

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Motivasi

2.1.1. Pengertian Motivasi

Perilaku manusia ditimbulkan atau dimulai dengan adanya motivasi. Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Pengertian Motivasi yang dikemukakan oleh *Wexley & Yukl* (Waluyo, 2013) adalah pemberian atau penimbulan motif yaitu sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Motivasi merupakan kontrol batiniah dari tingkah laku seperti yang diwakili oleh kondisi-kondisi psikologis, minat-minat, kepentingan-kepentingan, sikap-sikap dan aspirasi-aspirasi. Kecenderungan organisme untuk melakukan sesuatu sikap atau perilaku yang dipengaruhi oleh kebutuhan dan diarahkan kepada tujuan tertentu yang telah direncanakan (Widyatamma, 2010)

Petri (Ghufron & Risnawati, 2010) berpendapat bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Berdasarkan uraian diatas diambil kesimpulan bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang atau sikap yang mendorong keinginan individu atau keinginan kerja, semangat kerja guna mencapai suatu tujuan.

2.1.2. Aspek-Aspek Motivasi

Motivasi mempunyai 3 aspek (Walgito, 2010), yaitu:

1. Keadaan terdorong dalam diri organisme (*a driving state*), yaitu kesiapan bergerak karena kebutuhan, misalnya: kebutuhan jasmani, karena keadaan lingkungan, atau karena keadaan mental seperti berfikir dan ingatan.
2. Perilaku yang timbul dan terarah karena keadaan ini.
3. *Goal* atau tujuan yang dituju oleh perilaku tersebut.

Aspek-aspek yang terkandung dalam motivasi kerja (Wijjono, 2001), yakni:

- a) Cenderung bertanggung jawab.
- b) Senang membahas kasus yang menantang.
- c) Menginginkan prestasi yang lebih baik.
- d) Suka memecahkan masalah.
- e) Senang menerima umpan balik atas hasil karyanya.
- f) Senang berkompetisi untuk mencapai hasil yang optimal.
- g) Senang membahas kasus-kasus sulit.
- h) Melakukan segala sesuatu dengan cara yang lebih baik dibandingkan dengan orang lain.

Berdasarkan uraian diatas diambil kesimpulan bahwa aspek-aspek motivasi adalah keadaan terdorong dalam diri individu, perilaku, arah tujuan, cenderung bertanggung jawab, senang membahas kasus yang menantang dan sulit, menginginkan prestasi yang lebih baik, suka memecahkan masalah, menerima umpan balik atas hasil karyanya, senang berkompetisi, melakukan segala sesuatu dengan cara yang lebih baik dibandingkan dengan orang lain.

2.1.3. Faktor-Faktor Motivasi

Secara garis besar motivasi dapat dibagi menjadi motivasi *intrinsik* dan motivasi *ekstrinsik*. Motivasi *intrinsik* timbul ketika motivasi *ekstrinsik* sudah dipenuhi, motivasi *ekstrinsik* sendiri pada dasarnya merupakan tingkah laku yang digerakkan oleh kekuatan *eksternal* individu. Motivasi *intrinsik* sebagai suatu nilai atau kesenangan dalam mengerjakan aktivitas, sedangkan motivasi *ekstrinsik* merupakan tujuan *eksternal* dari aktivitas tersebut. Motivasi *intrinsik* merupakan nilai atau gabungan dari kenikmatan atau kesenangan dalam menjalankan suatu tugas untuk suatu tujuan tertentu. Widyatama (2010) mendefinisikan motivasi *intrinsik* yaitu kebutuhan seseorang untuk merasa kompeten dan mampu menentukan keputusan diri dalam menangani lingkungan.

Faktor-faktor motivasi dalam Wijjono (2001) adalah keberadaan meliputi kebutuhan fisik dan kebutuhan keamanan. Afiliasi yaitu dorongan untuk berinteraksi dan bersama dengan orang lain. Kekuasaan yaitu bertanggung jawab untuk orang lain, untuk mempengaruhi atau

mengendalikan orang lain dan memiliki otoritas atas orang lain. Berprestasi yaitu bertanggung jawab secara pribadi, menentukan tujuan yang wajar dengan memperhitungkan resiko.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor motivasi yaitu faktor dari dalam diri individu (*intrinsik*) dan faktor dari luar individu (*ekstrinsik*), serta keberadaan, afiliasi, kekuasaan, berprestasi.

2.2. Motivasi *Intrinsik*

2.2.1. Pengertian Motivasi *Instrinsik*

Menurut *Campbell* dan *Campbell* (Ghufron & Risnawati, 2010), motivasi *intrinsik* adalah penghargaan internal yang dirasakan seseorang jika mengerjakan tugas. Ada hubungan langsung antara kerja dan penghargaan, artinya bila tugas sudah selesai dikerjakan, maka dapat langsung dirasakan adanya perasaan menyenangkan pada diri seseorang.

Menurut *Herzberg* (Ridwan, 2013) motivasi *intrinsik* merupakan daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang. *Elliot dkk* (Ghufron & Risnawati, 2010) mendefinisikan motivasi *intrinsik* sebagai sesuatu dorongan yang ada di dalam diri individu yang mana individu tersebut merasa senang dan gembira setelah melakukan serangkaian tugas. Bekerja menurut mereka merupakan hal yang menyenangkan dan terutama juga pada individu-individu yang tertarik didalamnya. *Wiersma* (Ghufron & Risnawati, 2010) mengatakan bahwa motivasi *intrinsik* adalah seseorang yang termotivasi secara *intrinsik* ketika individu tersebut

bekerja dan beraktifitas bukan untuk mendapatkan *reward* (hadiah) itu sendiri.

Nawawi (Putra dan Frianto 2013) Motivasi *intrinsik* adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakannya. Putra dan Frianto (2013) motivasi *intrinsik* adalah pendorong kerja yang menyebabkan orang berpartisipasi berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri.

Berdasarkan dari uraian diatas dapat di simpulkan bahwa motivasi *intrinsik* merupakan suatu bentuk motivasi atau pendorong kerja yang berasal dari dalam diri individu dalam menyikapi suatu tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada individu dan membuat tugas dan pekerjaan tersebut mampu memberikan kepuasan batin bagi individu sendiri.

2.2.2. Aspek-Aspek Motivasi *Intrinsik*

Harackiewicz dan *Elliot* (Ghufron & Risnawati, 2010) menyatakan bahwa *Enjoyment* (kesenangan) dan *Interest* (tertarik) terhadap aktivitas di dalam bekerja merupakan aspek-aspek yang penting yang ada di dalam motivasi *intrinsik* itu sendiri. *Petri* (Ghufron & Risnawati, 2010) memiliki asumsi bahwa segala bentuk tingkah laku yang dikontrol oleh sumber-sumber penguatan eksternal, akan menjadikan individu tersebut cenderung memiliki motivasi *ekstrinsik* dibandingkan motivasi *intrinsik*.

Ryan (Ghufron & Risnawati, 2010) menyatakan bahwa ada dua komponen penting yang berkaitan dengan motivasi *intrinsik*, yang pertama adalah percaya kepada diri sendiri dan orang lain atau paling tidak memiliki kemampuan untuk belajar sehingga tugas yang diterima oleh individu menjadi tugas yang menyenangkan. Sementara itu, yang kedua mengandung aspek perasaan pada determinasi individu yang didalamnya termasuk persepsi kebebasan untuk memilih, memiliki pilihan untuk menentukan tugas, dan mampu mengontrol terhadap apa yang telah dikerjakan.

Penelitian yang dilakukan oleh *Deci, Harter, dan White* (Ghufron & Risnawati, 2010) menemukan dua aspek motivasi *intrinsik*. Kedua aspek tersebut adalah *Perceived competence* (mengerti akan kemampuan) dan *competence valuation* (penilaian kemampuan) mengerti akan kemampuan adalah efek yang mengikuti umpan balik motivasi *intrinsik*, sebelum atau pada saat hasil pekerjaan dari sebuah tugas, atau sebagai tingkat dari keyakinan seseorang untuk melakukan pekerjaan secara baik. Sementara itu, penilaian kemampuan merupakan derajat tingkat aktifitas individu yang bekerja secara bagus. Mengerti akan kemampuan dan penilaian kemampuan didalam penelitian yang dilakukan oleh *Elliot* dkk (Ghufron & Risnawati, 2010) merupakan suatu bentuk mediator bebas yang memiliki pengaruh yang kuat bagi faktor dari motivasi *intrinsik*.

Hirst (Ghufron & Risnawati, 2010) sendiri mengemukakan setidaknya ada tiga aspek yang dapat dijadikan landasan bagi motivasi *intrinsik*.

Ketiga aspek tersebut adalah

1. *Task interdependence* (saling ketergantungan terhadap tugas),

Ketergantungan terhadap tugas dapat di artikan sebagai bentuk hubungan langsung dengan tugas itu sendiri. Hubungan itu sendiri bergerak dari ketergantungan kelompok sampai kepada ketergantungan timbal balik. Ketergantungan kelompok timbul diantara dua tugas ketika hubungan diantara keduanya ada pembagian tugas. Sebaliknya, ketergantungan timbal balik akan muncul ketika ada ketergantungan kelompok, dan *output* dari tugas tersebut akan menjadi *input* bagi tugas yang lain.

2. *Goal setting* (arah tujuan),

Efek dari arah tujuan terhadap motivasi *intrinsik* akan lebih kompleks lagi. Pada keadaan yang biasa arah tujuan dapat meningkatkan motivasi *intrinsik*. Adanya arah tujuan yang jelas akan meningkatkan fokus seseorang untuk mencapai tujuan tertentu.

3. *Task order being* (kenyataan tugas).

Aspek kenyataan tugas bersumber pada jenis tugas dan karakteristik tugas yang dilakukan individu.

Menurut penelitian Yuliasari dan Indriarsa (2013) Macam-macam aspek motivasi *intrinsik* terdiri dari aspek perasaan, aspek minat, aspek pengetahuan, aspek keterampilan, aspek kepuasan.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek-aspek penting yang menentukan motivasi *intrinsik* adalah *task interdependence* (saling ketergantungan terhadap tugas), *goal setting* (arah tujuan), *task order being* (kenyataan tugas), perasaan, minat, pengetahuan, keterampilan, kepuasan.

2.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi *Intrinsik*

Weirisma (Ghufron & Risnawati, 2010) mengatakan, menurut *Maslow* faktor yang mendasari tingkah laku manusia adalah kebutuhan-kebutuhan dasar yang dapat disusun dalam sebuah Hierarki. Tingkatan dalam Hierarki ini dari yang paling rendah, yaitu pemenuhan kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan, kebutuhan akan cinta kasih, kebutuhan akan penghargaan sampai kepada kebutuhan yang paling tinggi, yaitu aktualisasi diri.

Menurut *Herzberg* (Ghufron & Risnawati, 2010) menjelaskan bahwa motivasi tenaga kerja akan ditentukan oleh Motivatornya. Motivator yang dimaksud merupakan mesin penggerak motivasi tenaga kerja sehingga menimbulkan pengaruh perilaku individu yang bersangkutan.

Unsur-unsur penggerak Motivasi *intrinsik* menurut *Herzberg* (Ghufron & Risnawati, 2010) antara lain:

1. Prestasi

Kebutuhan untuk berprestasi adalah keinginan manusia untuk memperjuangkan tugas dan melibatkan usaha individu dalam menghadapi lawan dan tantangan.

2. Pengakuan

Pengakuan adalah keinginan untuk diakui secara sosial dan keinginan untuk terampil. Sementara reputasi adalah penghargaan orang lain terhadap individu karena kecakapannya. Individu akan merasa dihargai apabila pengalamannya digunakan dalam partisipasi menyelesaikan tugas yang lebih rumit dan penting.

3. Pekerjaan itu sendiri

Individu senang dengan pekerjaannya karena pekerjaan itu sendiri. Individu menyukai pekerjaan tersebut karena diikuti dengan minat dan bakat yang dimiliki. Individu merasa pekerjaan yang ada menjadi sesuatu yang menantang untuk berkembang dan menjadi lebih baik.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah keinginan manusia agar dapat mengerjakan tugas dengan baik dan memadai. Hal ini berarti individu mempunyai keinginan untuk merasa dapat melakukan tugas dan tanggung jawab yang diharapkan.

5. Kemajuan

Individu merasa bahwa pekerjaan yang diperoleh sekarang ini memberikan kemajuan dalam bekerja. Pekerjaan memberikan

kesempatan bagi individu untuk menambah wawasan, mengembangkan bakat, dan kemajuan.

6. Perkembangan

Sejalan dengan kemajuan, perkembangan mempunyai dimensi yang banyak dan jangkauan yang lebih luas. Kemajuan tidak hanya dalam bidang kerja, tetapi meluas pada bidang kehidupan. Prestasi kerja dan pekerjaan akan memberikan kepercayaan pada diri sendiri untuk mengembangkan diri pada segi kehidupan yang lain seperti bersosialisasi, mengembangkan bakat, dan menambah wawasan dan pengetahuan.

Menurut Manullang (Ridwan, 2013) faktor-faktor yang termasuk dalam motivasi *intrinsik* yaitu tanggung jawab, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, pengembangan dan kemajuan.

Berdasarkan yang dikemukakan diatas bisa diambil kesimpulan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi *intrinsik* adalah prestasi, penghargaan, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan, dan perkembangan.

2.3. Prestasi Kerja

2.3.1. Pengertian Prestasi kerja

Achievement atau Prestasi bisa diartikan perolehan, hasil atau keberhasilan yang diraih. Tingkat mutu pelaksanaan pada saat sekarang atau pada waktu yang telah lalu (Widyatama, 2010). *Performance* atau prestasi (Widyatama, 2010) merupakan perilaku yang dapat diamati.

Menurut Mangkunegaran (Rahmawani, 2008) prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada “Prestasi” dalam bahasa Inggris yaitu kata “*Achievement*”. Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata “*To achieve*” yang berarti “Mencapai”, maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi “Pencapaian” atau “Apa yang dicapai”. Berdasarkan pengertian di atas, maka istilah prestasi kerja disamakan dengan kinerja.

Menurut Dharma (Suprihatiningrum & Bodroastuti, 2012) prestasi kerja adalah perbandingan antara penampilan seseorang dengan hasil yang diharapkan. Menurut Sondang (Suprihatiningrum & Bodroastuti, 2012) prestasi kerja adalah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian kerja. Menurut Mangkunegara (Ratih A, 2013) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Kolb, Rubin & McIntyre (As’ad, 2006) kebutuhan untuk berprestasi individu (*Need for achievement*) sangat mempengaruhi perkembangan hasil usaha bisnisnya. Menurut Inkson yang dikutip Subekti (As’ad, 2006) menyimpulkan bahwa individu yang mempunyai kebutuhan untuk berprestasi yang tinggi cenderung memilih propesi bisnis atau usaha. Demikian juga penelitian Koc yang dikutip oleh Mc Clelland & Winter (As’ad, 2006) melaporkan bahwa adanya pengaruh antara

kebutuhan untuk berprestasi dengan perkembangan usaha dari seorang pengusaha.

Berdasarkan uraian di muka telah ditunjukkan betapa pentingnya peran kebutuhan untuk berprestasi untuk mencapai prestasi kerja, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah keberhasilan atau pencapaian yang diraih dalam bekerja, perbandingan antara penampilan seseorang dengan hasil yang diharapkan, suatu pendekatan dalam melakukan penilaian kerja.

2.3.2. Aspek-aspek Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (Rahmawani, 2008), bahwa aspek-aspek yang dinilai dari prestasi kerja mencakup sebagai berikut:

1. Kesetiaan

Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan individu menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Prestasi kerja

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas

3. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.

4. Kedisiplinan

Penilai menilai disiplin individu dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

5. Kreativitas

Penilai menilai kemampuan individu dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

6. Kerja sama

Penilai menilai individu berpartisipasi dan bekerja sama dengan individu lainnya secara vertikal dan horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

7. Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

8. Kepribadian

Penilai menilai individu dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

9. Prakarsa

Penilai menilai kemampuan berfikir yang orisinal berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan,

mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

10. Kecakapan

Penilai menilai kecakapan individu dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.

11. Tanggung jawab

Penilai menilai kesediaan individu dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

Menurut Ranupandojo (Rahmawani, 2008) yaitu ada empat aspek yang biasa dipakai untuk menilai prestasi kerja, yaitu:

1. Kualitas kerja, indikatornya ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan.
2. Kuantitas kerja, indikatornya *output* (hasil yang diperoleh) , perlu diperhatikan juga bukan hanya *output* rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja “ekstra”.
3. Dapat tidaknya diandalkan, indikatornya mengikuti instruksi (perintah), inisiatif (melakukan langkah awal), hati-hati, kerajinan.
4. Sikap, indikatornya sikap terhadap perusahaan karyawan lain dan pekerjaan serta kerja sama.

Soeprihanto (Ratih A, 2013) mengemukakan prestasi kerja terdapat aspek-aspek, yaitu kecakapan, keterampilan, kesungguhan kerja, hasil kerja, tanggung jawab.

Berdasarkan uraian diatas ditarik kesimpulan aspek-aspek prestasi kerja adalah kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerja sama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, tanggung jawab serta kualitas kerja, kuantitas kerja, sikap dan dapat diandalkan, kecakapan, keterampilan, kesungguhan kerja, hasil kerja, dan tanggung jawab.

2.3.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja

Menurut Timpe (Rahmawani, 2008), faktor-faktor prestasi kerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, prestasi kerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai prestasi kerja buruk disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kamampuannya. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Menurut Hasibuan (Sejati, 2012), selanjutnya juga dikatakan bahwa hasil kerja atau prestasi merupakan gabungan dari tiga faktor yaitu

(a) minat dalam bekerja, (b) penerimaan delegasi tugas, dan (c) peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.

Berdasarkan uraian diatas diambil kesimpulan bahwa faktor internal sangat mempengaruhi prestasi kerja yaitu sifat-sifat seseorang contohnya prestasi kerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi, pekerja keras dan faktor eksternal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap. Faktor lainnya yaitu faktor minat dalam bekerja, penerimaan delegasi tugas, peran dan tingkat motivasi seorang pekerja berpengaruh untuk tercapainya prestasi kerja.

2.3.4. Karakteristik Kebutuhan Berprestasi

Menurut *McClelland* (Wirawan, 2013) orang yang mempunyai kebutuhan prestasi tinggi mempunyai tiga karakteristik :

- 1) Mempunyai keinginan kuat untuk mengambil tanggung jawab pribadi untuk melaksanakan tugas menyelesaikan masalah yang dihadapi. Berperan aktif dan menentukan sendiri tidak menyandarkan diri pada orang lain; menunggu adanya kesempatan atau nasib baik. Memilih teman kerja berdasarkan kompetensi bukan berdasarkan pertemanan. Bertanggung jawab sendiri terhadap tindakannya bukan menyerahkan tanggung jawabnya kepada orang lain. Mempunyai percaya diri tinggi.
- 2) Cenderung menentukan tujuan sedang jika menghadapi situasi yang sulit. Mengambil resiko sedang bukan resiko tinggi atau rendah. ketika tugas terlalu berat, resiko juga tinggi, kemungkinan sukses dan kepuasan juga rendah. Kegagalan menyelesaikan tugas tinggi akan

merupakan sumber frustrasi dan kegelisahan. Sebaliknya, tugas yang mudah menunjukkan setiap orang dapat mengerjakannya karena risikonya rendah, akan tetapi juga menciptakan kepuasan rendah. Orang dengan kebutuhan prestasi tinggi tidak senang dengan tugas rendah dan resiko rendah.

- 3) Mempunyai keinginan besar mendapatkan balikan kerja. Orang dengan kebutuhan prestasi tinggi ingin mengetahui seberapa baik mereka melakukan tugasnya. Mereka selalu gelisah menginginkan informasi mengenai prestasinya apakah sukses atau gagal. Banyak orang yang kebutuhan prestasinya tinggi bekerja sebagai pengusaha, dokter atau advokat. Bagi para pengusaha mereka menginginkan prestasi tinggi dalam bentuk produksi, penjualan dan keuntungan tinggi. Dokter yang keinginan prestasinya tinggi selalu memonitor perkembangan pasiennya. Pengacara yang kebutuhan prestasinya tinggi selalu menghitung berapa kasus pengadilan yang ditanganinya dan berapa banyak yang dimenangkannya.

Menurut Imam Santoso Suakardi (As'ad, 2006) yang mengutip hasil seminar *Institute Of Management* di Ahmelabad telah dirumuskan mengenai profil karakteristik psikologi dari pengusaha yang berhasil sebagai berikut :

- 1) Mereka mempunyai "*Self Confidence*", yaitu adanya kepercayaan terhadap kemampuan diri sendiri untuk bekerja mandiri, bersikap optimis, dinamis dan memiliki kemampuan untuk menjadi pemimpin.

- 2) Mereka mempunyai "*Originality*", yaitu kemauan untuk menciptakan hal-hal yang baru, kreatif dan cakap dalam berbagai bidang dan memiliki pengetahuan maupun pengalaman yang cukup banyak.
- 3) Lebih mengarah pada "*Task Oriented*" yaitu tingkah laku yang tertuju untuk menyelesaikan tugas, adanya dorongan kuat untuk mengambil resiko dan menerima segala konsekuensi yang terjadi sehubungan dengan tugasnya.
- 4) Menekankan "*Future Oriented*", yaitu kemampuan untuk menganalisis kejadian-kejadian yang terjadi secara rasional berdasarkan informasi-informasi atau kenyataan yang mendukungnya.
- 5) "*Risk Taking*" merupakan kemampuan untuk mengambil resiko atas hal-hal yang dikerjakannya, dan apabila gagal tidak akan menyalahkan orang lain tetapi selalu introspeksi diri terhadap hambatan untuk pencapaian tujuannya.
- 6) Orientasi kepada manusia (*People Oriented*), dalam tindakannya selalu mempergunakan orang lain sebagai umpan balik terhadap apa yang sudah di kerjakannya, baik langsung maupun tidak langsung terhadap penilaian kesempurnaan dari hasil karyanya.

Berdasar uraian diatas disimpulkan bahwa karakteristik kebutuhan berprestasi individu ialah mempunyai keinginan kuat, cenderung menentukan tujuan sedang jika menghadapi situasi yang sulit, mempunyai keinginan besar mendapatkan balikan kerja, adanya kepercayaan terhadap kemampuan diri, adanya kemauan untuk menciptakan hal-hal yang baru,

tingkah laku yang tertuju untuk menyelesaikan tugas, kemampuan untuk menganalisis, kemampuan untuk mengambil resiko, orientasi kepada manusia.

2.4. Pengusaha Wanita

2.4.1 . Pengertian Pengusaha Wanita

Menurut *Joseph Schumpeter* (Alma, 2013) istilah pengusaha atau wirausaha atau *entrepreneur* adalah orang yang mendobrak sistem ekonomi yang ada dengan memperkenalkan barang dan jasa yang baru, dengan menciptakan bentuk organisasi baru atau mengolah bahan baku baru. Orang tersebut melakukan kegiatannya melalui organisasi bisnis yang baru ataupun bisa pula dilakukan dalam organisasi bisnis yang sudah ada. *Joseph Schumpeter* (Alma, 2013) menekankan definisi dari wirausaha atau pengusaha adalah orang yang melihat adanya peluang kemudian menciptakan sebuah organisasi untuk memanfaatkan peluang tersebut. *Peter Drucker* (Alma, 2013) berkata bahwa wirausaha atau pengusaha tidak mencari resiko, mereka mencari peluang.

Menurut Barani dan Dheepa (Aimasari dan Ghina, 2015) wirausaha wanita dapat didefinisikan sebagai wanita atau sekelompok wanita yang memulai, mengatur dan mengoperasikan perusahaan bisnis.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan pengusaha wanita adalah sekelompok wanita yang memulai, mengatur dan mengoperasikan perusahaan bisnis, mampu memanfaatkan peluang yang

ada dan menciptakan sesuatu yang baru dengan mengabdikan seluruh waktu dan tenaga, serta semangat yang tinggi.

2.4.2 . Faktor-Faktor Pengusaha Wanita

Menurut Alma (2013) ada beberapa faktor yang menunjang berkembangnya wanita karir dalam bidang wirausaha, yaitu

- 1) Naluri kewanitaan yang bekerja lebih cermat, pandai mengantisipasi masa depan, menjaga keharmonisan, kerjasama dalam rumah tangga dapat diterapkan dalam kehidupan usaha.
- 2) Mendidik anggota keluarga agar berhasil dikemudian hari, dapat dikembangkan dalam personel manajemen perusahaan.
- 3) Faktor adat istiadat, contohnya di Bali dan Sumatera Barat, dimana wanita memegang peranan dalam mengatur ekonomi rumah tangga.
- 4) Lingkungan kebutuhan hidup seperti jahit menjahit, menyulam, membuat kue, aneka masakan, kosmetika, mendorong lahirnya wanita pengusahayang mengembangkan komoditi tersebut.
- 5) Majunya dunia pendidikan wanita sangat mendorong pendidikan wanita karir, menjadi pegawai, atau membuka usaha sendiri dalam berbagai bidang usaha.

Menurut Alma (2013) selain faktor penunjang ada juga faktor penghambat karir pengusaha wanita, yaitu

- 1) Faktor kewanitaan, dimana sebagai ibu rumah tangga ada masa hamil, menyusui, tentu agak mengganggu jalannya bisnis.

- 2) Faktor sosial budaya, adat istiadat. Wanita sebagai ibu rumah tangga bertanggung jawab penuh dalam urusan rumah tangga. Jika anak atau suami sakit, maka ia harus memberikan perhatian penuh, dan ini akan mengganggu aktivitas usahanya.
- 3) Faktor emosional yang dimiliki wanita, disamping menguntungkan bisa juga merugikan. Misalnya dalam pengambilan keputusan, karena ada faktor emosional, maka keputusan yang diambil akan kehilangan rasionalitasnya.
- 4) Sifat pandai, cekatan, hemat dalam mengatur keuangan rumah tangga, akan berpengaruh terhadap keuangan perusahaan. Kebiasaan kaum ibu ialah bila mau membeli akan menawar rendah sekali, tapi bila menjual harga ingin tinggi.

Menurut Suryana (Armiati, 2013) faktor-faktor yang mempengaruhi kewirausahaan dapat dibagi menjadi dua yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal merupakan faktor dari dalam individu itu sendiri, sedangkan faktor eksternal merupakan hasil interaksi individu dengan lingkungannya.

- 1) Faktor internal, meliputi:
 - a. Kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan berprestasi mendorong individu untuk menghasilkan yang terbaik. *Lambing* dan *Kuehl* (Armiati, 2013) menyatakan bahwa tujuan yang ingin dicapai seorang wirausahawan dipengaruhi oleh

kebutuhan akan berprestasinya yang mendorong individu untuk menghasilkan yang terbaik.

- b. *Internal locus of control*, dijelaskan lebih lanjut oleh *Lambing* dan *Kuehl* (Armiati, 2013), individu yang memiliki *internal locus of control* mempercayai bahwa kegagalan dan kesuksesan yang dialami ditentukan dari usaha yang dilakukan. Individu yakin akan kemampuan yang dimiliki dan berusaha keras mencapai tujuannya.
- c. Kebutuhan akan kebebasan (*need for independence*), *Hisrich* dan *Peters* (Armiati, 2013) menjelaskan lebih lanjut bahwa seorang wirausahawan diharuskan untuk melakukan sesuatu berdasarkan caranya sendiri, sehingga memiliki kebutuhan akan kebebasan yang tinggi. Kebutuhan akan kebebasan berarti kebutuhan individu untuk mengambil keputusan sendiri, menentukan tujuan sendiri serta melakukan tindakan untuk mencapai tujuan dengan caranya sendiri.
- d. Nilai-nilai pribadi, nilai-nilai pribadi sangat penting bagi para wirausahawan. Nilai-nilai pribadi diterangkan lebih lanjut oleh *Durkin* (Armiati, 2013) yang menyatakan bahwa nilai pribadi akan menjadi dasar bagi individu pada saat mengambil keputusan dalam membuat perencanaan untuk mencapai kesuksesan.
- e. Pengalaman diartikan sebagai pengalaman kerja individu sebelum memutuskan kewirausahaan sebagai pilihan karir. Penelitian *Kim* (Armiati, 2013) menunjukkan bahwa pengalaman memberikan

pengaruh terhadap keberhasilan usaha. Pengalaman yang dimaksud dalam penelitian Kim adalah keterlibatan langsung dalam suatu kegiatan usaha.

2) Faktor eksternal, meliputi:

- a. *Role model*, orang tua, saudara, guru atau wirausahawan lain dapat menjadi *role model* bagi individu. Individu membutuhkan dukungan dan nasehat dalam setiap tahapan dalam merintis usaha, *role model* berperan sebagai mentor bagi individu. Individu juga akan meniru perilaku yang dimunculkan oleh *role model*.
- b. Dukungan keluarga dan teman, menurut *Hisrich* dan *Peters* (Armiati, 2013), dukungan dari orang dekat akan mempermudah individu sekaligus menjadi sumber kekuatan ketika menghadapi permasalahan. Dukungan dari lingkungan terdekat akan membuat individu mampu bertahan menghadapi permasalahan yang terjadi.
- c. Pendidikan, menurut *Hisrich* dan *Peters* (Armiati, 2013), pendidikan formal berperan penting dalam kewirausahaan karena memberi bekal pengetahuan yang dibutuhkan dalam mengelola usaha terutama ketika menghadapi suatu permasalahan. Sekolah atau Universitas sebagai tempat berlangsungnya pendidikan formal yang mendukung kewirausahaan akan mendorong individu untuk menjadi seorang wirausahawan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang menunjang berkembangnya karir pengusaha wanita yaitu naluri

kewanitaan yang bekerja lebih cermat, mendidik anggota keluarga agar berhasil dikemudian hari, adat istiadat, lingkungan kebutuhan hidup, majunya dunia pendidikan wanita sangat mendorong pendidikan wanita karir. Sedangkan faktor penghambat karir pengusaha wanita yaitu faktor kewanitaan, sosial budaya, adat istiadat, emosional yang dimiliki wanita, sifat pandai, cekatan, hemat. Faktor yang mempengaruhi kewirausahaan ada dua, yakni faktor internal yang merupakan faktor dari dalam diri individu dan faktor eksternal yang merupakan hasil interaksi individu dengan lingkungannya. Faktor internal meliputi kebutuhan berprestasi, *internal locus of control*, kebutuhan akan kebebasan, nilai-nilai pribadi, dan pengalaman, sedangkan faktor eksternal meliputi *role model*, dukungan keluarga dan teman, serta pendidikan.

2.4.3 . Karakteristik Pengusaha Wanita

Menurut *Hisrich* (Sumantri dkk, 2013) karakteristik wirausaha berupa pendidikan, usia, pengalaman bekerja (usaha), pelatihan, asal etnis, dan *background* (latar belakang) keluarga.

Alma (2013) berpendapat tentang beberapa karakteristik pada pengusaha wanita, yaitu:

- a. Mereka memiliki disiplin tinggi
- b. Selalu awas terhadap tujuan yang hendak dicapai
- c. Selalu mendengarkan rasa intuisinya
- d. Sopan pada orang lain
- e. Mau belajar apa saja yang memudahkan ia mencapai tujuan

- f. Mau belajar dari kesalahan
- g. Selalu mencari peluang baru
- h. Memiliki ambisi, berpikiran positif
- i. Senang memiliki resiko dengan membuat perhitungan yang matang sebelumnya.

Berdasarkan uraian diatas disimpulkan bahwa karakteristik wirausaha berupa pendidikan, usia, pengalaman bekerja, pelatihan, asal etnis, latar belakang keluarga. Karakteristik pada pengusaha wanita yaitu disiplin tinggi, selalu awas terhadap tujuan, mengikuti intuisinya, sopan, mau belajar, mencari peluang baru, berambisi, berfikiran positif, teliti dan senang memiliki resiko dengan membuat perhitungan yang matang sebelumnya.

2.5. Peran Motivasi Intrinsik Terhadap Prestasi Kerja Pengusaha Wanita

Partisipasi wanita dalam sektor bisnis adalah sebuah fenomena yang terjadi di seluruh dunia. Majunya dunia pendidikan wanita sangat mendorong pendidikan wanita karir, menjadi pegawai, atau membuka usaha sendiri dalam berbagai bidang usaha, didukung dari naluri kewanitaan yang bekerja akan lebih cermat, pandai mengantisipasi masa depan dalam menjaga keharmonisan dan kerjasama dalam rumah tangga dapat diterapkan dalam kehidupan usaha. Menurut Barani dan Dheepa (Aimasari dan Ghina, 2015) wirausaha wanita dapat didefinisikan sebagai wanita atau sekelompok wanita yang memulai, mengatur dan mengoperasikan perusahaan bisnis. Pengusaha wanita mampu

memanfaatkan peluang yang ada dan menciptakan sesuatu yang baru dengan mengabdikan seluruh waktu dan tenaga, serta semangat yang tinggi di dunia usaha.

Tujuan dari pengusaha wanita salah satunya adalah prestasi kerja dalam bidang usahanya. Menurut Dharma (Suprihatiningrum & Bodroastuti, 2012) prestasi kerja adalah perbandingan antara penampilan seseorang dengan hasil yang diharapkan. Faktor internal sangat mempengaruhi prestasi kerja seseorang yaitu sifat-sifat seseorang, contohnya prestasi kerja seseorang dikatakan baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan pekerja keras.

Untuk mewujudkan prestasi kerja yang baik maka perlu adanya motivasi. Menurut *Petri* (Ghufron & Risnawati, 2010) berpendapat bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi inilah yang menjadi pendorong wanita untuk terjun didalam dunia wirausaha.

Motivasi yang timbul dari dalam diri seorang wanita yang memegang peranan penting, motivasi yang paling besar pada pengusaha wanita adalah motivasi *intrinsik*. Motivasi *intrinsik* merupakan suatu bentuk motivasi atau pendorong kerja yang berasal dari dalam diri individu dalam menyikapi suatu tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada individu dan membuat tugas dan pekerjaan tersebut mampu memberikan kepuasan batin bagi individu sendiri. Dikatakan juga oleh

Putra dan Frianto (2013) motivasi *intrinsik* adalah pendorong kerja yang menyebabkan orang berpartisipasi berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri.

Berdasarkan paparan diatas, peneliti mencoba untuk menggali peran motivasi *intrinsik* terhadap prestasi kerja pengusaha wanita. Bagaimana motivasi *intrinsik* mempengaruhi prestasi kerja seseorang, seperti temuan dari penelitian Ridwan (2013) yaitu motivasi *intrinsik* yang berpengaruh pada kinerja perawat yaitu tanggungjawab, penghargaan, prestasi, pekerjaan itu sendiri dan pengembangan. Berdasarkan penelitian tersebut ada hubungan langsung antara motivasi *intrinsik* dengan prestasi kerja seseorang. Motivasi *intrinsik* lebih banyak berperan dalam pengambilan suatu keputusan, jika motivasi *intrinsik* rendah maka prestasi kerjanya juga akan rendah dan jika motivasi *intrinsik* tinggi maka prestasi kerjanya juga akan tinggi, oleh karena itu peran motivasi *intrinsik* bagi seorang pengusaha sangatlah penting dalam menjalani suatu usaha, khususnya pengusaha wanita.

2.6. Pertanyaan Penelitian

Bagaimana peran motivasi *intrinsik* terhadap prestasi kerja pengusaha wanita?

BAB III