwa individu dalam perusahaan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, maka akan sangat penting bagi perusahaan untuk melihat kebutuhan dan harapan karyawannya, bakat dan keterampilan yang dimilikinya, dan rencana karyawan tersebut pada masa mendatang. Jika perusahaan dapat mengetahui hal-hal tersebut, akan lebih

mudah untuk menempatkan karyawan pada posisi yang paling tepat sehingga ia akan termotivasi. Tentu saja usaha-usaha memahami kebutuhan karyawan tersebut harus disertai dengan penyusunan kebijakan perusahaan dan prosedur kerja yang efektif. Untuk melakukan hal tersebut bukan merupakan perkara yang mudah, tetapi memerlukan kerja keras dan komoitmen yang sungguh-sungguh dari manajemen (Samsudin 2009:284).

Diana (2008:199) mengatakan dalam pandangan Islam, kebutuhan manusia bukan hanya lima faktor sebagaimana teori Maslow, tetapi ada kebutuhan spritual yang tidak dapat ditinggalkan, yaitu kebutuhan untuk ibadah ritual dan ibadah sosial. Seorang bekerja karena termotivasi agar dapat beribadah ritual secara sempurna, bahkan melaksanakan rukun islam yang kelima, yaitu haji. Seperti dijelaskan dalam Hadist Muslim 118:

و حَدَّثَنَا مَنْصُورُ بْنُ أَبِي مُرَاحِمٍ حَدَّثَنَا إِبْرَاهِيمُ بْنُ سَعْدِ ح حَدَّثَنِي مُحَمَّدُ بْنُ جَعْفَرِ بْنِ زِيَادٍ أَخْبَرَنَا إِبْرَاهِيمُ يَعْنِي ابْنَ سَعْدٍ عَنْ ابْنِ شَهَابٍ عَنْ سَعِيدِ بْنِ الْمُسَيَّبِ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ سُمِلَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَيُّ الْأَعْمَالِ أَفْضَلُ قَالَ إِيمَانٌ بِاللَّهِ قَالَ ثُمَّ مَاذَا قَالَ الْجِهَادُ فِي سَبِيلِ اللَّهِ قَالَ ثُمَّ مَاذَا قَالَ حَجٌّ مَبْرُورٌ وَفِي رِوَايَةٍ مُحَمَّدُ بْنُ جَعْفَرٍ قَالَ إِيمَانٌ بِاللَّهِ وَرَسُولِهِ وَ حَدَّثَنِيهِ مُحَمَّدُ بْنُ رَافِعٍ وَعَبْدُ بْنُ حُمَيْدٍ عَنْ عَبْدِ الرَّزَّاقِ أَخْبَرَنَا مَعْمَرٌ عَنْ الزُّهْرِيِّ بِهَذَا الْإِسْنَادِ

مِثْلَهُ

Nabi SAW ditanya: amal yang paling mulia?" Ia menjawab: " iman pada Allah dan rasul-Nya." "kemudian apa lagi ? ia menjawab: " jihad fi sabilillah." Kemudian ditanya lagi: "kemudian apa?" Ia menjawab haji mamberur.

Selain itu motivasi pencapaian kesempurnaan ibadah ritual, seseorang bekerja karena termotivasi agar dapat melaksanakan ibadah sosial, yaitu zakat, infak, sedekah, hibah, dan juga wukuf. Yang semula seseorang menjadi *yadu al-sufla* yakni tangan dibawa termotivasi untuk lebih produktif agar dapat menjadi *yadu al-sufla* yakni tangan diatas, yang semula menjadi *mustahid* termotivasi agar menjadi *muzakki*. Seseorang yang bekerja hanya mencukupi untuk dirinya sendiri, ia akan termotivasi agar dapat mencukupi untuk istri, anak, dan keluarga, serta dapat mengikat karyawan dan menggajinya. Karena memberi nafkah kepada mereka, akan dihitung sebagai pahala, sekalipun itu merupakan kewajiban. Seperti halnya dijelaskan dalam hadis Bukhori.

حَدَّثَنَا مُسْلِمٌ حَدَّثَنَا شُعْبَةُ عَنْ عَدِيِّ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ يَزِيدَ سَمِعَ أَبَا مَسْعُودٍ الْبَدْرِيَّ عَنْ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ نَفَقَةُ الرَّجُلِ عَلَى أَهْلِهِ صَدَقَةٌ

Nabi SAW bersabda: "Nafakahnya seseorang pada keluarganya adalah sedekah.

B. Teori X dan Teori Y

Teori ini dipelopori oleh McGregor, yang telah membedakan sifat manusia menjadi 2: yang dasarnya negatif dan disebut teori X yang dasarnya positif dan disebut teori Y.

Robibins (2008:226) McGregor mengatakan bahwa pandangan manajer mengenai sifat manusia didasarkan atas beberapa kelompok asumsi

tertentu dan bahwa mereka cenderung membentuk perilaku mereka terhadap karyawan berdasarkan asumsi-asumsi tersebut:

1. Karyawan pada dasar tidak mempunyai pekerjaan dan sebisa mungkin, berusaha untuk menghindarinya.
2. Karena karyawan tidak menyukai pekerjaan, mereka harus dipaksa, dikendalikan, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan-tujuan.
3. Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari perintah formal bila mungkin.
4. Sebagai karyawan menempatkan keamanan diatas semua faktor lain terkait pekerjaan dan menunjukkan sedikit ambisi

Bertentangan dengan pandangan-pandangan negatif mengenai sifat-sifat manusia dalam Teori X, McGregor menyebutkan empat asumsi positif yang disebutnya sebagai Teori Y:

1. Karyawan itu menganggap kerja sebagai hal yang menyenangkan, seperti halnya istirahat atau bermain.
2. Karyawan akan berlatih mengendalikan diri dan emosi untuk mencapai berbagai tujuan.
3. Karyawan bersedia belajar untuk menerima, bahkan mencari, tanggung jawab.
4. Karyawan mampu membuat berbagai keputusan inovatif yang diedarkan ke seluruh populasi, dan bukan hanya bagi mereka yang menduduki posisi manajemen.

Kesimpulan dari teori X dan teori Y sebagai berikut: Kedua teori ini pada dasarnya memang berlaku dan dapat kita terima dalam memandang manusia, tipe-tipe perilaku yang cocok dengan kedua teori tersebut. Dalam memberi motivasi kepada bawahan, seorang pemimpin harus mempunyai kualifikasi bawahan. Apakah mereka tipe X atau Y, manusia tipe X memerlukan gaya kepemimpinan otoriter, sedangkan manusia tipe Y memerlukan gaya kepemimpinan partisipasi.

Di dalam Islam McGregor dengan teori X dan Y, menonjolkan sisi peranan sentral yang melainkan manusia dalam organisasi, dengan menempatkan beberapa aspek penting yang berhasil disadap dari hakikat manusia itu sendiri. Teori X menyatakan bahwa manusia pada dasarnya cenderung berperilaku negatif, sedang teori Y manusia cenderung positif, sehingga cara yang digunakan oleh pimpinan atau manajer berbeda tergantung pada asumsi yang digunakan kedua teori itu.

C. Teori Motivasi prestasi

Teori motivasi Prestasi yang dikemukakan oleh Dafit Mc. Clelland. Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi ini dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi ini akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh: Kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat, Harapan keberhasilannya, Nilai insentif yang terlekat pada tujuan.

Mc. Clelland mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja yaitu:

1. Kebutuhan akan prestasi

Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Karena itu akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal.

Karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk hal itu diberikan kesempatan. Seseorang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan yang besar. Dengan pendapatan yang besar akhirnya ia dapat memiliki serta memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

2. Kebutuhan akan afiliasi

Kebutuhan akan afiliasi ini menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu yang akan merangsang gairah kerja seseorang karyawan, sebab setiap orang menginginkan:

- a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan ia hidup dan bekerja.
- b. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting.
- c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal.
- d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta

Seseorang karena kebutuhan ini akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Jadi orang termotivasi oleh kebutuhan Afiliasi.

3. Kebutuhan akan kekuasaan

Kebutuhan akan kekuasaan ini merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan. Karena itu kebutuhan akan kekuasaan ini yang merangsang dan memotivasi gairah kerja seseorang serta mengerahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik dalam organisasi.

Ego manusia yang ingin berkuasa dari manusia lainya sehingga menimbulkan persaingan. Persaingan ini oleh manajer ditumbuhkan secara sehat dalam memotivasi bawahannya, supaya mereka termotivasi untuk bekerja giat.

Dalam memotivasi para bawahan, manajer hendaknya menyediakan peralatan, menciptakan suasana pekerjaan yang baik dan memberikan kesempatan untuk promosi, sehingga memungkinkan para bawahan meningkatkan semangat kerjanya untuk mencapai kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan yang diinginkannya. Karena ketiga kebutuhan tersebut merupakan daya penggerak yang memotivasi karyawan untuk mengerahkan semua potensi yang dimilikinya.(Hasimbuan 1996: 113)

Diana (2008:203) dalam Islam, seorang muslim dianjurkan melakukan sesuatu dengan prestasi yang baik, bukan hanya bagi dirinya tetapi juga terbaik bagi orang lain. karena hal ini menjadi ukuran pribadi yang unggul sebagaimana dalam hadis Muslim berikut:

حَدَّثَنَا أَبُو بَكْرِ بْنُ أَبِي شَيْبَةَ وَابْنُ مُمَيْرٍ قَالَا حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ بْنُ إِدْرِيسَ عَنْ رَبِيعَةَ بْنِ عُثْمَانَ عَنْ مُحَمَّدِ بْنِ يَحْيَى بْنِ حَبَّانَ عَنِ الْأَعْرَجِ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ الْمُؤْمِنُ الْقَوِيُّ خَيْرٌ وَأَحَبُّ إِلَى اللَّهِ مِنَ الْمُؤْمِنِ الضَّعِيفِ وَفِي كُلِّ خَيْرٍ احْرِصْ عَلَى مَا يَنْفَعُكَ وَاسْتَعِنْ بِاللَّهِ وَلَا تَعْجِزْ وَإِنْ أَصَابَكَ شَيْءٌ فَلَا تَقُلْ لَوْ أَنِّي فَعَلْتُ كَذَا وَكَذَا وَلَكِنْ قُلْ قَدَرُ اللَّهِ وَمَا شَاءَ فَعَلَ فَإِنَّ لَوْ تَفْتَحُ عَمَلَ الشَّيْطَانِ

Artinya: Mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai dari pada mukmin yang lemah dan dalam segala hal selalu mengerjakan yang terbaik, raihlah pada Allah, jangan lemah! Kalau engkau tertimpa sesuatu maka jangan berkata: "kalau aku berbuat begini, pasti bagini dan begitu," tetapi katakanlah: "Allah swt telah menentukan dan menghendaki aku." Berandai-andailah itu adalah perbuatan Syetan.

Hadis ini mengandung pengertian bahwa seorang mukmin dianjurkan menjadi yang kuat atau unggul dengan cara:

1. Memperkuat Keimanan

Keimanan seseorang akan membawahi pada kemuliaan baik didunia maupun akhirat. Jika kualitas keimanannya kuat dan selalu diikuti dengan melakukan amal saleh maka ia akan mendapat manisnya iman. Kuat dan lemahnya iman seseorang dapat dilihat dari perilakunya. Misalnya selalu tegar, tidak mudah putus harapan, bekerja keras, berdoa memohon pada Allah dan berserah diri.

2. Menggali kemampuan

Seorang mukmin diwajibkan bekerja dengan baik agar menjadi kategori orang yang kuat dalam berbagai hal, baik dalam keimanan, kewajiban, kejiwaan, keilmuan. Kalau sudah memiliki kekuatan tersebut maka mereka akan menjadi orang unggul. Orang yang unggul akan menghasilkan prestasi-prestasi dalam hidupnya. Prestasi tersebut dilihat dari kualitas kerja yang dilakukan seseorang dengan baik.

3. Memperbanyak perbuatan yang bermanfaat

Dalam bekerja seorang muslim dianjurkan merai prestasi yang terbaik dan bermanfaat, tidak boleh berandai-andai, dan tidak boleh hanya merencanakan tetapi melaksanakannya.

2.2.3 Tujuan motivasi

Menurut Hasimbuan (1996: 97) bahwa tujuan motivasi antara lain adalah Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan untuk mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan. Di samping itu motivasi juga dapat meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, serta mengefektifkan pengadaan karyawan sahingga dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, serta meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan. Motivasi juga dapat mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan

terhadap tugas-tugasnya dan meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.2.4 Alat-alat motivasi

Menurut Hasimbuan (1996: 99) bahwa alat motivasi antara lain:

1. Materiil Insentif : alat motivasi yang diberikan itu berupa uang atau barang yang mempunyai nilai pasar, jadi memberi kebutuhan ekonomis. Misalnya: kendaraan, rumah dan lain-lainnya.
2. Nonmateriil Insentif: alat motivasi yang diberikan itu berupa barang atau benda yang tidak ternilai, jadi hanya memberi kepuasan atau kebanggaan rohani saja. Misalnya: medali, piagam dan lain-lainnya.
3. Kombinasi Materiil dan Nonmateriil Insentif: alat motivasi yang diberikan itu berupa materiil (uang atau barang) dan non materiil (medali atau piagam) jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan atau kebahagiaan rohani.

2.2.5 Model –Model Motivasi

Menurut Hasimbuan (1996: 99) bahwa model-model motivasi antara lain adalah:

1. Model Tradisional, mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah bekerjanya meningkat dilakukan dengan sistem insentif yaitu memberi insentif materiil kepada karyawan yang berprestasi baik. Semakin berprestasi maka semakin banyak balas jasa yang diterimanya.

Jadi motivasi bawahan untuk mendapatkan insentif (*uang atau barang*) saja.

2. Model Hubungan Manusia, mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan supaya gairah bekerjanya meningkat, dilakukan dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna serta penting. Sebagai akibatnya karyawan mendapatkan beberapa kebebasan membuat keputusan dan kreativitas dalam melakukan pekerjaannya. Dengan memperhatikan kebutuhan materiil dan nonmateriil karyawan, maka motivasi bekerjanya akan meningkat. Jadi motivasi karyawan adalah untuk mendapatkan kebutuhan materiil dan non materiil.
3. Model Sumber Daya Manusia, mengemukakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang atau barang keinginan akan kepuasan saja, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti. Menurut model ini karyawan cenderung memperoleh kepuasan dari prestasi kerjanya yang baik.

Karyawan bukanlah berprestasi baik karena merasa puas, melainkan termotivasi oleh rasa tanggung jawab yang lebih luas untuk membuat keputusan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Jadi menurut model sumber daya manusia ini untuk memotivasi bawahan dilakukan dengan memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang luas bagi mereka untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi

gairah bekerja seseorang akan meningkat, jika kepada mereka diberikan kepercayaan dan kesempatan untuk membuktikan kemampuannya.

2.2.6 Hal-hal yang harus diperhatikan dalam pemberian motivasi

Sutresno (2010:144) Pemberian motivasi kepada karyawan merupakan kewajiban para pimpinan, agar para karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Untuk itu, seorang pemimpin perlu memperhatikan hal-hal berikut agar pemberian motivasi dapat berhasil seperti yang diharapkan, yaitu:

1. Memahami perilaku bawahan

Pimpinan harus bisa memahami perilaku bawahan, artinya seorang pemimpin dalam tugas keseluruhan hendaknya dapat memerhatikan, mengamati perilaku para bawahan masing-masing. Dengan memahami perilaku mereka akan lebih memudahkan tugasnya memberi motivasi kerja. Di sini seorang pimpinan dituntut mengenal seseorang, karena tidak ada orang yang mempunyai perilaku yang sama.

2. Harus berbuat dan berperilaku realistis

Seorang pemimpin mengetahui bahwa kemampuan para bawahan tidak sama, sehingga dapat memberikan tugas yang kira-kira sama dengan kemampuan mereka masing-masing. Dalam memberi motivasi, bawahan harus menggunakan pertimbangan-pertimbangan yang logis dan dapat dilakukan oleh bawahan.

3. Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda

Tingkat kebutuhan setiap orang tidak sama disebabkan karena adanya kecenderungan, keinginan, perasaan, dan harapan yang berbeda antara satu orang dengan orang lain pada waktu yang sama.

4. Mampu menggunakan keahlian

Seorang pemimpin yang dikehendaki dapat menjadi pelopor dalam setiap hal. Diharapkan lebih menguasai seluk-beluk pekerjaan, mempunyai kiat sendiri dalam menyelesaikan masalah, apalagi masalah yang dihadapi bawahannya dalam melaksanakan tugas.

5. Pemberian motivasi harus mengacu pada orang

Pemberian motivasi adalah untuk orang atau karyawan secara pribadi dan bukan untuk pimpinan sendiri. Seorang pemimpin harus memperlakukan seorang bawahan sebagai bawahan, bukan sebagai diri sendiri yang sedang mempunyai kesadaran tinggi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu motivasi harus dapat mendorong setiap karyawan untuk berperilaku dan membuat sesuai dengan apa yang diinginkan pimpinan.

6. Harus dapat memberi keteladanaan

Keteladanan merupakan guru yang baik, tidak guna seribu kata bila perbuatan seseorang tidak menggambarkan perbuatannya. Orang tidak menaruh hormat dan simpati pada pemimpinnya yang hanya pandai berkata tetapi tidak dapat berbuat seperti apa yang dikatakannya. keteladanan merupakan contoh nyata yang dapat dilihat, disaksikan oleh

bawahan. Dengan keteladanan seorang pemimpin, maka bawahan akan dapat termotivasi bagaimana cara bekerja dengan baik, berkata dan berbua yang baik.

2.2.7 Teori Prestasi kerja

Sutresno (2009:149) organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling tergantung satu dengan yang lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama mereka, dengan memanfaatkan berbagai sumber daya. Pada dasarnya ytujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi yang tinggi.

Menurut Samsudin (2007:159) adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Menurut Rao Prestasi kerja ditafsirkan sebagai arti penting suatu pekerjaan, kemajuan dan tingkat penyelesaian suatu pekerjaan Sedangkan menurut Hasimbuan (1991:105) bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Adapun yang dikatakan oleh Asad (1991:47) bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasilyang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Disampaikan pula oleh Byars dan Rue dalam Sutresno (2009:150) mengartikan bahwa prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian

tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu didalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Adapun prestasi kereja adalah hasil atau upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Jadi dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja karyawan adalah sebagai hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan tugasnya.

Islam mencela orang yang mampu untuk bekerja dan memiliki badan yang sehat tetapi tidak mau berusaha keras. Seorang muslim harus dapat memanfaatkan karunia yang diberikan Allah swt yang berupa kekuatan dan kemampuan diri untuk bekal hidup layak dunia dan akhirat. (Diana 2008:210). Dan akan tetapi allah akan lebih suka dengan orang-orang yang mempunyai prestasi yang lebih dari orang lain. Seperti etos kerja dan sikap kerja yang dicontoh Nabi Muhammad saw, akan temukan bahwa beliau adalah seorang yang suka bekerja keras. Sejak muda beliau adalah seorang pengembala dan pedagang yang tidak kenal lelah. Sedangkan suatu keberhasilan atau Prestasi tidak akan dicapai jika seseorang itu tidak mau berusaha dan berusaha keras untuk memperolehnya, karena keberhasilan atau prestasi seseorang tidak lebih dari apa yang pernah kita usahakan atau kita lakukan untuk meraih dari apa yang kita harapkan, hal ini sesuai dengan firman Allah : surat An'am,6:132:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رَبُّكَ بِغَفِيلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ ﴿١٣٢﴾

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

Oleh karena itu manusia adalah makhluk yang paling mulia dimuka bumi ini maka, manusia itu wajib menjaga kehidupannya sendiri dan kewajiban orang yang menjadi tanggung jawabnya. Yaitu dengan memberi nafkah setiap hari, oleh karena itu bekerja apa saja tidak dilarang yang penting benar dan halal. Akan tetapi jika tidak berhasil, maka kita dilarang berputus asa.

2.2.8 Arti pentingnya penilaian prestasi kerja kinerja

Panggabean (2002:66) Penilaian prestasi merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi prestasi kerja seorang secara priodik. Proses adalah suatu cara yang sistematis atau langkah-langkah yang diikuti dalam menghasilkan sesuatu. Proses penilaian prestasi ditunjukkan untuk memahami prestasi kerja seseorang. Tujuan ini memerlukan sebuah proses, yaitu serangkaian kegiatan yang saling berkaitan. Kegiatan-kegiatan itu terdiri dari identifikasi, observasi, pengukuran, dan pengembangan hasil karyawan dalam sebuah organisasi.

Tahap identifikasi merupakan tahap awal dari proses yang terdiri atas penentuan unsur-unsur yang akan diamati. Kegiatan ini diawali dengan melakukan analisis pekerjaan agar dapat mengenali unsur-unsur yang akan dinilai dan dapat mengembangkan skala penilaian. Dalam kaitannya dengan pihak penilai, identifikasi berarti bahwa bagaimana pihak penilai harus dapat menentukan unsur-unsur yang dinilai. Tentu saja, apa yang dinilai adalah yang berkaitan dengan pekerjaan, bukan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.

Selanjutnya, diadakan observasi. Dengan diadakan observasi berarti ada pengamatan secara seksama dan periodik. Semua unsur yang dinilai harus diamati secara seksama agar dapat dibuat penilaian yang wajar dan tepat. Dengan kata lain, observasi yang jarang dilakukan dan observasi yang tidak berkaitan dengan prestasi kerja dapat menghasilkan hasil penilaian dan tidak akurat.

Dengan pengukuran, para penilai akan memberikan terhadap tingkat prestasi karyawan yang didasarkan pada hasil pengamatannya pada tahap observasi. Selanjutnya, proses penilaian prestasi belum berakhir pada saat nilai dapat ditetapkan, melainkan masih perlu dilanjutkan dengan melakukan pengembangan. Ini berarti bahwa pihak penilai bukan sekedar dapat melakukan penilaian, memberikan nilai, melainkan juga dapat melakukan pengembangan apabila ternyata ada perbedaan antara apa yang diharapkan oleh pemimpin dengan hasil kerja karyawan.

2.2.9 Pengukuran prestasi kerja

Pengukuran prestasi kerja didasarkan atas penilaian prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan dan dibandingkan dengan standar tingkat prestasi yang diminta guna mengetahui sampai dimana keterampilan yang ingin dicapai, seperti yang dikatakan Handoko (1987:135) bahwa penilaian kinerja adalah proses melalui mana organisasi mengevaluasi / menilai prestasi kerja karyawan apabila penilaian itu dilakukan dengan baik, tertib dan benar dapat membantu meningkatkan loyalitas kerja organisasi dari karyawan yang bersangkutan.

Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan dengan baik dan tertib maka akan dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas organisasional dari karyawan. Hal ini tentu saja akan menguntungkan organisasi yang bersangkutan. Paling tidak para karyawan akan mengetahui sampai dimana dan bagaimana prestasi kerjanya dinilai oleh atasan atau tim penilai. Kelebihan maupun kekurangan yang ada akan dapat merupakan motivasi bagi kemajuan-kemajuan mereka pada masa yang akan datang.

Menurut Samsudin (2007:160) Penilaian prestasi kerja karyawan adalah penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja mereka sendiri dan potensi karyawan dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan organisasi atau perusahaan. Dalam penilaian prestasi kerja, sasaran yang menjadi objek penilaian antara lain kecakapan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas yang diberikan, penampilan dalam pelaksanaan tugas, ketegaran jasmani maupun rohaninya selama bekerja, dan sebagainya. Penilaian prestasi yang tinggi akan diberikan kepada karyawan yang memiliki disiplin dan dedikasi yang baik, bersifat positif, sehat jasmani dan rohani, bersemangat bekerja dan mengembangkan diri dalam pelaksanaan tugas, pandai bergaul, dan sebagainya.

Rao dalam Kulsum (2008) berpendapat bahwa orang yang kurang berprestasi dapat dikenali dari ketergantungan yang berlebihan pada orang lain, ia pasif dalam menghadapi tekanan, ia senantiasa memerlukan pengawasan dan harus dibujuk serta dipuji pada setiap langkah ia tidak mudah menunjukkan inisiatif

tidak pula ia bersandar pada wewenangnya sendiri. Selain itu dikatakan bahwa prestasi kerja diukur melalui Kecakapan kerja, pengalaman kerja, inisiatif, kreatif.

Pengukuran prestasi kerja dapat berupa standar kerja berikut adalah pendapat dari Handoko (1987:139) untuk dapat mengevaluasi para pegawai secara objektif atau akurat, kita harus mengukur tingkat prestasi kerja mereka apabila diterjemahkan kedalam standar kerja, pengukuran seperti itu berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat prestasi kerja mereka.

Dimensi lain ukuran-ukuran prestasi kerja adalah apakah hal itu bersifat objektif atau subjektif. Ukuran-ukuran prestasi kerja objektif adalah ukuran-ukuran yang dapat dibuktikan atau diuji oleh orang-orang lain. Ukuran subjektif adalah ukuran-ukuran penilaian yang tidak dapat dibuktikan atau diuji oleh orang-orang lain. Pengukuran prestasi kerja dapat berfungsi sebagai target / sasaran sebagai informasi yang dapat digunakan para pegawai dalam usaha-usaha mereka melalui serangkaian prioritas tertentu Berdasarkan pendapat diatas bahwa untuk mengukur prestasi kerja perlu mempertimbangkan kualitas hasil kerja, kualitas hasil kerja dan ketepatan waktu.

2.2.10 Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja

Menurut Byar dan Rue dalam Sutresno (2009:151) mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah: 1) Usaha 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 aktifitas dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kondisi fisik, peralatan, paku, material pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan, keberuntungan

Faktor-faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang, tetapi memengaruhi faktor-faktor individu. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa perilaku seseorang dalam organisasi merupakan hasil dari interaksi berbagai variabel, yaitu individual dan situasional. Oleh karena itu, perilaku individu dapat diukur berdasarkan variabel-variabel yang berhubungan dengannya.

2.2.11 Hubungan antara Motivasi dengan prestasi kerja karyawan

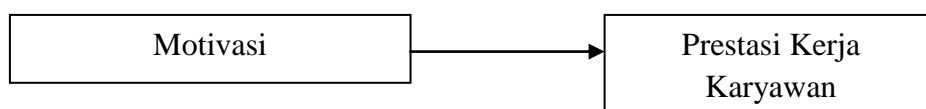
Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peran manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi

Motivasi yang diberikan atasan (pimpinan) kepada karyawannya haruslah tepat karena pemberian motivasi ini akan berpengaruh prestasi kerja karyawan.

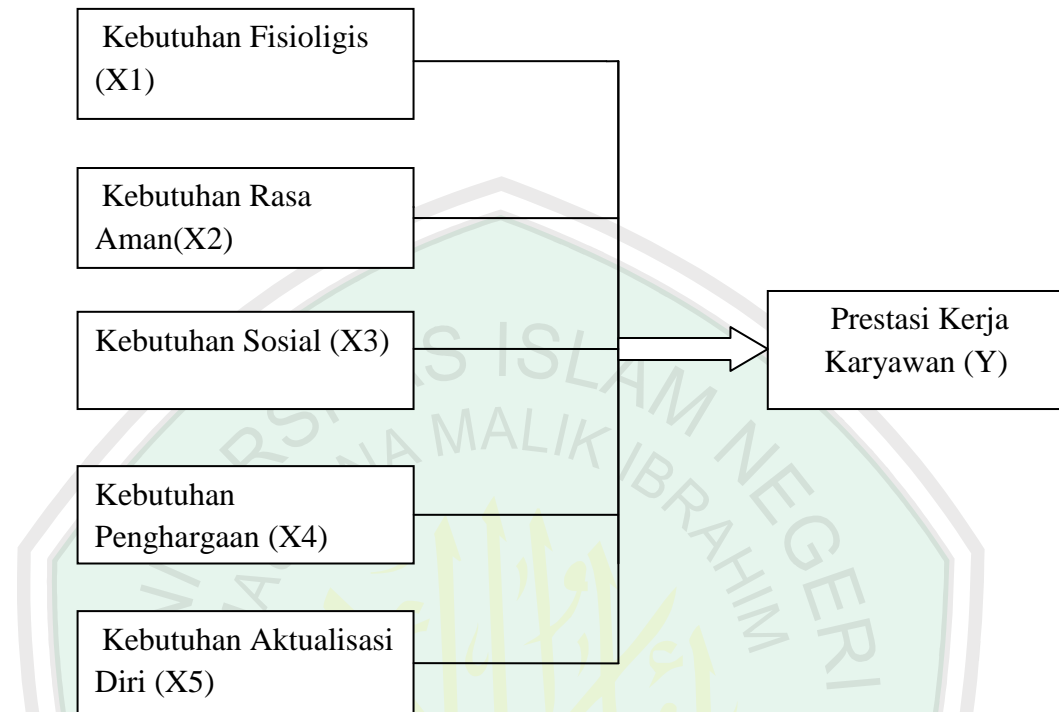
Seperti yang dikatan oleh Nawawi (2005:351) bahwa dari segi psikologis kenyataan bahwa bergairah atau semangat dan sebaliknya tidak gairah atau tidak semangat seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Dengan kata lain setiap pekerja memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara semangat dan bergairah.

Organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling tergantung satu dengan yang lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama mereka dengan memanfaatkan berbagai sumber daya. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu diperlukan motivasi dan diperlukannya juga karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi yang diberikan pada karyawan akan mempengaruhi perilaku mereka dalam bekerja agar lebih tinggi guna pemenuhan suatu harapan yaitu pemenuhan akan prestasi dalam bekerja sebab tercapainya prestasi kerja yang tinggi didorong motivasi yang tinggi pula

2.3 Model Konsep



2.4 Model Hipotesis



Keterangan :

- : Parsial
 ⇨ : Simultan

Hipotesis Penelitian

- H1: Diduga secara simultan Motivasi yang terdiri dari Kebutuhan fisik (X1), Kebutuhan rasa aman (X2), Kebutuhan sosial (X3), Kebutuhan penghargaan (X4), Kebutuhan aktualisasi diri (X5) berpengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Polowijo Gosari Gersik.
- H2: Diduga secara parsial Motivasi yang terdiri dari Kebutuhan fisik (X1), Kebutuhan rasa aman (X2), Kebutuhan sosial (X3), Kebutuhan penghargaan (X4), Kebutuhan aktualisasi diri (X5) berpengaruh yang

signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Polowijo Gosari Gersik.

H3: Diduga variabel Motivasi Kebutuhan fisik (X1), merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Polowijo Gosari.

