

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal seseorang untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya, yang memberikan pengaruh pada peningkatan hasil kerja atau kinerja. Motivasi merupakan aspek terpenting bagi seorang karyawan dalam bekerja. Meskipun kemampuan karyawan dimaksimalkan dan fasilitas yang sesuai telah disediakan, jika tidak ada insentif yang mendorong orang untuk berusaha mencapai tujuan, pekerjaan tidak akan berjalan sesuai rencana (Rahayu, 2022: 24).

Menurut Saputra (2022: 36) mengatakan bahwa motivasi adalah kekuatan potensial yang ada di dalam diri manusia yang dapat dihasilkan oleh dirinya sendiri atau oleh berbagai tekanan eksternal yang sebagian besar berpusat pada imbalan moneter dan non-moneter, yang dapat memberikan dampak positif atau negatif pada hasil kinerjanya. Sedangkan yang dikemukakan oleh Suharsono (2023: 41) berpendapat bahwa motivasi adalah proses pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja keras dengan menggunakan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi kerja mengacu pada persepsi responden atau pekerja terhadap elemen-elemen internal yang mungkin mendorong atau mengarahkan perilakunya ke arah tujuan tertentu. Kekuatan motivasi seorang individu akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kualitas perilakunya dalam konteks belajar, bekerja, dan aspek-aspek lain dalam kehidupannya (Maulana, 2021: 9).

Indikator motivasi kerja menurut Rahayu (2022: 27) adalah sebagai berikut :

- a. Mendapat jabatan lebih tinggi
- b. untuk mendapatkan prestasi
- c. Upah yang sesuai dengan pekerjaan

2.1.2. Pengembangan Karir

Pengembangan karir sangat penting bagi perusahaan karena harus disesuaikan dengan kebutuhan karyawan untuk meningkatkan semangat dan kinerja karyawan. Menurut Rahayu (2022: 47), pengembangan karir adalah proses peningkatan bakat

pekerjaan individu untuk mengejar karir yang diinginkan. Menurut Laura (2022: 17), pengembangan karir mengacu pada penyesuaian pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan karir. Sementara itu, Lestari (2023: 21) mendefinisikan pengembangan karir sebagai urutan tindakan seumur hidup yang berkontribusi pada penemuan, stabilitas, kesuksesan, dan pemenuhan profesi seseorang.

Pengembangan karir membantu karyawan dan perusahaan. Bagi karyawan, pengembangan karir memberikan kesempatan untuk meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja. Keuntungan yang diperoleh perusahaan antara lain peningkatan kinerja karyawan serta berbagai manfaat tambahan yang meningkatkan kapasitas organisasi untuk memenuhi tujuannya (Sudirman, 2023: 11).

Pengembangan karir mengacu pada kesan responden atau karyawan tentang peluang untuk meningkatkan kemampuannya agar dapat beroperasi secara lebih efektif dalam pekerjaannya dan mencapai tujuan karir (Saputra, 2022:15).

Menurut Saputra (2022:17) menyatakan indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

- a. Perlakuan yang adil dalam berkarir.
- b. Kepedulian para atasan langsung.
- c. Informasi tentang berbagai peluang promosi.
- d. Tingkat kepuasan.

2.1.3. Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan dari hasil kinerja seseorang dimana kinerja adalah output yang dihasilkan dari pekerjaan orang tersebut. Artinya, kinerja ditunjukkan dalam bentuk perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja sesuai dengan perannya dalam organisasi (Rahayu, 2022:42). Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya itulah yang dimaksud dengan prestasi kerja (Laura, 2022:26). Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya (Lestari, 2023:14).

Prestasi kerja merupakan persepsi responden atau pegawai terhadap

pencapaian hasil kerja berdasarkan tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang diberikan (Maulana, 2021:9). Dalam suatu organisasi, prestasi kerja biasanya dikaitkan dengan usaha penentuan nilai suatu pekerjaan. Dengan adanya penilaian prestasi kerja pegawai maka pemimpin perusahaan dapat mengetahui tingkat potensi dan kemampuan yang ada pada masing-masing pegawai yang akan menjadi salah satu pertimbangan dasar bagi pemimpin dalam memberikan kompensasi, penempatan, promosi dan mutasi. Setelah karyawan diterima, ditempatkan, dan dipekerjakan maka tugas manajer selanjutnya adalah melakukan penilaian prestasi kerja pegawai. Penilaian prestasi kerja pegawai mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Apakah prestasi yang dicapai karyawan baik, sedang, atau kurang. Penilaian prestasi penting bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijakan selanjutnya (Muliati, 2021:34).

Menurut Lestari (2023:55) indikator yang mempengaruhi prestasi kerja, antara lain adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja. Faktor ini meliputi akurasi ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas, mempergunakan dan memelihara alat kerja dan kecakapan dalam melakukan pekerjaan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan keputusan pembelian relatif banyak dilakukan. Namun demikian penelitian tersebut memiliki variasi yang berbeda seperti penggunaan variabel independen, lokasi penelitian, jumlah responden yang berbeda dan lain sebagainya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan prestasi kerja karyawan dapat disajikan di bawah ini.

Hapid (2024) melakukan penelitian tentang pengaruh kompetensi kerja, pengalaman kerja dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan PT. bni kantor cabang masamba. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 30 orang responden dengan menggunakan teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel kompetensi kerja, pengalaman kerja dan pengembangan karir berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BNI kantor cabang Masamba. Variabel kompetensi kerja, pengalaman kerja dan pengembangan karir berpengaruh dan signifikan secara simultan terhadap prestasi

kerja karyawan PT. BNI kantor cabang Masamba.

Sudirman (2023) melakukan penelitian tentang pengaruh pelaksanaan seleksi dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan pada PT pegadaian kcp watansoppeng. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dapat diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda $Y = -8,180 + 0,517X_1 + 0,315X_2$. Berdasarkan Uji T, maka dapat disimpulkan bahwa pada taraf signifikan 0,05 diperoleh hasil t hitung $4,219 > t$ tabel 1,96 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara seleksi dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja secara simultan maupun parsial.

Rahayu (2022) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dan pengembangan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sumbawa. Jumlah sampel penelitian sehingga responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sumbawa yang berjumlah 34 orang. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pengembangan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sumbawa, baik secara parsial maupun simultan. Pengaruh motivasi kerja dan pengembangan pegawai terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sumbawa sebesar 81,8%, sedangkan sisanya sebesar 18,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Simatupang (2023) melakukan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah. Jumlah sampel pada penelitian ini yaitu 54 responden. Hasil penelitian diperoleh disiplin kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah, dimana $F_{hitung} (44,747)$ lebih besar dari $F_{tabel} (3,13)$ atau $(44,747 > 3,13)$ Secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai, dimana nilai t_{hitung} sebesar $4,056 >$ nilai t_{tabel} sebesar 2,004. Secara parsial variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana nilai t_{hitung} sebesar $2,823 >$ nilai t_{tabel} sebesar 2,004. Hasil perhitungan koefisien determinasi R Square sebesar 0,554 artinya 55,4% kinerja

karyawan dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja dan pengembangan karir. Sedangkan sisanya sebesar 44,6% dapat dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

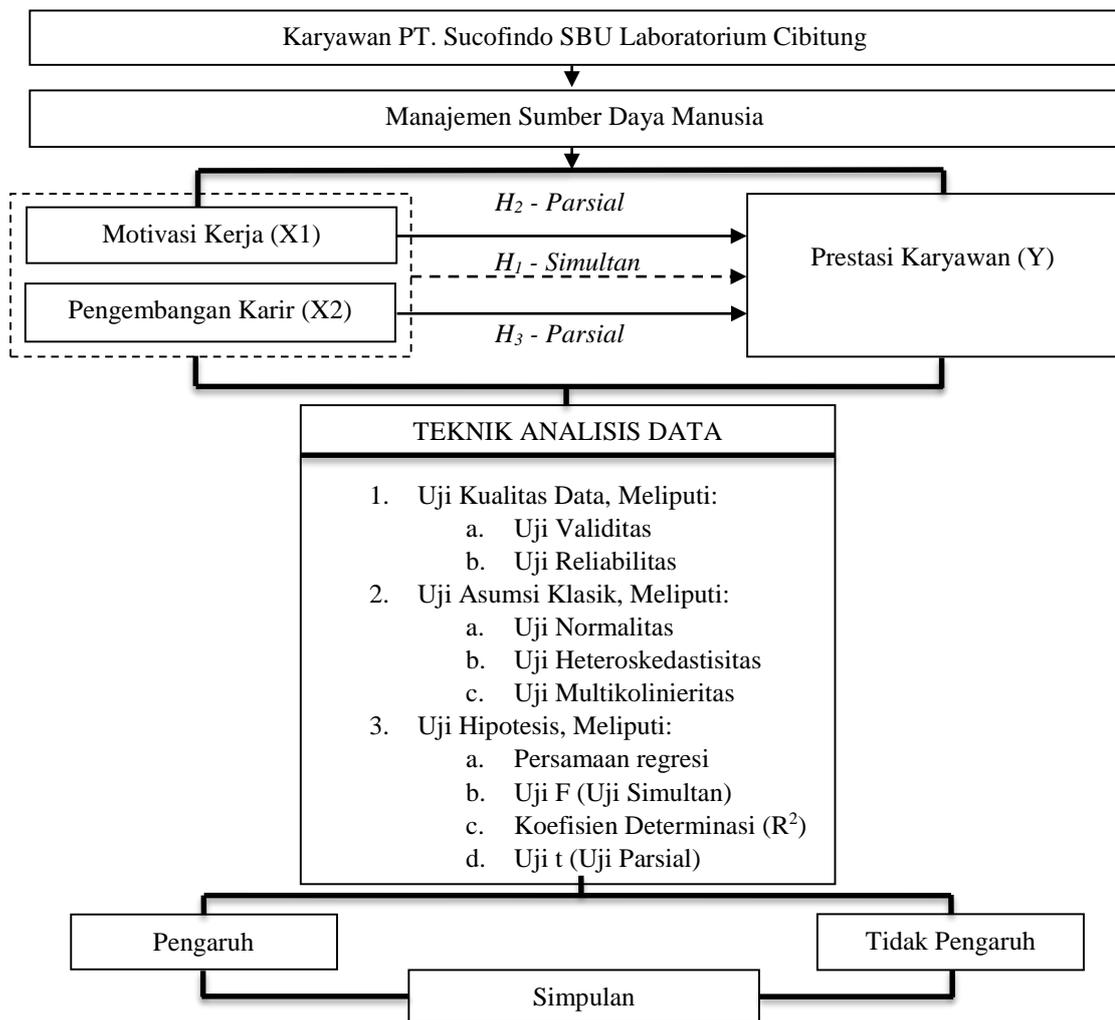
Peneliti	Judul	Variabel	Analisis	Hasil
Hapid (2024)	Pengaruh kompetensi kerja, pengalaman kerja dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan PT. bni kantor cabang masamba	Kompetensi kerja, pengalaman kerja, pengembangan karir, dan prestasi kerja karyawan	Analisis regresi linier berganda	Kompetensi kerja, pengalaman kerja dan pengembangan karir berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BNI kantor cabang Masamba. Variabel kompetensi kerja, pengalaman kerja dan pengembangan karir berpengaruh dan signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT. BNI kantor cabang Masamba
Sudirman (2023)	Pengaruh pelaksanaan seleksi dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan pada PT pegadaian kcp watansoppeng	Pelaksanaan seleksi, pengembangan karir, dan prestasi kerja karyawan	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara seleksi dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja secara simultan maupun parsial.
Rahayu (2022)	Pengaruh motivasi kerja dan pengembangan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sumbawa.	Motivasi kerja, pengembangan pegawai, dan kinerja pegawai	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pengembangan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sumbawa, baik secara parsial maupun simultan.
Simatupang (2023)	Pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten	Disiplin kerja, pengembangan karir, dan prestasi kerja pegawai	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian diperoleh disiplin kerja dan pengembangan karir secara parsial maupun simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah

Peneliti	Judul	Variabel	Analisis	Hasil
	Tapanuli Tengah			

Sumber : Peneliti (2024)

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sugiyono, 2018:60). Di bawah ini adalah gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini.



Gambar 2. 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Data diolah, (2024)

2.4. Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

Ho : $\beta_i = 0$, berarti secara simultan motivasi kerja, dan pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT SUCOFINDO SBU Laboratorium Cibitung

H1 : $\beta_i \neq 0$, berarti secara simultan motivasi kerja, dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT SUCOFINDO SBU Laboratorium Cibitung

2. Hipotesis 2

Ho : $\beta_1 = 0$, berarti secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT SUCOFINDO SBU Laboratorium Cibitung

H1 : $\beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT SUCOFINDO SBU Laboratorium Cibitung

3. Hipotesis 3

Ho : $\beta_2 = 0$, berarti secara parsial pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT SUCOFINDO SBU Laboratorium Cibitung

H1 : $\beta_2 \neq 0$, berarti secara parsial pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT SUCOFINDO SBU Laboratorium Cibitung