

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Konsepsi Motivasi

Kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif yang berarti dorongan, sebab alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan kegiatan (Nawawi, 2003). Dapat dinyatakan bahwa motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang-orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Apabila berbicara mengenai motivasi salah satu hal yang amat penting untuk diperhatikan ialah bahwa tingkat motivasi berbeda antara seorang dengan orang lain dan dalam diri seseorang pada waktu yang berlainan. (Siagian, 2012)

Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang

dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya (Danang Sunyoto, 2012).

Motivasi diartikan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu karena pada hakekatnya manusia mempunyai sejumlah kebutuhan yang pada saat – saat tertentu membutuhkan pemuasan, dimana hal – hal yang memberikan pemuasan pada suatu kebutuhan adalah menjadi tujuan dari kebutuhan (Anoraga, 1992). memberikan pengertian motivasi adalah sebagai satu variabel penyelang (yang ikut campur tangan) yang digunakan untuk menimbulkan faktor – faktor tertentu didalam organisme, yang membangkitkan, mengelola, mempertahankan dan menyalurkan tingkah laku menuju satu sasaran. Menurut Atkinson (1992), motivasi berprestasi merupakan dorongan untuk menguasai, memanipulasi, mengatur lingkungan sosial atau fisik, mengatasi rintangan dan memelihara kualitas kerja yang tinggi, bersaing untuk melebihi perbuatannya yang lampau dan mengungguli orang lain.

a. Motivasi Berprestasi (*need of achievement*)

Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi adalah kebutuhan, semua kebutuhan yang ada dalam diri individu tersebut saling bersaing, artinya satu kebutuhan telah terpuaskan akan dilanjutkan dengan kebutuhan lainnya Thoha (1994). Faktor lain yang mempengaruhi motivasi berprestasi adalah sikap, menurut gerungan

(Atmowidjoyo, 2004) sikap diartikan sebagai kesedian individu bereaksi terhadap suatu hal, suatu objek. Selain sikap faktor lain yang mempengaruhi motivasi berprestasi adalah minat. Minat diartikan sebagai suatu kondisi yang terjadi apabila seseorang melihat ciri-ciri yang dihubungkan dengan keinginan-keinginan, minat biasanya disertai dengan rasa senang karena merasa ada kepentingan dengan sesuatu yang dituju (Sardiman, 1996). Menurut Suryabrata (2002) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi berprestasi adalah sebagai berikut.

1. Faktor-faktor yang berasal dari luar individu (eksternal)

a. Faktor-faktor non sosial

Faktor-faktor non sosial adalah faktor yang berada diluar lingkungan sosial yaitu suhu, udara, cuaca, waktu (pagi, sore ataupun malam) tempat dan sebagainya.

b. Faktor-faktor sosial

Faktor-faktor sosial yang dimaksud adalah faktor manusia (sesama manusia), baik ketika manusia itu hadir secara langsung maupun tidak langsung.

2. Faktor-faktor yang berasal dari dalam diri individu (internal)

a. Faktor fisiologis

Faktor-faktor fisiologis yang yang dimaksud adalah keadaan jasmani fisik individu apakah dalam keadaan sehat atau sakit (keadaan jasmani)

b. Faktor psikologis

Faktor psikologis yang dimaksud disini adalah cita-cita, motivasi, keinginan, ingatan, perhatian, pengalaman dan motif-motif yang mendorong berlatih atlit. Kebutuhan psikologis ini pada umumnya bersifat individual.

b. *Need Of Affiliation* (Motif Berafiliasi)

Mereka yang memiliki kebutuhan afiliasi (*need for affiliation*) tinggi membutuhkan hubungan kemanusiaan dengan orang lain dan membutuhkan rasa diterima dari orang lain. Mereka cenderung memperkuat norma-norma dalam kelompok kerja mereka. Orang dengan *n.Aff* tinggi cenderung bekerja pada tempat yang memungkinkan interaksi personal. Mereka bekerja dengan baik pada layanan customer dan situasi interaksi dengan pelanggan.

c. *Need Of Power* (Motif Berkuasa)

Mereka yang memiliki kebutuhan kekuasaan (*need for power*) dapat menjadi orang yang memiliki dua tipe, personal dan institusional, Mereka yang butuh kekuasaan personal menginginkan orang lain secara langsung, dan kebutuhan ini sering diterima sebagai hal yang tidak

diingini, Seseorang yang membutuhkan kekuasaan lembaga mau mengorganisir usaha orang lain untuk tujuan lebih lanjut dari organisasi. Manager dengan kebutuhan kekuasaan lembaga yang tinggi cenderung lebih efektif dibandingkan dengan mereka yang membutuhkan kekuasaan personel tinggi.

Inti dari teori tersebut mencakup hubungan antara nilai-nilai orang tua dan praktek-praktek membesarkan anak-anak. Teori David McClelland menyatakan bahwa orang tua yang memiliki etika kerja yang kuat, menanamkan interdependensi dan kebutuhan akan penugasan pada anak-anak mereka. Sebaliknya pelatihan tersebut dianggap dapat menghasilkan peningkatan motivasi prestasi dan akibatnya pada perkembangan ekonomi. Teori David McClelland terdiri dari motivasi kekuasaan, motivasi afiliasi dan motivasi berprestasi.

Disini pemilihan penggunaan Teori motivasi David McClelland sebagai teori utama penelitian karena teori ini yang secara jelas menggambarkan pola hubungan antar motivasi dengan prestasi kerja yang merupakan inti dari penelitian ini.

2. Pengertian Motivasi

Menurut Reksahadiprodjo dan Handoko (1997), Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan Buhler, (2004) memberikan pendapat tentang pentingnya motivasi sebagai berikut “

Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan”. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi karyawan perusahaan.

Menurut Malayu Hasibuan (2001) mengemukakan bahwa "Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan".

Gibson et al (2000) mengemukakan pengertian motivasi sebagai berikut "Motivasi adalah pikiran atau perasaan yang membantu menggambarkan harapan, keinginan, dorongan dan kebutuhan seseorang untuk mencapai tujuan".

Sondang Siagian (2012) mengemukakan "Motivasi adalah pikiran atau perasaan yang membantu menggambarkan harapan, keinginan, dorongan dan kebutuhan seseorang untuk mencapai tujuan".

Imbalan adalah suatu bentuk pemberian penghargaan kepada pegawai sebagai salah satu bentuk penghargaan kepada para karyawannya atas sumbangannya kepada organisasi yang terutama tercermin dari prestasi karyawan.

Robbins dan Timothy (2008) mendefinisikan motivasi adalah proses yang menjelaskan internitas, arah dan ketekunan seorang untuk mencapai tujuannya.

Dari defenisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keinginan yang ada dalam diri seseorang yang mendorong dalam melakukan sesuatu guna mencapai tujuan. Motivasi dan semangat kerja merupakan bagian kerja yang penting. Oleh karena itu bagian yang mengelola sumber daya manusia mutlak perlu memahami hal ini dalam usahanya memelihara hubungan yang harmonis dengan seluruh anggota organisasi. Hal ini juga berlaku bagi persyaratan seorang pemimpin.

3. Teori Motivasi

Berikut ini teori-teori motivasi yang berkaitan dengan motivasi diantaranya yaitu:

A. Teori Maslow

Federik Maslow menyatakan bahwa kebutuhan manusia yang paling pokok terdapat pada tingkatan yang paling bawah atau pertama yaitu kebutuhan fisikologis yang terdiri dari kebutuhan akan sandang, pangan, kesehatan, sex, dan lain-lain. Kebutuhan pada tingkatan yang kedua yaitu berupa kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja yakni kebutuhan perlindungan dari bahaya, ancaman dan lain-lain. Kebutuhan pada tingkatan yang ketiga adalah kebutuhan sosial, yang terdiri dari kebutuhan akan cinta kasih, kepuasan dalam menjalin hubungan dengan orang lain, kepuasan diterima oleh kelompok, rasa kekeluargaan, dan lain-lain. Kebutuhan pada tingkat keempat yaitu berupa kebutuhan penghargaan, yang terdiri dari kebutuhan kehormatan diri dan

berpartisipasi, dan kebutuhan pada tingkat kelima adalah aktualisasi diri yang terdiri dari penyelesaian pekerjaan secara kreatif dan mengembangkan diri dan sebagainya.

B. Teori Motivasi Higiene dan Herzberg

Menurut Frederick Herzberg dalam Sondang (2012) untuk mengembangkan teori hirarki kebutuhan Maslow, dibagi menjadi teori dua faktor tentang motivasi yang disebut faktor pemuas (*motivation factor*) dan faktor yang disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang dan faktor pemeliharaan (*maintenance factor*) yang disebut dengan *dissatisfier* atau *extrinsic motivation*.

Faktor pemuas yang disebut juga motivator yang merupakan faktor pendorong seseorang yang untuk berprestasi yang bersumber dan dalam diri seseorang tersebut kondisi instrinsik antara lain :

- a. Prestasi yang diraih (*achievement*)
- b. Tanggung jawab (*responsibility*)
- c. Kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*)

Sedangkan faktor pemelihara (*maintenance factor*) disebut juga *hygiene factor* merupakan faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kerjanya, faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan pegawai sebagai manusia, pemeliharaan

ketentraman dan kesehatan. Faktor ini juga disebut *dissatisfier* (sumber tidak puas) yang merupakan tempat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah yang dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik yang meliputi :

1. Keamanan dan keselamatan kerja
2. Kondisi kerja
3. Hubungan interpersonal diantara teman sejawat, dengan atasan dan hubungan dengan bawahan.

C. Teori Keadilan

Inti teori ini terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dan imbalan yang diterima. Artinya apabila bila seorang pegawai mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai, ada dua kemungkinan dapat terjadi yaitu seseorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar atau mengurangi intensitas usaha yang dibuat dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Pemeliharaan hubungan dengan pegawai dalam kaitan ini berarti bahwa para pejabat dan petugas pada bagian kepegawaian harus selalu waspada sehingga tidak terdapat persepsi ketidakadilan tersebut timbul. Namun jika hal demikian terjadi maka kemungkinan akan timbul dampak negatif bagi organisasi seperti ketidakpuasan pegawai sehingga sering terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.

Motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan pikiran yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya itu, artinya apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu dan kemudian jalan tampaknya terbuka untuk memperolehnya, yang bersangkutan akan berusaha untuk mendapatkannya. Seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu itu cukup besar yang bersangkutan akan terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya itu sebaliknya, jika harapan memperoleh hal yang diinginkannya itu tipis untuk mendapatkannya, maka motivasinya pun untuk berupaya hasilnya akan menjadi lebih rendah. Motivasi yang diberikan oleh suatu organisasi dapat dibedakan menjadi dua yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

D. Teori ERG

Teori yang dikembangkan oleh Clayton Alderfer dalam Sondang (2012) yang memiliki akronim *Existense*, *Relatedness* dan *growth*. Menurut teori ini yang didukung oleh kenyataan hidup sehari-hari, mempertahankan eksistensi seorang merupakan kebutuhan yang sangat mendasar. Kebutuhan *Relatedness* tercermin pada sifat dasar manusia seperti yang keberadaannya dikaitkan dengan orang lain dan lingkungannya. Sedangkan *growth* adalah kebutuhan seorang yang tercermin pada keinginan untuk bertumbuh dan berkembang.

E. Teori "X" dan "Y"

Seorang ilmuwan lain yang hasil karyanya banyak dimanfaatkan dalam usaha mendalami teori motivasi ialah Douglas McGregor yang menuangkan hasil-hasil pemikirannya dalam buku dengan judul "*The Human Side of Enterprise*". Dari judul karya tulis itu saja sudah terlihat bahwa McGregor terlihat pada klasifikasi yang dibuatnya tentang manusia, yaitu :

- a. Teori "X" yang pada dasarnya mengatakan bahwa manusia cenderung berperilaku negatif.
- b. Teori "Y" yang pada dasarnya mengatakan bahwa manusia cenderung berperilaku positif.

Dalam mengemukakan dan mempertahankan kebenaran teorinya, McGregor menekankan bahwa cara yang digunakan oleh para manajer dalam memperlakukan para bawahannya sangat tergantung pada asumsi yang digunakan tentang ciri-ciri manusia yang dimiliki para bawahannya itu.

Teori "X" mengatakan bahwa para manajer menggunakan asumsi bahwa manusia mempunyai ciri-ciri sebagai berikut :

- a. Para pekerja pada dasarnya tidak senang bekerja dan apabila mungkin akan berusaha mengelakannya.
- b. Karena para pekerja tidak senang bekerja, mereka harus dipaksa, diawasi atau diancam dengan berbagai tindakan punitif agar tujuan organisasi tercapai.

- c. Para pekerja akan berusaha mengelakan tanggung jawab dan hanya akan bekerja apabila menerima perintah untuk melakukan sesuatu.
- d. Kebanyakan pekerja akan menempatkan pemuasan kebutuhan fisiologis dan keamanan di atas faktor-faktor lain yang berkaitan dengan pekerjaannya dan tidak akan menunjukkan keinginan atau ambisi untuk maju.

Sebaliknya menurut teori "Y" para manajer menggunakan asumsi para pekerja memiliki ciri-ciri :

- a. Para pekerja memandang kegiatan bekerja sebagai hal yang alamiah seperti halnya beristirahat dan bermain.
- b. Para pekerja akan berusaha melakukan tugas tanpa terlalu diarahkan dan akan berusaha mengendalikan diri sendiri.
- c. Pada umumnya para pekerja akan menerima tanggung jawab yang lebih besar.
- d. Para pekerja akan berusaha menunjukkan kreativitasnya dan oleh karenanya akan berpendapat bahwa pengambilan keputusan merupakan tanggung jawab mereka juga dan bukan semata-mata tanggung jawab orang-orang yang menduduki jabatan manajerial.

Bila dikaitkan dengan teori Maslow akan terlihat gejala bahwa para pekerja yang tergolong pada kategori "X" akan lebih mementingkan pemuasan kebutuhan "tingkat rendah" seperti

kebutuhan pokok dan kurang memberikan perhatian pada anak tangga teratas, yaitu aktualisasi diri.

Sebaliknya yang terjadi pada manusia yang tergolong pada kategori "Y" dalam arti bahwa pemuasan kebutuhan yang sifatnya psikologis dan non materiil lebih diutamakan ketimbang pemuasan kebutuhan-kebutuhan yang bersifat kebendaan.

Yang masih dapat dipertanyakan ialah validitas kategorisasi manusia hanya pada dua tipe seperti yang dikemukakan oleh McGreggo, terdapat kesan bahwa kategorisasi demikian terlalu simplistik. Artinya, tidak mustahil kategorisasi manusia pekerja yang berlainandari kategorisasi McGregor dapat pula dibuat sehingga pemahaman berbagai tipe manusia yang memungkinkan pemahaman yang lebih mendalam tentang motivasinya dapat dilakukan dengan lebih baik. Usaha demikian memang dilakukan oleh para ilmuwan dan bahkan semakin ditingkatkan berbarengan dengan lahirnya "Gerakan Keprilaku" dalam ilmu administrasi dan manajemen.

F. Teori Penentuan tujuan

Ketika makin banyak ilmuwan sosial yang memberikan perhatian pada pengembangan dan akumulasi teori motivasi, berbarengan dengan timbulnya "Gerakan *Human Relations*" yang

kemudian diikuti oleh “Gerakan keprilakuan”, pentingnya penentuan tujuan secara spesifik oleh mereka yang melakukan kegiatan tertentu kurang mendapat perhatian. Artinya tidak jarang terdengar orang berkata kepada orang lain : “Bekerjalah sebaik mungkin”. Kalimat demikian rupanya dipandang memadai sebagai penggerak faktor-faktor intrinsik dalam arti akan mendorong seseorang berbuat sebatas kemampuannya. Misalnya, seorang tua yang berusaha mendorong anaknya untuk belajar keras pada umumnya berkata: ‘Belajarlah baik-baik dan berusaha sekuat tenaga’. Jarang orang tua yang berkata “Usahakan memperoleh nilai 75 atau lebih tinggi lagi”. Yang pertama bersifat umum, sedangkan yang kedua bersifat “spesifik. Para manajer yang mau menggerakkan bawahannyapun pada umumnya cenderung hanya memberikan dorongan yang bersifat umum dengan mengatakan : “ Kerjakanlah tugas Saudara dengan sebaik mungkin”. Suatu pernyataan yang bersifat umum. Jika seorang manajer mengatakan kepada sekelompok bawahannya : “ saya akan gembira apabila masing-masing Saudara dapat merakit 15 unit radio dalam seminggu “, dorongan itu merupakan dorongan yang spesifik.

Dorongan spesifik inilah yang menjadi inti teori penentuan tujuan. Dorongan spesifik itu dapat bersifat intrinsik, akan tetapi dapat pula bersifat ekstrinsik. Artinya inti teori ini terletak pada pendapat yang mengatakan bahwa kejelasan tujuan yang hendak dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya akan menumbuhkan

motivasi yang semakin besar. Bahkan lebih jauh lagi, tujuan yang sukar dicapai, menurut teori ini apabila ditetapkan oleh yang bersangkutan sendiri atau ditentukan oleh organisasi tetapi diterima oleh pekerja sebagai tujuan yang pantas dan layak dicapai, akan mengakibatkan prestasi kerja yang semakin tinggi.

Ditekankan dalam teori ini bahwa semakin tinggi tingkat penerimaan para pelaksana atas kepantasan dan kelayakan tujuan tertentu untuk dicapai, semakin tinggi pula motivasinya untuk mencapai tujuan tersebut. Ditekankan pula bahwa semakin besar partisipasi seseorang dalam menentukan tujuan itu, semakin besar pula motivasinya untuk meraih keberhasilan dan prestasi kerja yang setinggi mungkin. Alasannya mudah dipahami, yaitu bahwa apabila seseorang terlihat langsung dalam memutuskan sesuatu dalam hal ini tujuan yang akandicapai, ia akan merasa bahwa keputusan itu merupakan keputusannya sendiri dan tidak sekedar pelaksana sesuatu keputusan yang ditentukan oleh orang lain.

G. Teori Kebutuhan

Teori yang dikembangkan oleh McClelland dalam Sondang (2012) yang menyatakan bahwa seseorang mempunyai tiga jenis kebutuhan yaitu "*need for achievement (nAch)*, *need for power (nPo)* dan *need for Affiliation (nAff)*.

Teori ini menjelaskan bahwa setiap orang mempunyai keinginan untuk dipandang sebagai seorang yang berhasil dalam hidupnya keberhasilan dalam bidang pendidikan, dalam usaha, dalam keluarga dan dalam pekerjaannya. Berikutnya seseorang juga membutuhkan akan kekuasaan dan keinginan untuk mempunyai pengaruh kepada orang lain. Kebutuhan berafiliasi adalah kebutuhan seseorang untuk berada dalam situasi bersahabat, bekerjasama dan berinteraksi dengan yang lain.

Malayu Hasibuan (2003) menjelaskan tentang jenis jenis motivasi sebagai berikut :

a) Motivasi Positif (Insentif Positif)

Dalam memotivasi, manajer memotivasi staff dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas standar prestasi. Dengan motivasi ini semangat kerja staf akan meningkat karena pada umumnya manusia senang menerima tambahan penghasilan.

b) Motivasi Negatif (Insentif Negatif).

Manajer memotivasi staf dengan cara yang biasa. Dengan memotivasi negatif ini semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

2. Pengertian Prestasi Kerja

Salah satu tujuan pengelolaan tenaga kerja adalah meningkatkan prestasikerja pada suatu organisasi. Faktor prestasi kerja tersebut merupakan hal yang akan menentukan kelangsungan organisasi atau perusahaan. Dengan tingkat prestasi kerja yang tinggi, tentunya perusahaan akan memperoleh laba yang cukup tinggi juga.

Program prestasi kerja merupakan suatu program yang harus dilaksanakan oleh setiap organisasi perusahaan ataupun instansi pemerintah. Untuk mendapatkan karyawan perlu diadakannya program prestasi kerja yang diharapkan nantinya dapat meningkatkan kompensasi bagi pegawai yang bersangkutan.

Untuk lebih jelasnya maka penulis akan memberikan pengertian prestasi kerja menurut SP. Hasibuan (2001) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Sedangkan menurut Sri Budi Cantika Yuli (2005) dalam bukunya yang berjudul "Managemen Sumber Daya Manusia" mengupas pokok-pokok pikiran tentang penilaian dan pembakuan hasil kerja, memberikan pengertian prestasi kerja merupakan : kesanggupan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, bermutu dan tepat mengenai sasaran dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Dari pengertian diatas penulis dapat mengambil suatu organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan hasil kerja yang telah dicapai sebelumnya, dengan menggunakan sumber daya yang tersedia.

3. Penilaian prestasi Kerja

Untuk meningkatkan prestasi kerja, penilaian yang dilakukan oleh cabang olah raga harus didasarkan atas tujuan yang ditetapkan oleh KONI .Kemudian cabang olah raga itu sendiri mengadakan penilaian dari kemampuan dan minat seorang atlit, kemampuan dan minat seorang atlit, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran, serta tingkat motivasi seorang atlit.Dari hasil penilaian prestasi kerja dapat diketahui berapa besar potensi kerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran, serta tingkat motivasi seorang atlit..

Dari hasil penilaian prestasi kerja dapat diketahui kelebihan dan kekurangan para atlit yang dinilai. Hasil dari penilaian tersebut dapat menentukan kebijaksanaan dalam menetapkan tindakan dan keputusan yang dilakukan oleh pelatih.

Pada dasarnya prestasi kerja merupakan suatu sikap dan falsafah hidup dimana seseorang memandang bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari hari-hari kemarin, dan kehidupan besok harus lebih baik dari hari ini. Dengan falsafah hidup seperti ini, seseorang akan terdorong untuk tidak cepat merasa puas terhadap hasil-hasil yang telah dicapai, sehingga ia akan terus berusaha untuk meningkatkan kemauan dan kemampuan prestasinya.

Menurut Malayu Hasibuan (2001), mengemukakan pendapatannya bahwa penilaian prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Maka dapat dimengerti bahwa penilaian prestasi kerja adalah kegiatan manager untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya.

Maka dapat dimengerti bahwa prestasi seseorang akan timbul sebagai akibat dari pekerjaan yang dilakukannya dengan baik dan sesuai dengan rencana yang ditentukan.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi Penilaian Prestasi Kerja.

Diatas telah dikemukakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Dengan demikian, tingkat prestasi kerja sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor sumber daya yang dipergunakannya dalam meningkatkan pelayanan. Salah satu dari faktor-faktor tersebut adalah berupa alat-alat olah raga dan sarana gedung yang pada hakekatnya merupakan hasil pembinaan cabang olah raga sendiri. Maka oleh karena itu, dalam meningkatkan prestasi ini, sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dan strategis, karena faktor-faktor lainnya sangat tergantung pada pemanfaatan yang dilakukan oleh manusia itu sendiri.

Menurut Malayu Hasibuan (2001), unsur-unsur yang dinilai dalam prestasi kerja adalah: (1) Kesetiaan, (2) Prestasi Kerja, (3) Kejujuran,

(4)Kedisiplinan, (5)Kreatifitas, (6)Kerja Sama, (7)Kepemimpinan, (8)Kepribadian, (9)Prakarsa, (10)Kecakapan dan (11)Tanggung Jawab.

Jadi pada dasarnya penilaian prestasi kerja tersebut dilakukan oleh para pimpinan dalam menilai prestasi kerja bawahannya untuk dilakukan tindakan selanjutnya.

4. Hubungan Motivasi dan Prestasi Kerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2009) menjelaskan motivasi kerja terbentuk dari sikap (*attitude*) Individu dalam menghadapi situasi kerja (*situation*) di organisasi. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri individu yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi . Sikap mental individu yang pro dan positif terhadap situasi kerja Tim itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai maksimal. Sikap mental individu dalam tim kerja haruslah memiliki sikap mental keras mencapai target kerja (tujuan utama organisasi). Begitu pula motivasi untuk menciptakan kebersamaan dalam tim kerja akan terwujudnya tim kerja yang solid, yang saling menghargai, tolong menolong dan saling memberikan kontribusi positif dalam memerankan fungsinya sesuai dengan jabatan dan pekerjaan.

Motivasi adalah kondisi (energi) yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi muncul dari dua dorongan, yaitu dorongan dari diri sendiri (*internal motivation*) dan dorongan dari luar diri/pihak lain (*external motivation*). Tingkatan Motivasi

tersebut rendah, sedang dan tinggi. Perbedaan tingkatan motivasi individu dalam organisasi sangat mempengaruhi hasil kerja dan bahkan kinerjanya di dalam organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat David McClelland (1961), dan Anwar Prabu Mangkunegara (1998) menyimpulkan bahwa “ ada hubungan yang positif antara motivasi dengan pencapaian prestasi” Artinya individu yang mempunyai motivasi tinggi cenderung memiliki prestasi tinggi dan sebaliknya mereka yang prestasi kerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerja rendah. Oleh karena itu pimpinan organisasi harus berusaha keras mempengaruhi motivasi seluruh individu organisasi agar mereka memiliki motivasi berprestasi tinggi. Dengan demikian kinerja organisasi dapat dicapai secara maksimal.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Berikut merupakan hasil penelitian terdahulu yang yang dipublikasikan lewat jurnal-jurnal ekonomi dan bisnis dan juga merupakan acuan penulis dalam melakukan penelitian ini :

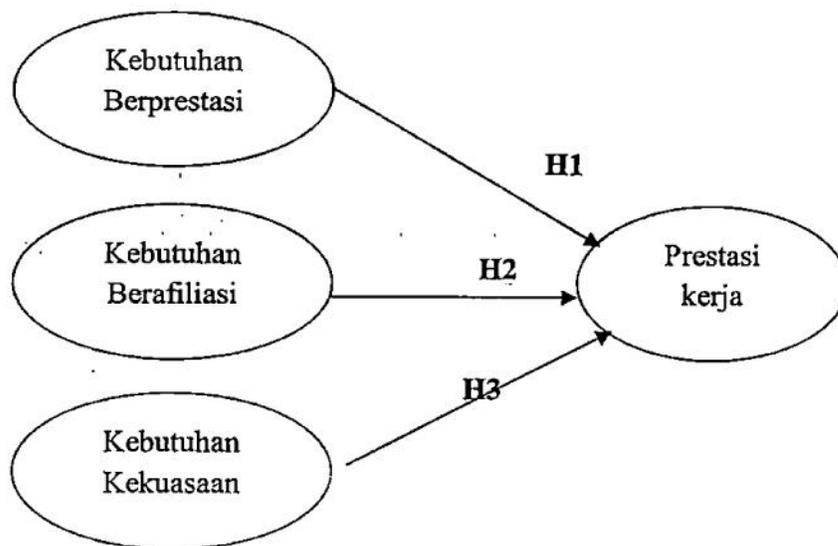
1. Sutarto Wijono (2001) dalam jurnal *Dian Ekonomi* Vol. VII No. 2 September 2001 halaman 248 – 278 yang menguji bagaimana Pengaruh Interaksi Motivasi Kerja dan Kepribadian terhadap Prestasi Kerja Supervisor di Sebuah Pabrik Tekstil di Salatiga. Sampel dalam penelitian ini adalah 150 orang supervisor pada sebuah pabrik di Salatiga. Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh signifikan diantara motivasi kerja, motivasi afiliasi dan kekuasaan dengan

kepribadian terhadap prestasi kerja. Sebaliknya tidak ada pengaruh interaksi diantara motivasi keberadaan dan motivasi berprestasi dengan kepribadian terhadap prestasi kerja.

2. Ninawati (2004) dalam jurnal Nila Yuniar Rosantika dan Agustin Handayani Vol. 4 (2) 63 – 70. Yang menguji bagaimana Persepsi Terhadap Pemberian Insentif dengan motivasi Berprestasi pada Pemain Sepak Bola Persijap Jepara di Jawa Tengah, Sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima, yaitu ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap pemberian insentif dengan motivasi berprestasi pada pemain Persijap Jepara. Hal ini berarti makin tinggi persepsi terhadap pemberian insentif maka makin tinggi pula motivasi berprestasi pada pemain Persijap Jepara dan sebaliknya makin rendah persepsi terhadap pemberian insentif maka makin rendah pula persepsi terhadap pemberian insentif dengan motivasi berprestasi pada pemain Persijap Jepara.
3. Ariyanto, Choirul Anam (2007) “ jurnal Humanitas Vol. 4 NO. 2 Agustus 2007 untuk mengetahui sejauh mana peran dukungan sosial dan *Self Efficacy* terhadap motivasi berprestasi pada atlet Pencak Silat Pelajar Tingkat SMA/K di kota Yogyakarta. Penelitian dilaksanakan dengan menggunakan data pada try out artinya data yang diperoleh pada saat try out setelah dilakukan uji Validitas dan reliabilitas digunakan sebagai data penelitian. Hal tersebut dilaksanakan karena

jumlah subyek yang diteliti terbatas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada peran yang signifikan antara dukungan Sosial dan *Self Efficacy* terhadap motivasi berprestasi pada atlit pencak silat pelajar tingkat SMA/K dikota Yogyakarta, Semakin tinggi dukungan Sosial dan *Self Efficacy* maka semakin tinggi pula motivasi berprestasinya, atau sebaliknya semakin rendah dukungan Sosial dan *Self Efficacy* maka semakin rendah motivasi berprestasi pada atlit pencak silat pelajar.

C. Kerangka Berpikir



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran Teoritis

D. Hipotesis

Hipotesa merupakan pernyataan terhadap suatu hal yang bersifat sementara. Oleh karena itu harus dibuktikan kebenarannya dan perumusan hipotesa bermanfaat pula untuk dapat mengarahkan jalannya penelitian sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan antara *need of achievement* (berprestasi) terhadap prestasi kerja atlet pada Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kabupaten Bulungan.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara *need of affiliation* (bersahabat) terhadap prestasi kerja atlet Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kabupaten Bulungan.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan antara *need of power* (kekuasaan) terhadap prestasi kerja atlet Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kabupaten Bulungan.
4. Berkenaan dengan penelitian ini akan diajukan rumusan hipotesis sebagai berikut: "Diduga adanya hubungan korelasi yang signifikan antara motivasi terhadap tingkat prestasi ATLET pada KONI Kabupaten Bulungan."