

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Prestasi Kerja

2.1.1. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno,151:2017). Menurut Hasibuan, (94:2017), “prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman”. Sedangkan Menurut Hasibuan (86:2017), “penilaian prestasi adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijakan selanjutnya”.

Sutrisno (151:2017) mengemukakan pengertian “prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja”. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerjakaryawan yang disebut dengan istilah performance appraisal. Menurut Moh. As’ud (136:2016) “prestasi kerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan”. Sedangkan menurut Mangkunegara (67:2014), “prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Mangkunegara, (13:2014) “faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu, faktor kemampuan dan faktor motivasi. Pada dasarnya, prestasi kerja dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu karyawan tersebut dalam bekerja. Dimensi yang dimiliki pekerjaannya kinerja karyawan dapat memicu persaingan suatu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Perusahaan yang mempunyai prestasi kerja karyawan yang baik dapat memaksimalkan, yang juga menjadikannya lebih unggul dari para pesaing.

2.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja menurut Mangkunegara,(13:2014), adalah sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan(*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata : (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.

2. Faktor motivasi

Motivasi berbentuk darisikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.3. Indikator Prestasi Kerja

Indikator – indikator prestasi kerja menurut Sutrisno (152:2017) ada 6 indikator, yaitu :

1. Hasil kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. Pengetahuan pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

3. Insentif

Tingkat insentif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4. Disiplin Waktu dan Absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

5. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas kerja

6. Kecekatan Mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi dan Faktor-faktor Motivasi

Work Motivation merupakan faktor kunci yang mempengaruhi kinerja individu dalam lingkungan kerja. Secara umum, motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai dorongan internal dan eksternal yang mengarahkan perilaku seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja dibagi menjadi dua kategori utama, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (Haeruddin, 2021). Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri individu, seperti rasa puas atas pekerjaan yang dilakukan, sementara motivasi ekstrinsik berasal dari faktor eksternal, seperti penghargaan atau pengakuan.

Fahriana (2022) menjelaskan bahwa motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja seseorang. Mereka menyatakan bahwa baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Semakin termotivasi seorang karyawan, semakin tinggi produktivitas kerja yang dicapainya. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya peran motivasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien. Motivasi yang tinggi pada petugas kesehatan berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kualitas layanan kesehatan yang diberikan. Penelitian ini memperkuat argumen bahwa motivasi kerja adalah komponen penting dalam kinerja individu, khususnya dalam sektor layanan kesehatan.

Broeck, (2019) menguraikan bahwa motivasi kerja mengarahkan dan mengatur perilaku melalui berbagai mekanisme. Mereka menjelaskan bahwa motivasi mempengaruhi pilihan tujuan, upaya mencapai tujuan, pengaturan

diri, dan teori kecocokan peraturan. Penjelasan ini memberikan gambaran bahwa motivasi kerja tidak hanya sekedar dorongan untuk bekerja, tetapi juga melibatkan proses kognitif yang kompleks yang mengatur bagaimana individu menetapkan dan mencapai tujuan mereka.

Haar (2019) membahas bahwa tuntutan pekerjaan, jam kerja, dan tuntutan keluarga berhubungan negatif dengan keseimbangan kehidupan kerja, sementara otonomi pekerjaan dan dukungan atasan berhubungan positif. Meskipun penelitian ini lebih fokus pada keseimbangan kehidupan kerja, hasilnya juga menekankan pentingnya faktor-faktor seperti otonomi dan dukungan atasan dalam mempengaruhi motivasi kerja individu. Motivasi adalah kesiapan untuk melakukan upaya tingkat tinggi menuju tujuan organisasi, bergantung pada kapasitas upaya untuk memuaskan kebutuhan pribadi tertentu Lusiana (2024). Menurut pandangan Penulis, motivasi kerja adalah elemen fundamental yang tidak hanya mempengaruhi kinerja individu, tetapi juga kesejahteraan dan kepuasan kerja mereka. Penting bagi organisasi untuk memahami dan mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan, baik intrinsik maupun ekstrinsik, guna menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan produktif. Peningkatan motivasi kerja dapat dicapai melalui berbagai strategi, seperti memberikan penghargaan yang adil, menyediakan peluang pengembangan karier, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung otonomi dan keseimbangan kehidupan kerja. Dengan demikian, memahami dan mengelola motivasi kerja adalah kunci untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal.

Motivasi berasal dari bahasa latin “Movere” yang artinya bergerak. Menurut Koontz (411:2008) Motivasi adalah suatu pengertian umum yang menggunakan seluruh kelas mengenai dorongan, keinginan, kebutuhan, harapan dan kekuatan-kekuatan sejenisnya. Motivasi secara singkat adalah keinginan yang dapat memberikan dorongan kuat untuk menjalankan suatu kegiatan sebagai kebutuhan sehari–sehari. Adapun pengertian motivasi menurut para ahli sebagai berikut :

1. Menurut Uno (39:2007), Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya: hasrat dan minat; dorongan dan kebutuhan: harapan dan cita-cita; penghargaan dan penghormatan.
2. Menurut Winardi (40:2001), “motivasi berkaitan dengan kebutuhan”.
3. Menurut Sarwoto (167:2001), “motivasi secara konkret dapat diberikan batasan sebagai proses pemberian motiv (penggerak) bekerja sebagai karyawan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan-tujuan organisasi secara efisien”.
4. Menurut Supartha & Sintaasih, (26:2017), “motivasi diartikan sebagai suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu agar memperoleh hasil atau tujuan yang diharapkan”.
5. Menurut Ishak Arep,(2004), “motivasi adalah suatu yang pokok, yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja, secara sederhana, motivasi adalah menciptakan semangat gairah kerja”.

6. Menurut Samsudin (281:2015), “motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan”.
7. Menurut Sunyoto (4:2015), “motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya”.
8. Menurut Fahmi (107:2013), “motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan”.

Berdasarkan pengertian motivasi menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan perilaku yang diberikan untuk mempengaruhi maupun mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau tindakan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti yang diinginkan. Dengan adanya motivasi dalam diri seseorang, maka akan dengan mudah untuk mengarahkan dan menggerakkan orang tersebut untuk melakukan sesuatu hal seperti yang diinginkan untuk mencapai tujuan yang dikehendaki. Motivasi untuk setiap individu dalam melakukan sesuatu pada dasarnya berbeda-beda, sehingga hal ini menjadi salah satu masalah yang harus dihadapi oleh manajemen karena motivasi yang menurun dalam diri karyawan akan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor yang mempengaruhi motivasi Menurut Sutrisno(117:2017), ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi dalam diri karyawan, yaitu:

1. Faktor internal, terdiri dari :

a. Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

- 1) Memperoleh kompensasi yang memadai.
- 2) Pekerjaan tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai.
- 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b. Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami untuk kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan. Bila diperinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi.
- 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.

- 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana.
- 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
- e. Keinginan untuk berkuasa. Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukan itu masih termasuk bekerja juga. Karyawan akan dapat merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat:
 - a) Hak otonomi.
 - b) Variasi dalam melakukan pekerjaan.
 - c) Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran.
 - d) Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

2. Faktor eksternal, terdiri dari;

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan dan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri serta keluarganya. Kompensasi

yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan.

1) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja pada karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat kepemimpinan maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat.

2) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berhadapan akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan

jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

3) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya menghadapi kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercayai, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan.

4) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja sama antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa ada banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi motivasi yang ada dalam diri seseorang. Oleh sebab itu, sangat sulit untuk menentukan satu persatu secara spesifik faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang. Akan

tetapi, secara umum pada dasarnya setiap individu ataupun sebagian besar individu yang bekerja di perusahaan mempunyai motivasi yang hampir sama mengapa harus bekerja di perusahaan. Dengan demikian, perusahaan harus dapat menetapkan secara umum garis besar motivasi yang mempengaruhi karyawannya agar dapat bekerja dan melaksanakan tugasnya supaya mencapai tujuan yang akan dicapai. Karyawan yang memotivasi yang kuat dalam dirinya, maka akan lebih semangat dalam melaksanakan setiap tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Sedangkan karyawan yang mempunyai motivasi yang kurang dalam dirinya, maka hal ini menimbulkan kurang semangat dalam melaksanakan dan menyelesaikan setiap tugas yang mnejadi tanggung jawabnya.

2.2.3. Indikator Motivasi

Indikator yang mempengaruhi motivasi menurut Anwar Prabu Mangkunegara (93:2009) yaitu :

1. Tanggung Jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.

2. Prestasi Kerja

Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

3. Peluang Untuk Maju

Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.

4. Pengakuan Atas Kinerja

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

5. Pekerjaan yang menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

2.3 Penelitian Terdahulu

Dan berikut ini adalah beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai variabel yang bersangkutan, berikut dengan hasil dan juga teknik pengolahan data yang dilakukan demi mendukung dan juga membuktikan dari kebenaran hipotesis. Adapun penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1.	M.ikwan Maulana Haeruddin, Agung Widhi Kurniawan, Abdi Akbar, Muhammad Yushar muatafa (2021)	Pengaruh Faktor Motivasi Internal dan Eksternal Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	Motivasi Internal(X1) Motivasi Eksternal(X2) Prestasi Kerja(Y)	Sama-sama memakai variabel motivasi sebagai variabel independen dan prestasi kerja sebagai variabel dependen.	Perbedaan Lokasi Penelitian Dimana Penulis Berlokasi Jambi, Sedangkan Penelitian Terdahulu Berlokasi Makassar	Hasil menunjukkan bahwa faktor-faktor motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, sementara secara simultan faktor-faktor motivasi tersebut juga memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank BTN (Persero) Tbk di Kota Makassar

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Persamaan	Perbedaan	Hasil
2.	Alimin Maulana, Muhammad Yusuf, Juwani (2024)	Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Pegawai Pada Dinas Peternakan Kabupaten Bima Alimin	Motivasi (X1) Kepuasan kerja(X2) Prestasi Kerja(Y)	Menggunakan variabel dependen yang sama yaitu Prestasi Kerja. Terdapat	Terdapat pada lokasi penelitian dimana peneliti terdahulu berada di Kabupaten Bima	Hasil penelitian menunjukkan motivasi tidak berpengaruh signifikan sedangkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun secara bersama-sama motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Bima
3	Wandy Zulkarnaen, Iis Dewi Fitriani, Rini Widia (2021) Pengaruh	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Alva Karya Perkasa Bandung	Motivasi (X1) Prestasi Kerja(Y)	Menggunakan variabel dependen yang sama yaitu Prestasi Kerja.	pada lokasi dan nama perusahaan yang diteliti dimana peneliti terdahulu berada di PT. Alva Karya Perkasa Bandung	menunjukkan pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan
4	Nisa Lusiana (2024)	Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Sansan Saudarate x Jaya 2 Cimahi	Motivasi (X1) Prestasi Kerja(Y)	Menggunakan variabel dependen yang sama yaitu Prestasi Kerja.	pada lokasi penelitian dimana peneliti terdahulu PT. Sansan Saudarate x Jaya 2 Cimahi	menunjukkan bahwa semua variabel motivasi secara signifikan memengaruhi prestasi kerja karyawan bagian produksi pada tingkat signifikansi 1%. Variabel kebutuhan rasa aman terbukti menjadi variabel yang paling dominan, dengan nilai beta terbesar, yaitu 0,431.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Persamaan	Perbedaan	Hasil
5	Muhammad Yusuf, Kartin Aprianti (2024)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Puskesmas Wawo Kabupaten Bima. Motivasi	Motivasi (X1) Disiplin Kerja(X2) Prestasi (Y)	Menggunakan variabel dependen yang sama yaitu Prestasi Kerja.	pada lokasi penelitian dimana peneliti terdahulu berada di Puskesmas Wawo Kabupaten Bima.	menunjukkan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja. Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap prestasi kerja. Dan Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin kerja Kerja (X2) secara bersamaan (simultan) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Puskesmas Wawo Kabupaten Bima.

2.4. Hubungan Antar Variabel

2.4.1. Hubungan Motivasi Internal Dengan Prestasi Kerja

Motivasi internal adalah suatu dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang” (Sutrisno 116:2017). Motivasi internal berperan sangat penting dalam menciptakan prestasi kerja yang tinggi dan kinerja yang optimal secara terus menerus. Motivasi internal ini sendiri sudah terbentuk dalam diri seseorang. Banyak hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi internal dalam diri seseorang seperti memberikan reward atau penghargaan kepada karyawan yang memberikan kinerja yang optimal dan diatas standar perusahaan, memberikan promosi jabatan kepada karyawan berprestasi, serta memberikan kesempatan melanjutkan pendidikan kepada karyawan yang berpotensi, dan sebagainya. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertindak. Dorongan ini berada pada diri

seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Dari definisi tersebut dapat diartikan bahwa motivasi menjadi bagian yang sangat penting yang mendasari individu atau seseorang dalam melakukan sesuatu untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang diinginkan. Artinya dengan memberikan motivasi, pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan prestasinya(Maulana, 2024).

Dari pengertian motivasi internal diatas dapat kita pahami bahwa motivasi internal adalah kebutuhan yang sudah ada pada diri seseorang yang apa bila dipenuhi akan meningkatkan hasil kerja dan prestasi kerja orang tersebut.

2.4.2 Hubungan Motivasi Eksternal Dengan Prestasi Kerja

Sutrisno (118:2017) mengatakan bahwa motivasi eksternal adalah suatu dorongan atau kekuatan yang ada di luar diri seseorang yang dipengaruhi oleh faktor internal yang dikendalikan oleh manager, seperti penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggung jawab. Motivasi eksternal juga meliputi faktor pengendalian yang dilakukan oleh manajer dan yang meliputi hal-hal seperti gaji atau upah, keadaan kerja dan kebijaksanaan perusahaan. Manajer perlu mengenal motivasi eksternal untuk mendapatkan tanggapan positif dari karyawan. Tanggapan yang positif ini akan menunjukkan bahwa karyawan bekerja untuk kemajuan perusahaan. Manajer suatu perusahaan juga dapat menggunakan motivasi eksternal yang positif ataupun negatif. Motivasi positif merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi yang sesuai, sedangkan motivasi negatif merupakan pemberian sanksi jika prestasi tidak dapat dicapai. Motivasi eksternal adalah semua dorongan yang berasal dari

pihak di luar individu yang mempunyai daya dorong untuk menggerakkan individu tersebut, termasuk di dalamnya adalah bagaimana kondisi kepemimpinan, lingkungan kerja, dan variasi serta jumlah imbalan yang diharapkan akan diterima (Haeruddin, 2021).

Dengan kata lain semakin baik perusahaan mengendalikan motivasi karyawannya maka akan semakin tinggi pula motivasi karyawan dalam memajukan perusahaan.

2.4.3 Hubungan Motivasi Internal dan Eksternal dengan prestasi kerja

Motivasi internal adalah suatu dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang” (Sutrisno, 116:2017). Motivasi internal berperan sangat penting dalam menciptakan prestasi kerja yang tinggi dan kinerja yang optimal secara terus menerus. Motivasi internal ini sendiri sudah terbentuk dalam diri seseorang. Banyak hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi internal dalam diri seseorang seperti memberikan reward atau penghargaan kepada karyawan yang memberikan kinerja yang optimal dan diatas standar perusahaan, memberikan promosi jabatan kepada karyawan berprestasi, serta memberikan kesempatan melanjutkan pendidikan kepada karyawan yang berpotensi, dan sebagainya. Menurut Sutrisno (118:2017) mengatakan bahwa motivasi eksternal adalah suatu dorongan atau kekuatan yang ada di dalam diri seseorang yang dipengaruhi oleh faktor internal yang dikendalikan oleh manager, seperti penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggung jawab. Motivasi eksternal juga meliputi faktor pengendalian yang dilakukan oleh manajer dan yang meliputi hal-hal seperti gaji atau upah, keadaan kerja dan kebijaksanaan perusahaan. Manajer perlu mengenal

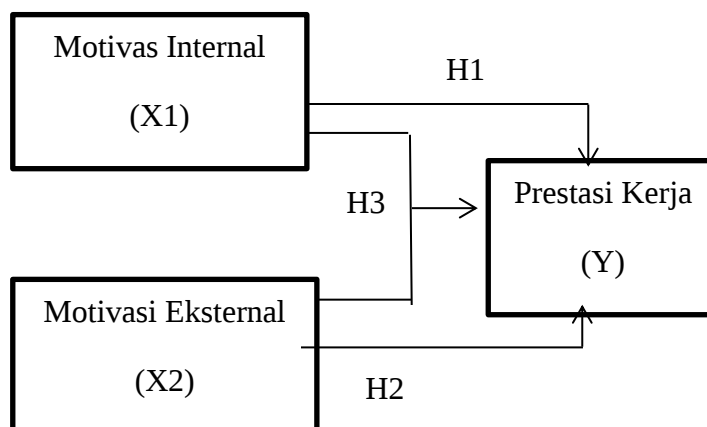
motivasi eksternal untuk mendapatkan tanggapan positif dari karyawan. Tanggapan yang positif ini akan menunjukkan bahwa karyawan bekerja untuk kemajuan perusahaan. Manajer suatu perusahaan juga dapat menggunakan motivasi eksternal yang positif ataupun negatif. Motivasi positif merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi yang sesuai, sedangkan motivasi negatif merupakan pemberian sanksi jika prestasi tidak dapat dicapai.

Dari penjelasan di atas dapat kita simpulkan bahwa prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi internal dan motivasi eksternal apabila semakin tingginya motivasi yang didapatkan oleh karyawan baik dari dalam diri karyawan tersebut maupun dari manager perusahaannya.

2.5 Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini dibuat suatu kerangka konseptual yang menjadi landasan dalam penelitian ini, yang mana pada akhirnya dapat diketahui variabel yang paling berpengaruh. Kerangka konseptual ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori-teori dan tinjauan penelitian terdahulu maka peneliti dapat mengembangkan hipotesis penelitian ini adalah :

H1 : Motivasi internal berpengaruh signifikan positif terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Satrindo Jaya Argo Palma Kec. Batin VIII, Kabupaten Sarolangun, Jambi.

H2 : Motivasi internal berpengaruh signifikan positif terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Satrindo Jaya Argo Palma Kec. Batin VIII, Kabupaten Sarolangun, Jambi.

H3 : Motivasi internal dan motivasi eksternal berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Satrindo Jaya Argo Palma Kec. Batin VIII, Kabupaten Sarolangun, Jambi.