

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Motivasi Berprestasi

2.1.1 Pengertian Motivasi Berprestasi

Secara umum motivasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan yang membuat orang bekerja atau melakukan tindakan tertentu. Semangat orang yang mendorong untuk bertindak ke arah satu tujuan adalah motivasi. Semua perilaku yang dilakukan seseorang pada umumnya adalah sebagai akibat dari motivasi pribadi yang ada pada orang tersebut.

Hal ini bukan berarti bahwa semua perilaku yang terdapat pada seseorang akan dapat diramal, tetapi perilaku-perilaku seseorang pada dasarnya mempunyai penyebab yang diketahui atau tidak diketahui telah mendorong orang tersebut berperilaku sedemikian. Dalam hubungan dengan para pemimpin, supaya tujuan dari tindakan para karyawan dapat diselaraskan dengan tujuan perusahaan.

Istilah motivasi berprestasi merupakan perpaduan dari dua istilah “motivasi” dan “prestasi” yang membentuk suatu kesatuan makna dan interpretasi. Motivasi Berprestasi menurut Syarifuddin (2018) adalah motivasi yang mendorong individu untuk mencapai sukses, dan bertujuan untuk berhasil dalam kompetisi atau persaingan dengan beberapa ukuran keunggulan (*standard of excellence*). Ukuran keunggulan itu dapat berupa prestasi sendiri sebelumnya atau prestasi orang lain.

Menurut Mulia (2019), motivasi berprestasi adalah usaha seseorang dalam menguasai tugasnya, mencapai kesuksesan, mengatasi rintangan, penampilan yang lebih baik dari orang lain, dan mendapatkan penghargaan atas bakatnya. Menurut Laksananto (2019), mengatakan bahwa dalam diri manusia terdapat tiga macam motif, yaitu motif berprestasi (*need for achievement*), motif untuk berafiliasi (*need for affiliatio*) dan motif

berkuasa (*need for power*). Teori ini di dasarkan atas (1) Apabila seseorang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, sangat menyukai pekerjaan yang sangat menantang, maka ia tidak begitu saja percaya kepada nasib baik, karena ia yakin bahwa segala sesuatu akan diperoleh melalui usaha, (2) mempunyai motif berafiliasi tinggi tercermin pada keinginan untuk menciptakan, memelihara dan mengembangkan hubungan dan suasana kebatinan dan perasaan yang saling menyenangkan antar sesama manusia.

2.1.2 Aspek-Aspek Motivasi Berprestasi

Menurut Kusumaningrum (2020) orang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi ditandai dengan hal-hal berikut:

a. Tanggung Jawab

Yaitu Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi, individu tersebut akan memiliki rasa tanggung jawab yang besar dalam menyelesaikan tugas, sehingga tugas yang akan dikerjakannya akan dikerjakan sampai berhasil menyelesaikannya. Individu memiliki tingkat tanggung jawab yang berbeda yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Individu yang memiliki tanggung jawab yang tinggi akan segera menyelesaikan tugasnya sesegera mungkin.

b. Kreatif

Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan selalu mencari cara baru dalam bertindak kreatif dan inovatif untuk menyelesaikan tugas sehingga dapat terselesaikan secara efektif dan efisien. Individu dengan kreativitas yang tinggi akan selalu berusaha mencari cara untuk menyelesaikan tugas walaupun tugas tersebut dirasa sulit. Dan jika kreatifitasnya sedang, maka akan berusaha meminta bantuan orang lain agar dapat mengerjakan atau menyelesaikan tugas tersebut.

c. Target

Yaitu Motivasi berprestasi yang tinggi dalam diri individu biasanya dalam penyelesaian tugas individu tersebut membuat dan menetapkan target pencapaian. Karena target yang akan ditetapkan berbeda-beda sesuai kemampuan yang dimiliki individu. Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan memiliki standar yang tinggi pula. Begitu pun

sebaliknya jika motivasi berprestasinya rendah individu cenderung tidak memiliki standart akan tugasnya.

d. Semangat

Yaitu setiap individu memiliki tujuan yang berbeda, dan dalam mencapai tujuan juga akan menggunakan caranya masing-masing. Jika tujuan berbeda maka caranya juga berbeda. Individu yang memiliki semangat tinggi akan segera menuntaskan tujuan yang akan dicapai begitupun sebaliknya.

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi

Menurut Kusumaningrum (2020) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi adalah sebagai berikut:

- a. Keinginan untuk mendapatkan pengakuan dimana Individu melakukan suatu kegiatan yang menantang dan belum pernah dikerjakan oleh orang lain, dengan tujuan sesuatu yang dikerjakannya mendapat pengakuan dari orang lain.hal ini sudah ada pada diri individu ketika masih kanak-kanak.
- b. Kebutuhan untuk mendapat penghargaan yaitu Individu dalam melakukan pekerjaan ingin hasilnya dihargai oleh orang lain. Tidak seorangpun tidak ingin diberi penghargaan atas usaha yang dikerjakannya apalagi jika hasil jirih payahnya mendapatkan hasil yang baik.
- c. Kebutuhan untuk sukses yaitu individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung memilih pekerjaan yang menjanjikan kesuksesan. Jadi individu akan terus termotivasi dalam mengerjakan suatu tugas demi kesuksesan yang diinginkan
- d. Individu yang memiliki motivasi berprestasi memiliki keinginan dihormati oleh orang lain yang berada disekitarnya seperti orang tua maupun teman-teman. Mereka cenderung berfokus untuk mendapatkan kehormatan dan status dari orang disekitarnya
- e. Kebutuhan untuk bersaing yaitu Individu memilki keinginan untuk bersaing dengan orang lain.
- f. Kebutuhan untuk bekerja keras dan lebih unggul yaitu individu mampu menyelesaikan tugas dan memenuhi kebutuhan hidup manusia harus bekerja untuk mendapatkan sesuatu.

2.1.4 Indikator Motivasi Beprestasi

Indikator Motivasi Beprestasi menurut Syarifuddin (2018) adalah sebagai berikut :

1. Kerja Keras
2. Orientasi Masa Depan
3. Tingkat Cita-cita yang Tinggi
4. Orientasi Tugas/Sasaran
5. Usaha untuk Maju
6. Ketekunan
7. Rekan kerja yang dipilih
8. Pemanfaatan waktu

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang dalam meningkatkan pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan (Karyawan) dalam bekerja Syafrina (2018).

Kepuasan kerja berhubungan dengan kinerja karyawan. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka Sinambela (2017).

Menurut Marliani (2018) Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu.

Kepuasan kerja merujuk pada pengalaman kesenangan atau kesukaan yang dirasakan oleh seseorang ketika apa yang diinginkan tercapai.

Menurut Besti Lilyana (2017) mengatakan kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan karyawan dalam meningkatkan aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

Dari beberapa pandangan tentang kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa pada prinsipnya kepuasan kerja merupakan sikap positif dari tenaga kerja yang meliputi perasaan dan tingkah laku dalam meningkatkan pekerjaannya melalui penilaian pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai satu nilai penting pekerjaan.

2.3.2 Faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Syafrina (2018) mengemukakan adanya lima faktor yang menimbulkan Kepuasan Kerja, yaitu :

1. Kedudukan (Posisi)

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaan yang mempengaruhi kepuasan kerja.

2. Pangkat (Golongan)

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat (golongan), sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan dalam meningkatkan kedudukan yang baru itu akan merubah perilaku dan perasaannya.

3. Umur

Dinyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur di antara 25 tahun sampai 34 tahun dan umur 40 tahun sampai 45 tahun adalah umur yang dapat menimbulkan perasaan kurang puas dalam meningkatkan pekerjaan.

4. Jaminan Finansial dan Jaminan Sosial

Masalah finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh pada kepuasan kerja.

5. Mutu Pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktifitas kerja. Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Syafrina (2018) mengemukakan Indikator untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu :

1. *Turnover*. Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* karyawan (Karyawan) yang rendah. Sedangkan karyawan yang kurang puas biasanya *turnover* lebih tinggi.
2. Tingkat ketidakhadiran (absen) kerja. Karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi.
3. Umur. Ada kecenderungan karyawan yang lebih tua merasa puas daripada karyawan yang berumur lebih muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang lebih tua berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan.
4. Tingkat Pekerjaan. Karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan baik dalam kualitas maupun kuantitas bagi perusahaan. Namun kualitas disini yang dimaksud adalah dilihat dari kehalusan, keberhasilan dan ketelitian dalam pekerjaan sedangkan kuantitas dilihat dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai hasil kerja yang dicapai oleh karyawan yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriental atau non profit oriental baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Karyawan kombinasi dari kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas mempunyai keterkaitan erat tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digunakan atau dijalankan oleh Karyawan yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut Edison (2016), bahwa “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Mangkunegara (2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang Karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hal tersebut berarti bahwa kinerja dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau hasil dari suatu aktivitas selama periode waktu tertentu. Menurut Veitzhal Rivai (2016) Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

Dengan demikian dari konsep yang ditawarkan tersebut dapat dipahami bahwa kinerja adalah konsep utama organisasi yang menunjukkan seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi dalam rangka pencapaian tujuan.

2.4.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah sebagai berikut :

1. Kemampuan
2. Kejelasan
3. Tingkat motivasi
4. Kompetensi
5. Fasilitas kerja
6. Budaya kerja
7. Kepemimpinan Transformasional
8. Disiplin kerja

2.4.3 Indikator-Indikator Kinerja

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan beberapa indikator yang dikemukakan Fanni (2019) antara lain:

1. Kuantitas Kerja Karyawan

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan dalam meningkatkan jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2. Kualitas Kerja Karyawan

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin dan dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

3. Efisiensi Karyawan

Efisiensi karyawan adalah kemampuan karyawan untuk memanfaatkan tiap sumber daya dengan baik secara maksimal.

4. Usaha Karyawan

Usaha karyawan adalah kesadaran dalam diri karyawan untuk bekerja dengan penuh dedikasi dan berusaha lebih baik lagi.

5. Standar Profesional Karyawan.

Standar profesional karyawan merupakan ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

6. Kemampuan Karyawan

Kemampuan yang dimiliki karyawan sesuai dalam meningkatkan pekerjaan inti, dan kemampuan karyawan dalam menggunakan akal sehat.

7. Ketepatan Karyawan

Berkaitan dengan ketepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas. Karyawan harus memiliki kreatifitas untuk memberikan ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.4 Penelitian Terdahulu

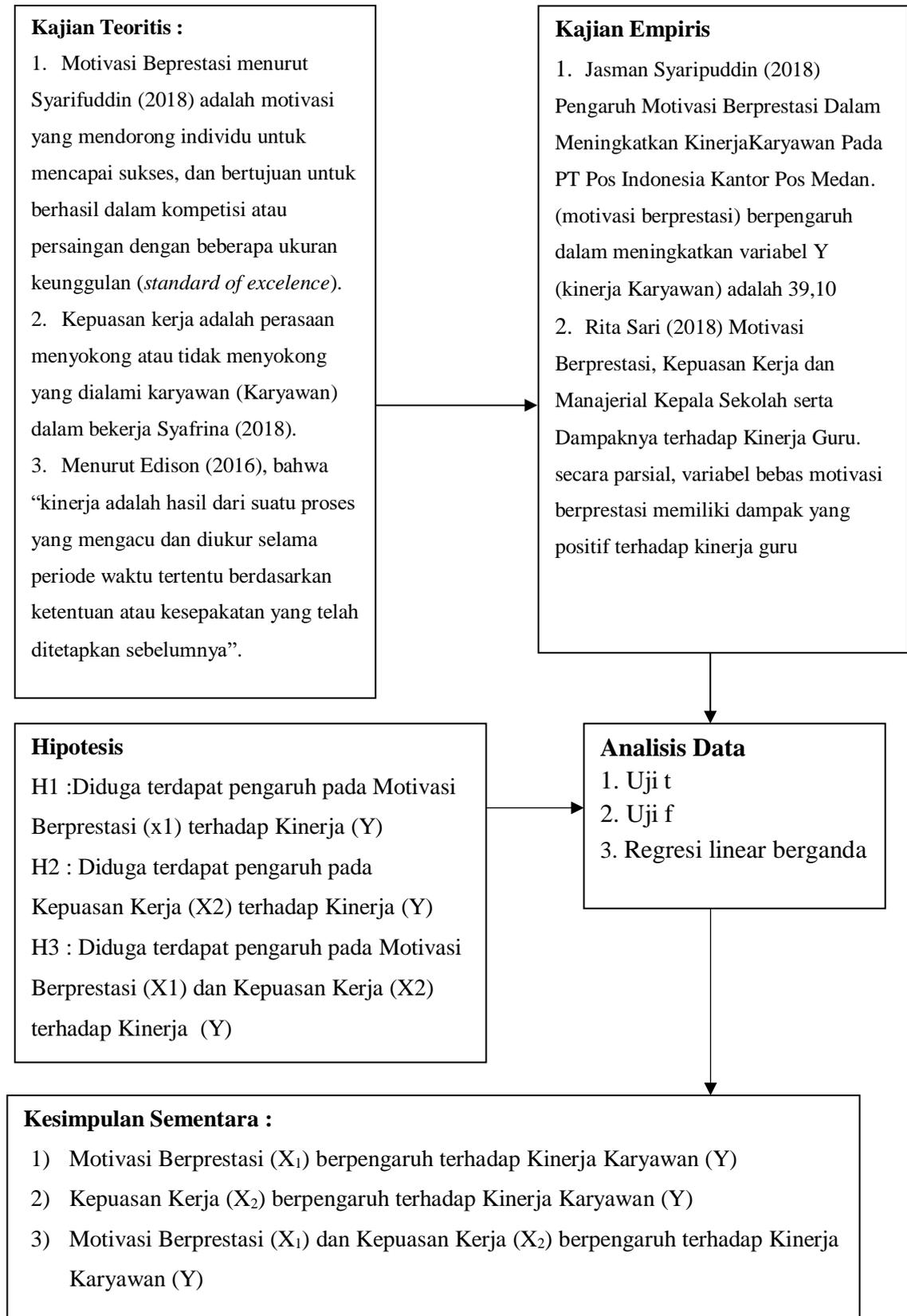
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun) Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Jasman Syaripuddin (2018) Pengaruh Motivasi Berprestasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Medan	Regresi Linier Berganda	Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS, nilai koefisien determinasi (R-Square) yang diperoleh adalah sebesar 0,391, menunjukkan sekitar 39,10% variabel Y (kinerja Karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel X (motivasi berprestasi), atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi variabel X (motivasi berprestasi) dalam meningkatkan variabel Y (kinerja Karyawan) adalah 39,10%.
2	Rita Sari (2018) Motivasi Berprestasi, Kepuasan Kerja dan Manajerial Kepala Sekolah serta Dampaknya terhadap Kinerja Guru	Regresi Linier Berganda	Hasil analisis data menunjukkan bahwa (1) secara parsial, variabel bebas motivasi berprestasi memiliki dampak yang positif terhadap kinerja guru ($t_{hitung} = 4,86 > t_{tabel} = 2,36$); (2) variabel bebas kepuasan kerja juga berdampak positif terhadap kinerja guru ($t_{hitung} = 3,20 > t_{tabel} = 2,36$); (3) variabel bebas manajerial kepala sekolah turut serta memberikan dampak positif terhadap kinerja guru ($t_{hitung} = 3,21 > t_{tabel} = 2,36$); (4) secara simultan, variabel bebas tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja guru ($F_{hitung} = 2,00 < F_{tabel} = 2,92$); dan (5) diperoleh persamaan regresi $Y = 7,71a + 0,02X1 + 0,33X2 + 0,26X3$ artinya bahwa apabila ada peningkatan motivasi berprestasi, kepuasan guru, dan manajerial kepala sekolah maka secara otomatis akan meningkatkan kinerja guru.

Lanjutan Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun) Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
3	Titik Haryanti (2017) Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Di SMK Tunas Pemuda	Regresi Linier Sederhana	Hasil pengujian regresi menghasilkan persamaan regresi $Y = 13,071 + 0,677 X$ yang artinya setiap kenaikan satu unit variabel motivasi berprestasi akan meningkatkan variabel kinerja guru sebesar 0,677 dan apabila tidak ada variabel motivasi berprestasi maka kinerja guru akan tetap sebesar 13,071.
3	Fitri Eko Yuliana At All (2020) Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Pengawasan Intern Pemerintah Pada Inspektorat Kabupaten Ponorogo	Regresi Linier Berganda	Motivasi berprestasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja APIP Inspektorat Kabupaten Ponorogo. Peningkatan motivasi berprestasi tidak dapat meningkatkan kinerja secara signifikan, namun tetap perlu dilakukan peningkatan motivasi berprestasi dengan formula yang tepat sehingga dapat meningkatkan kinerja. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja APIP Inspektorat Kabupaten Ponorogo, sehingga dengan meningkatkan kompetensi maka akan meningkatkan kinerja secara signifikan.
4	Prayoga setia darma (2017) the effect of compensation on satisfaction and employee Performance	<i>Multiple linear regression</i>	<i>The results of this study indicate that partially and simultaneously the effect of compensation on satisfaction and employee Performance</i>
5	Muh. Pananrangi (2020) The influence of motivation and job satisfaction on Employee performance in PT. Son karella mare	<i>In this study, the analysis Method used is path analysis (PATH) using the help of the smartpls 3.2.8 program.</i>	<i>The Results found that motivation has a positive and significant effect on job satisfaction, motivation. Has a positive effect not significant on performance, job satisfaction has a positive and Significant effect on performance, motivation has a positive and significant effect on Performance if mediated by job satisfaction</i>

2.2 Kerangka Fikir



2.6 Hipotesis Penelitian

Menurut Suharyadi dan Purwanto (2017), bahwa hipotesis adalah suatu pernyataan mengenai nilai suatu parameter populasi yang dimaksudkan untuk pengujian dan berguna untuk pengambilan keputusan Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan teoritis pemikiran di atas, maka dikemukakan hipotesis penelitiannya :

2.6.1 Pengaruh Motivasi Berprestasi Dalam meningkatkan Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017) mengartikan “motivasi berprestasi sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik- baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji.

H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Berprestasi

(X₁) Terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Perum Bulog Divisi Regional Lampung.

2.6.2 Pengaruh Kepuasan kerja Dalam meningkatkan Kinerja Karyawan

Pengaruh Kepuasan Kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Perum Bulog Divisi Regional Lampung. PT. Perum Bulog Divisi Regional Lampung memiliki permasalahan pada kepuasan kerja salah satunya ditandai dengan tingginya angka *turnover* karyawan setiap bulannya. Hipotesis dalam penelitian ini terdapat pengaruh Kepuasan Kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan secara parsial pada PT. Perum Bulog Divisi Regional Lampung objek dan metode penelitian ini, terdiri dari satu variabel dependen dan satu variabel independen (bebas) yang berperan sebagai variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Perum Bulog Divisi Regional Lampung, sedangkan variabel independen adalah Kepuasan Kerja (X₂)

H2 : Kepuasan Kerja (X₂) berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perum Bulog Divisi Regional Lampung.

2.6.3 Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan memegang peranan penting dalam suatu organisasi. Agar Karyawan dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka dalam diri seorang Karyawan harus ditumbuhkan motivasi berprestasi dan adanya kepuasan bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Apabila semangat kerja menjadi tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat dan tepat selesai. Pekerjaan yang dengan cepat dan tepat selesai adalah merupakan suatu prestasi kerja yang baik.

H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi berprestasi (X₁) dan kepuasan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. Perum Bulog Divisi Regional Lampung.