

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Reward**

Reward mencerminkan tujuan perusahaan dan berkaitan dengan ukuran yang bersifat multi dimensi yang akan mendorong kinerja orang dan organisasi secara keseluruhan. Seberapa jauh seseorang memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan sesuai dengan ukuran. Visi dan misi organisasi menjadi dasar dalam menentukan sistem *reward* seseorang.

##### **1. Pengertian dan Teori-Teori *Reward***

*Reward* merupakan perangsang atau motivasi untuk meningkatkan kinerja yang dicapai seseorang yang pada umumnya diwujudkan dalam bentuk financial (*insentif moneter*) seperti pemberian insentif, tunjangan, bonus, dan komisi.<sup>11</sup> Reward juga

---

<sup>11</sup> Riva'i Veithzal, *Manjamen Sumber Daya Manusia* untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik (Jakarta: Radja Grafindo Persada, 2004), 269.

dapat dipahami sebagai bentuk hadiah yang diberikan kepada pegawai yang mampu mendapatkan prestasi tertentu yang bermanfaat bagi perusahaan atau organisasi dalam bentuk finansial maupun non finansial dalam rangka meningkatkan semangat, motivasi komitmen pegawai, dan mampu mempengaruhi pegawai lain untuk berbuat yang lebih baik lagi, sehingga terjadi persaingan yang positif antara pegawai.<sup>2</sup> *Reward* merupakan masalah yang penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, juga mempunyai pengaruh yang besar terhadap semangat dan kegairahan kerja. Pengalaman kerja menunjukkan bahwa kompetensi tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan atau bahkan menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan.

---

<sup>2</sup> Muhammad Busro, *Teori – teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenamedia Group, 2018), 315.

Bentuk pemberian reward yang efektif adalah pemberian insentif dan tunjangan, karena hasil lebih baik segera diberi imbalan yang sesuai. Hal tersebut lebih efektif dibandingkan menunggu sampai saat pemberian bonus diakhir tahun ketika semua karyawan menerima. Pemberian *reward* haruslah dihubungkan secara langsung dengan tujuan pencapaian melalui cara yang sederhana mungkin, sehingga karyawan yang menerima segera dapat mengetahui berapa rupiah yang dia peroleh dari upahnya. *Reward* tidak harus dalam bentuk uang tetapi juga dapat berupa pujian, piagam, penghargaan, tropi, tanda kehormatan, kenaikan pangkat, pemberian jabatan yang lebih tinggi, promosi memimpin suatu area.<sup>3</sup>

Program *Reward* penting bagi organisasi karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai

---

<sup>3</sup> Muhammad Busro, *Teori - teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, 316.

komponen utama dan merupakan komponen biaya yang pesaing penting.

Disamping pertimbangan tersebut, *Reward* juga merupakan salah satu aspek yang berarti bagi pegawai, karena bagi individu atau pegawai besarnya *Reward* mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat.

*Reward* sebagai motivator yang tepat akan menimbulkan suasana kondusif atau berakibat kepada produktivitas kerja yang lebih tinggi. Sikap, motivasi, dan semangat kerja tinggi yang diwujudkan dalam kuantitas produk kerja dapat dipahami sebagai mental seseorang yang berpandangan bahwa dalam bekerja hari ini hasilnya harus lebih baik dari pada kemarin, demikian pula hari esok harus lebih baik dari pada sekarang.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Sedermayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: CV.Mandar Maju, 2001), 7.

## 2. Tujuan Pemberian *Reward*

Tujuan pemberian *Reward* atau kompensasi (balas jasa) antara lain sebagai berikut:<sup>5</sup>

### a. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian *Reward* terjalin ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan, karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar *reward* atau kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

### b. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

---

<sup>5</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: CV. Bumi Aksara, 2017), 122.

c. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas Karyawan

Dengan program *reward* atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

f. Disipin

Dengan program balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.



g. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program *reward* yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat ditangani.

Jadi, tujuan pemberian *reward* ini hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dan peraturan pemerintah harus ditaati.

### 3. Macam-macam *Reward*

1. Reward Finansial

*Reward* yang diberikan kepada karyawannya secara langsung ataupun ada yang tidak langsung.

Macam-macam *reward* finansial adalah sebagai berikut:<sup>6</sup>

- a. Gaji merupakan imbalan finansial yang diberikan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, atau mingguan.
- b. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyak pelayanan relatif tetap, besar upah dapat berubah-ubah.
- c. Intensif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerja melebihi standar yang ditentukan.

---

<sup>6</sup> Noe Mondy, *Human Resource Management United of America*, (Jakarta: CV. Andi, 2005), 202.



d. Kompensasi tidak langsung (*benefits*) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contohnya asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan bantuan perumahan.

## 2. *Reward* Non Finansial

Pemberian penghargaan dalam bentuk ucapan terima kasih, pujian, pimpinan menerima masukan dari bawahan dan lain sebagainya. Sebuah ucapan terima kasih ini memberikan arti dan manfaat yang sangat luar biasa. Pekerjaan yang dimotivasi dengan ucapan terima kasih oleh seseorang atasan kepala bawahan, dapat menjadi sumber inspirasi kedisiplinan waktu dan semangat dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Perusahaan mengharapkan agar *reward* yang diberikan memperoleh imbalan kerja lebih besar dari karyawannya.

#### 4. Strategi Pemberian Reward

Strategi pemberian *reward* merupakan suatu pernyataan yang menjelaskan apa yang diinginkan perusahaan dalam jangka panjang untuk mengembangkan dan menerapkan kebijakan, dan proses pemberian penghargaan yang mendukung pencapaian tujuan bisnis dan memenuhi kebutuhan perusahaan.

Secara umum strategi *reward* merupakan suatu pemikiran yang dapat diterapkan untuk berbagai permasalahan penghargaan yang muncul di organisasi untuk melihat apakah menciptakan nilai dari hal itu. Lebih khusus lagi, ada beberapa argumen untuk mengembangkan strategi pemberian *reward*:<sup>7</sup>

- a. Harus memiliki tujuan. Apakah caranya agar *reward* yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi memberi dampak yang positif.

---

<sup>7</sup> Muhammad Busro, *Teori - teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, 320.

- b. Pengeluaran upah dikebanyakan organisasi hingga mencapai sekitar 60% lebih harus dapat dimaknai sebagai investasi jangka yang panjang, dalam arti, karyawan dengan gaji dan insentif yang tinggi tidak keluar, mengundurkan diri, atau pindah ke perusahaan lain.
- c. Penghargaan dalam artian yang luas diharapkan mampu meningkatkan performa.
- d. Keuntungan yang sesungguhnya dari pemberian penghargaan kepada karyawan yang berkinerja terbaik diharapkan mampu sebagai bentuk investasi di bidang sumber daya manusia yang akan mampu mendukung sumber daya manusia.

## **5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Reward***

Konsep pemberian *reward* yang layak serta adil bagi karyawan perusahaan, akan dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan serta dapat

menimbulkan motivasi kerja yang tinggi bagi karyawan.

Pertimbangkan pemberian *reward* kepada karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor pada organisasi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya *reward*, antara lain sebagai berikut:<sup>8</sup>

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja.
- b. Kemampuan dan kesediaan organisasi.
- c. Organisasi karyawan.
- d. Produktivitas kerja karyawan.
- e. Pemerintah dengan undang-undang dan Keppres Pemerintah.
- f. Biaya hidup.
- g. Posisi jabatan karyawan.
- h. Pendidikan dan pengalaman kerja.
- i. Kondisi perekonomian nasional.
- j. Jenis dan sifat pekerjaan.

---

<sup>8</sup> Hasibuan, *Manajemen SDM*, (Jakarta: PT. Gunung Agung, 2007), 77.

## **B. Motivasi Kerja**

### **1. Pengertian dan Teori-teori Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari kata Latin “*Movere*” yang artinya dorongan atau daya penggerak. Menurut Hasibuan, motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, belajar efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.<sup>9</sup>

Tampaknya pandangan ini didasarkan kepada sifat oleh manusia. Artinya, karena menyadari keterbatasannya seseorang dapat menyesuaikan diri pada kondisi objektif yang dihadapkan dengan antara lain memuaskannya perhatiannya kepada hal-hal yang mungkin dicapainya.

Menurut Sondang P Siagon, Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk

---

<sup>9</sup> Hasibuan, *Manajemen SDM*, 92.

menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.<sup>10</sup>

Berdasarkan penjelasan di atas motivasi merupakan kegiatan seseorang individu untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang lebih baik, dan dorongan dari diri sendiri untuk berinovasi terhadap perusahaan yang dia kerjakan untuk mencapai tujuan yang baik.

Motivasi di dalam industri, seperti sudah dikatakan sebelumnya, agar dapat memotivasi para karyawan, maka pihak manajemen harus menciptakan kebutuhan-kebutuhan yang dirasakan didalam diri individu yang bersangkutan atau harus disediakan alat untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan demikian yang sudah ada di dalam individu yang bersangkutan.

---

<sup>10</sup> Sondang, Teori Motivasi dan Aplikasinya (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2008), 138.

Motivasi di dalam industri, seperti sudah dikatakan sebelumnya, agar dapat memotivasi para karyawan, maka pihak manajemen harus menciptakan kebutuhan-kebutuhan yang dirasakan didalam diri individu yang bersangkutan atau harus disediakan alat untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan demikian yang sudah ada di dalam individu yang bersangkutan.

Jelas kiranya bahwa perangsang yang paling banyak digunakan bentuk motivasi para karyawan yaitu uang, tetapi banyak pula terlihat bukti bahwa uang lebih banyak, bukanlah pasti berarti meningkatkan produktivitas. Marilah kita perhatikan faktor-faktor yang membatasi kegunaan uang sebagai alat untuk memotivasi pekerja-pekerja.<sup>11</sup>

Teknik memotivasi harus dapat memastikan bahwa lingkungan dimana mereka bekerja memenuhi sejumlah kebutuhan manusia yang penting. Beberapa cara perlu dilakukan untuk dapat membangun motivasi. Sebagaimana Wibowo menjelaskan bahwa:

---

<sup>11</sup> Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2009), 315.

“menilai sikap padahal penting bagi manajer untuk memahami sikap mereka terhadap bawahannya. Pikiran mereka dipengaruhi oleh pengalaman mereka dan akan membentuk cara bagaimana berperilaku terhadap semua orang dijumpai.”<sup>12</sup>

Sebenarnya banyak teori-teori motivasi yang berpendapat oleh para ahli manajemen, salah satunya teori motivasi yang banyak berpendapat sambutan yang amat positif di bidang manajemen organisasi. Sebagaimana menurut Maslow bahwa: “Setiap individu kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara herarki dari tingkat yang paling mendasar sampai pada tingkatan tinggi. Setiap kali kebutuhan pada tingkatan paling rendah telah terpenuhi maka akan muncul kebutuhan lain yang lebih tinggi.”

---

<sup>12</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 381.

Pada tingkat yang paling bawah, dicantumkan berbagai kebutuhan yang bersifat sosial. Pada tingkatan yang paling tinggi dicantumkan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.<sup>13</sup> Adapun indikator-indikator motivasi adalah:

- a. Dorongan mencapai tujuan.
- b. Kemauan.
- c. Kerelaan.
- d. Membentuk keahlian.
- e. Membentuk keterampilan.
- f. Tanggungjawab.
- g. Kewajiban.
- h. Tujuan.

## **2. Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja**

### **a. Tujuan Motivasi**

Motivasi sangat penting artinya bagi organisasi, karena motivasi merupakan bagian dari kegiatan organisasi dalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan pegawai dalam

---

<sup>13</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 146.

bekerja. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang pegawai harus memiliki motivasi sehingga mempunyai dorongan agar pegawai dapat bekerja dengan giat. Adapun tujuan dari motivasi kerja diantaranya:<sup>14</sup>

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
2. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
3. Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
5. Mengefektifkan pengadaan pegawai.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi pegawai.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
9. Mempertinggi rasa tanggungjawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.

---

<sup>14</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 389.

10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

b. Manfaat Motivasi

Manfaat motivasi yang utama adalah terdorongnya gairah kerja, sehingga meningkatkan kinerja pegawai. Sebagai dorongan untuk bekerja itu sendiri, motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap semangat kerja seseorang. Orang yang memiliki motivasi untuk bekerja akan lebih berkomitmen didalam pekerjaan. Secara langsung, semangat kerja tersebut akan meningkatkan kinerja seseorang.

Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya.

### 3. Prinsip–Prinsip Motivasi Kerja Karyawan

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan diantaranya:<sup>15</sup>

a. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

b. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

---

<sup>15</sup> Anwar Prabu, *Perilaku Organisasi dan Budaya Organisasi*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2009), 61.

c. Prinsip mengakui adil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai adil di dalam usaha pencapaian tujuan.

d. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

e. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

#### **4. Jenis- Jenis Motivasi Kerja**

Karyawan mempunyai keinginan-keinginan tertentu yang diharapkan akan dipenuhi organisasi-organisasi yang mengharapkan karyawan untuk melakukan jenis-jenis perilaku tertentu. Sebagaimana

dijelaskan oleh Hasibuan bahwa:<sup>16</sup> secara garis besar motivasi dibagi atas 2 (dua) jenis yaitu:

a. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya disini memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat senang menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman.

Berdasarkan penjelasan di atas kedua motivasi tersebut bahwa, seseorang karyawan harus bekerja dengan baik dan melakukan tugas-tugasnya dengan baik dalam perusahaan tersebut supaya mendapatkan hasil yang memuaskan dalam perusahaan dia bekerja, dan tunjukkan kepada atasan atau pimpinan suatu kemampuan hasil

---

<sup>16</sup> Hasibuan, *Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2000), 150.

bekerja mereka supaya pimpinan senang melihat bawahannya bekerja dengan baik dan tidak meninggalkan pekerjaan tersebut.

Motivasi dalam Islam ini adalah kekuatan-kekuatan dari dalam diri individu yang menggerakkan individu untuk berbuat. Jadi suatu kekuatan atau keinginan yang datang dari dalam hati nurani manusia untuk melakukan suatu perbuatan tertentu.

Bahwa orang sepakat dengan motivasi adalah separuh dari kesuksesan. Mungkin ini bukan hal yang berlebihan, manakala sebuah motivasi dianggap memiliki peran penting dalam sebuah keberhasilan seseorang dalam mencapai tujuannya. Jika tujuan tercapai maka kepuasan akan didapat. Batu-batu sandungan yang menghadang didepan kita, baik itu besar maupun kecil akan hancur oleh kekuatan motivasi. Begitu pentingnya sebuah motivasi dalam kehidupan

manusia hingga Agama Islam pun mengaturnya dalam beberapa ayat al-Qur'an.<sup>17</sup>

Sebagaimana firman Allah SWT dalam Q. S Yusuf ayat 87:

يَبْنِيَّ أَذْهَبُوا فَتَحَسَّسُوا مِنْ يُوسُفَ وَأَخِيهِ وَلَا  
تَأْيَسُوا مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِنَّهُ لَا يَأْيَسُ مِنْ رَوْحِ  
اللَّهِ إِلَّا الْقَوْمُ الْكَافِرُونَ

*"Hai anak-anakku, Pergilah kamu, Maka carilah berita tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir." (Q.S Yusuf :87)<sup>18</sup>*

Motivasi dalam Islam juga diartikan sebagai energi bagi amal yang dilakukan, sesuai dengan firman Allah SWT dalam Q.S Al-An'am ayat 162-163:

---

<sup>17</sup> Suciati, *Psikologi Komunikasi sebuah Tinjauan Teoritis dari Perspektif Islam*, (Yogyakarta: Litera, 2015), 149.

<sup>18</sup> Departemen Agama RI, *Al-Hikmah Al-Qur'an dan Terjemahan*, 362.

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ  
 رَبِّ الْعَالَمِينَ ﴿١٦٢﴾ لَا شَرِيكَ لَهُ <sup>ص</sup> وَبِذَلِكَ  
 أُمِرْتُ وَأَنَا أَوَّلُ الْمُسْلِمِينَ ﴿١٦٣﴾

*“Katakanlah: Sesungguhnya sembahyangku, ibadahku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam. Tiada sekutu baginya; dan demikian Itulah yang diperintahkan kepadaku dan aku adalah orang yang pertama-tama menyerahkan diri (kepada Allah)”. (Q.S Al-An’am:162-163)<sup>19</sup>*

Maksud dari ayat tersebut tentang motivasi adalah sebagai pendorong membuat seseorang (karyawan) menjadi lupa akan rasa lebih, lelah dan jenuh dalam bekerja sehingga dirinya mampu bekerja dengan semaksimal mungkin, Islam memandang serius mengenai niat dan motivasi kerja, lurusnya niat dan murninya motivasi karena Allah SWT akan menjadikan urusan duniawi menjadi ukhrowi, dan sebaliknya niat yang kotor dan motivasi yang buruk tidak akan ada harganya di hadapan Allah SWT. Apalagi orang yang tidak

---

<sup>19</sup> Departemen Agama RI, *Al-Hikmah Al-Qur’an dan Terjemahan*, (Bandung: CV. Ponogoro, 2010), 203.

memiliki motivasi maka Allah SWT tidak akan memberikan rahmat-Nya.

Untuk mengetahui motivasi dalam Islam, kita perlu memahami terlebih dahulu fungsi dan kedudukan bekerja. Mencari nafkah dalam Islam adalah sebuah kewajiban Islam dalam Agama fitrah, yang sesuai dengan kebutuhan manusia, diantara kebutuhan fisik, dan salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik itu ialah bekerja

## **C. Prestasi Kerja**

### **1. Pengertian dan Teori-teori Prestasi Kerja**

Pada dasarnya kebutuhan hidup manusia tersebut tidak hanya berupa material, tetapi juga bersifat nonmaterial, secara kebanggaan dan kepuasan kerja. Tetapi individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal yang mungkin tidak diduga sebelumnya didalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman seseorang akan memperoleh kemajuan dalam

hidupnya dapat dilihat bagaimana kinerjanya adalah dalam proses bekerja.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara istilah kinerja berasal dari kata *Job Performonce* atau *Actual Performonce* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.<sup>20</sup>

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 manusia. Pada dasarnya tujuan bersama ini diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan, oleh karena itu, diperlukan karyawan-karyawan yang mempunyai

---

<sup>20</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM Cetakan Ketiga*, (Bandung: Refika Aditama, 2007), 67.

prestasi kerja yang tinggi. Adapun indikator prestasi kerja adalah orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, pada dasarnya tujuan bersama yang diinginkan diwujudkan oleh organisasi, adalah mencapai keuntungan.

Menurut Riva'i "Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu."<sup>21</sup>

Menurut Gerry Desller mengemukakan bahwa "Kinerja adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan."

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari pelaksanaan tugas segala tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja dan dapat mengevaluasi

---

<sup>21</sup> Riva'i Veithzal Sagala, *Kepimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009), 548.

kinerja karyawan saat ini atau dimasa lalu terhadap standar kinerjanya.

Sifat rajin dan bekerja keras dapat mendorong untuk berprestasi tidak harus menimbulkan dampak negatif. Oleh sebab itu, diperlukan sebuah mekanisme yang baik dalam mengatasi dampak negatif tersebut. Mekanisme ini dapat diperoleh dari duniawi dan ukhrawi yang tidak berorientasi pada kepentingan diri sendiri, tetapi kepada Allah. Dalam Islam, orang bekerja bukan untuk mencari pengakuan dari orang lain terhadap prestasi yang dibuatnya, tetapi yang dicari dalam bekerja adalah pengakuan dari Allah. Hal ini dijelaskan dalam firman Allah SWT dalam surat Al-Inshirah ayat 7-8:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ۖ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ ﴿٧﴾

*“Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh*

*(urusan) yang lain. Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap". (Q.S Al-Inshirah:7-8)<sup>22</sup>*

Maksudnya: sebagian ahli tafsir menafsirkan apabila kamu (Muhammad) telah selesai berdakwah maka beribadatlh kepada Allah. Apabila kamu telah selesai mengerjakan urusan dunia maka kerjakanlah urusan akhirat, dan ada lagi yang mengatakan, apabila telah selesai mengerjakan shalat berdoalah. Bekerja karena Allah dapat melahirkan kepuasan jiwa. Seseorang dapat menikmati pekerjaannya serta melakukan pekerjaan dengan kesungguhan hati. Selain itu, seseorang dapat terhindar dari dampak negatif apabila bekerja hanya mengejar materi saja atau duniawi saja. Bekerja karena Allah dapat menunjukkan adanya kinerja secara spiritual.

## **2. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja**

Penilaian prestasi kerja (PPK) dapat digunakan untuk berbagai tujuan, secara garis besar, tujuan utama PPK adalah sebagai berikut:<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan* (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2007), 506.

- a. Evaluasi terhadap tujuan organisasi yang mencakup:
- *Feedback* pada pekerjaan untuk mengetahui posisi mereka.
  - Pengembangan data yang valid untuk menyediakan upah atas nonus keputusan promosi serta menyediakan media komunikasi untuk keputusan tersebut.
  - Membantu manajemen membuat keputusan pembertian sementara atau PHK dengan memberikan ”peringatan” kepada pekerja tentang kinerja kerja mereka yang tidak memuaskan.
- b. Pengembangan tujuan organisasi mencakup:
- Pelatihan dan bimbingan pekerjaan dalam rangka memperbaiki kinerja dan pengembangan potensi pada masa yang akan datang.

---

<sup>23</sup> Afifudin, *Manajemen Personalia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2014), 170.

- Mengembangkan komitmen organisasi melalui diskusi kesempatan karier dan perencanaan karier.
- Memotivasi pekerja.
- Memperkuat hubungan atasan dengan bawahan.
- Mendiagnosis problem individu dan organisasi.

### **3. Faktor- Faktor Prestasi Kerja**

Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu tugas penting bagi manajer dalam menangani kinerja pegawai. Manajer harus menilai kemampuan pegawai secara objektif, jujur, terbuka dan adil. Dengan adanya penilaian prestasi kerja, para pegawai semakin termotivasi untuk meningkatkan kualitas kinerja sehingga memberikan sumbangan produktif pada perusahaanpun memperoleh bonus, komisi, dan mungkin kenaikan pangkat dan jabatan dalam

perusahaanya. Faktor–faktor penilaian prestasi kerja yang perlu dinilai bertu sebagai berikut:<sup>24</sup>

- a. Kuantitas kerja, jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang diharapkan oleh organisasi.
- b. Kuanlitas kerja, mutu hasil pekerjaan yang diperoleh sesuai dengan standar yang diminta oleh pemesanan termasuk ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan kerja.
- c. Keandalan, kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan, dan kerja sama.
- d. Inisiatif, kemampuan mengenai masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggungjawab untuk menyelesaikan.
- e. Kerajinan, kesediaan melaksanakan tugas tanpa adanya paksaan yang bersifat rutin.
- f. Sikap, perilaku karyawan terhadap perusahaan, atasan, atau teman kerja,

---

<sup>24</sup> Afifudin, *Manajemen Personalia*, 172.

g. Kehadiran, keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja sesuai waktu yang telah ditentukan.

#### **D. Kerangka Pemikiran**

Dapat dijelaskan tentang adanya pengaruh variabel bebas yang terdiri dari pemberian *Reward* dan motivasi terhadap variabel yang terikat Prestasi Kerja Karyawan. Kunci keberhasilan suatu perusahaan adalah ketika mampu memberikan prestasi bagi karyawan, prestasi karyawan merupakan perbandingan antara harapan karyawan dengan kenyataan yang dirasakan. Karyawan yang merasa puas kemungkinan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat dan baik lagi.

Prestasi karyawan bisa timbul dari pemberian *reward* dan motivasi yang diterima karyawan, karyawan akan merasa puas bila keinginan mereka terpenuhi hal itu akan mendorong semangat dan motivasi karyawan dalam bekerja.

Menurut Riva'i *Reward* merupakan perangsang atau motivasi untuk meningkatkan kinerja yang

dicapai seseorang yang pada umumnya diwujudkan dalam bentuk financial (*insentif moneter*) seperti pemberian insentif, tunjangan, bonus, dan komisi.<sup>25</sup> Reward juga dapat dipahami sebagai bentuk hadiah yang diberikan kepada pegawai yang mampu mendapatkan prestasi tertentu yang bermanfaat bagi perusahaan atau organisasi dalam bentuk finansial maupun nonfinansial dalam rangka meningkatkan semangat, motivasi, komitmen pegawai, dan mampu memengaruhi pegawai lain untuk berbuat yang lebih baik lagi, sehingga terjadi persaingan yang positif antara pegawai.<sup>26</sup>

*Reward* sebagai motivator yang tepat akan menimbulkan suasana kondusif atau berakibat kepada produktivitas kerja yang lebih tinggi, sikap, motivasi, dan semangat kerja yang ditinggi yang diwujudkan dalam kualitas produk kerja dapat dipahami sebagai mental seseorang yang berpandangan bahwa dalam

---

<sup>25</sup> Veithzal Riva'i, *Manjamen Sumber Daya Manusia* untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik (Jakarta: Radja Grafindo Persada, 2004), 269.

<sup>26</sup> Muhammad Busro *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), 315.

bekerja hari ini hasilnya harus lebih baik dari pada kemarin, demikian pula esok harus lebih baik lagi dari pada sekarang.<sup>27</sup>

Suatu *reward* yang dirancang oleh suatu perusahaan harus mampu memacu motivasi kinerja karyawannya agar prestasi mampu mencapai tingkat yang tertinggi. Begitu juga karyawan yang mampu mendapatkan berbagai sertifikat kompetensi kerja akan mendapatkan *reward* dalam berbentuk kepercayaan dari pimpinan untuk memimpin menangani berbagai pekerjaan yang membutuhkan ketelitian tinggi dan mempunyai tingkat kesulitan yang relatif tinggi.

Motivasi berasal dari kata Latin “Movere” yang artinya dorongan atau daya penggerak. Menurut Hasibuan, motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, belajar efektif dan terintegrasi

---

<sup>27</sup> Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Bandung: CV. Mandar Maju, 2001), 7.

dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.<sup>28</sup>

Pandangan lain mengenai motivasi yaitu bahwa faktor motivasi sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena tugas manajemen untuk menyalurkan motif- motif para karyawan secara efektif ke arah tujuan keorganisasi, agar suatu organisasi menjadi efektif, maka organisasi tersebut perlu menangani masalah-masalah motivasional berupa keputusan untuk turut dengan organisasi yang bersangkutan dan keputusan untuk berproduksi pada tempat kerja.

Setiap orang cenderung mengembangkan pola motivasi tertentu sebagai hasil dari lingkungan budaya tempat orang itu hidup. Pola ini merupakan sikap yang mempengaruhi cara orang-orang memandang pekerjaan dan menjalani kehidupan. David McClelland dalam Mangkunegara, berpendapat ada empat pola motivasi pegawai, yang

---

<sup>28</sup> Hasibuan, *Manajemen SDM* (Jakarta: PT. Gunung Agung, 2007) , 92.

meliputi: (a) motivasi berprestasi, (b) motivasi afiliasi, (c) motivasi kompetensi, dan (d) motivasi kekuatan.<sup>29</sup>

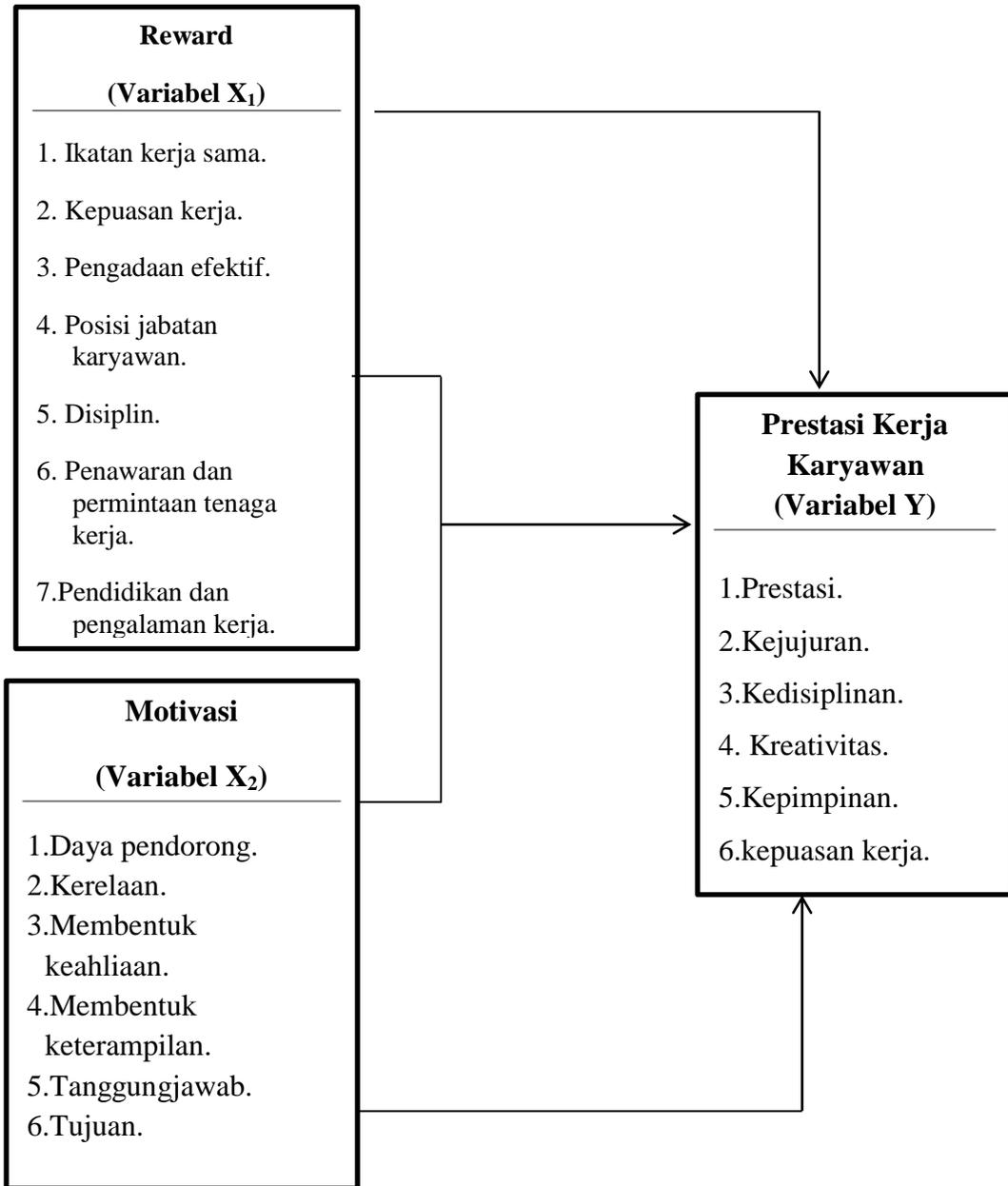
Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Permonce* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, dapat digambarkan sebagai berikut ini:

---

<sup>29</sup>Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: CV Pustaka Setia Bandung, 2004), 70.

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



Keterangan:

$X_1$  = Pemberian Reward

$X_2$  = Motivasi

$Y$  = Prestasi kerja Karyawan

→ = Pengaruh antara  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$

### **E. Penelitian Terdahulu**

Kajian Pustaka tentang penelitian terdahulu bertujuan untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan. Di bawah ini peneliti akan memberikan kesimpulan hasil penelitian yang pernah dilakukan.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>No (1)</b>	<b>Nama Peneliti (2)</b>	<b>Judul Penelitian (3)</b>	<b>Populasi Sampel dan Metode Penelitian (4)</b>	<b>Temuan Penelitian dan Kesimpulan (5)</b>	<b>Perbedaan Penelitian dan Hipotesis (6)</b>
1.	Yadi (2014)	Pengaruh motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Dharma Utama (Duta Paint) Kota Baru”.	Pendekatannya dengan menyebarkan kuesioner. Metode penelitian Kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.	Bahwa kelima variabel yang meliputi kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, penghargaan, aktualisasi diri memberikan pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.	1. Menggunakan variabel Kinerja Karyawan sebagai dependen. 2. Tahun penelitian 2014 3. Objek penelitian pada CV. Dharma Utama. 4. Terdapat pengaruh motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

No (1)	Nama Peneliti (2)	Judul Penelitian (3)	Populasi Sampel dan Metode Penelitian (4)	Temuan Penelitian dan Kesimpulan (5)	Perbedaan Penelitian dan Hipotesis (6)
2	Novita Dwi Jayanti (2015)	Peran reward and Punishment Dalam Rangka Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Bank (Studi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang).	Populasinya adalah seluruh karyawan Bank Rakyat Indonesia, 91 pegawai dan sampel nya 91 dilakukan dengan jalur sensus.	Hasil penelitian menunjukan bahwa reward and punishment sama-sama berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Namun dalam hal ini, pemberian reward.	1. Tahun penelitian 2015. 2. Malang sebagai kota penelitian. 3. Pada variabel ( $X_2$ ) yaitu punishment dan variabel (Y) yaitu Produktivitas Kerja Karyawan 4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Peran reward and Punishment

No (1)	Nama Peneliti (2)	Judul Penelitian (3)	Populasi Sampel dan Metode Penelitian (4)	Temuan Penelitian dan Kesimpulan (5)	Dalam Rangka Perbedaan Penelitian dan Hipotesis (6)
					Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Bank BRI cabang Malang.
3.	Siti Lam'ah Nasution (2016)	Pengaruh Mutasi, Reward Dan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara Iii Kebun Aek Nabara Utara Afdeling Iv	Metode Penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, Populasi : 98 orang karyawan, Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi karyawan pada PT. PERKEBUNA N NUSANTARA III KEBUN	Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa dari hasil analisis regresi tampak bahwa mutasi ( $X_1$ ), reward ( $X_2$ ) dan promosi jabatan ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja(Y) karyawan Kebun Aek Nabara Utara	1, Tahun penelitian 2016. 3. Objek Penelitian pada PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Aek Nabara Utara Afdeling IV.

## F. Hipotesis

Menurut hipotesis berasal dari kata *hypo* yang artinya sementara atau lemah kebenarannya, dan *thesis* yang artinya pertanyaan/teori. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis adalah pernyataan sementara yang perlu di uji kebenarannya.<sup>30</sup> Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah peneliti telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis yang penulis ajukan sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh pemberian *reward* terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Barata Indonesia (Persero) Cilegon Divisi Komponen Turbin.

H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Barata Indonesia (Persero) Cilegon Divisi Komponen Turbin.

---

<sup>30</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: CV. Alfabeta, 2013), 70.

H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh pemberian *reward* dan motivasi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Barata Indonesia (Persero) Cilegon Divisi Komponen Turbin.





