**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

* 1. **Penghargaan**
		1. **Pengertian Penghargaan**

 Menurut Wirawan dkk (2018) Penghargaan adalah suatu elemen penting untuk memotivasi pegawai untuk berkontribusi menuangkan ide inovasi yang paling baik untuk fungsi bisnis yang lebih baik dan meningkatkan kinerja perusahaan baik secara financial dan non-financial.

 Menurut Fahmi (2016) penghargaan merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang pegawai atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik bentuk finansial maupun non finansial.

Sedangkan menurut Siagian (2015) penghargaan adalah usaha atau cara untuk menumbuhkan pengakuan atau perasaan diterima didalam organisasi, yang meliputi finansial dan non finansial.

 Dengan demikian, dapat dipahami bahwa penghargaan merupakan hadiah yang sifatnya merangsang atau memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja karena pekerja tersebut telah berhasil mencapai atau melebihi target kinerja yang telah ditetapkan dan diwujudkan dalam bentuk finansial dan nonfinansial.

Penghargaan dalam bentuk finansial seperti pemberian insentif, tunjangan, bonus, komisi, dan berbagai fasilitas yang dapat dinilai dengan uang. Penghargaan dalam bentuk nonfinansial dapat berupa pujian, piagam, piala, vandel, rencana, bintang, tanda kehormatan, kenaikan pangkat, pemberian jabatan yang lebih tinggi, promosi memimpin suatu area. (Sedarmayanti, 2017)

* + 1. **Jenis – Jenis Penghargaan**

Pendapat Sedarmayanti, (2017) mejelaskan bahwa jenis-jenis penghargaan dapat diklasifikasikan menurut bentuknya, yaitu:

1. Finansial (tunjangan kinerja, bonus, insentif, kenaikan gaji, renumerasi, tunjangan belajar, dan sejenisnya).
2. Setara finansial (fasilitas kantor, promosi jabatan, fasilitas mobil, perumahan, asuransi, kesehatan, rekreasi, dan sejenisnya).
3. Nonfinansial (vandel, piagam, sertifikat, piala, lencana, dan sebagainya).

Berdasarkan jumlah orang yang menerima, penghargaan dapat dibedakan menjadi empat, yaitu:

* 1. Individu,
	2. Kelompok kecil,
	3. Kelompok besar, serta
	4. Masal atau populasi

Berdasarkan waktu pemberiannya, penghargaan dapat dibedakan menjadi:

1. Insidental (bonus, insentif)
2. Semi permanen (tunjangan, remunerasi, beasiswa anak, asuransi kesehatan selama bekerja,fasilitas mobil, rumah dinas); dan
3. Permanen (asuransi hari tua, pensiun bulanan).

Berdasarkan penyebabnya, penghargaan dapat dibedakan menjadi:

1. Penghargaan prestasi (diperoleh karena mampu mencapai prestasi kerja tertentu).
2. Penghargaan struktural (diperoleh karena menduduki jabatan tertentu).
3. Penghargaan masa kerja (diperoleh karena mencapai masa kerja tertentu). (Hartatik, dkk. 2014).
	* 1. **Strategi Pemberian Penghargaan**

Strategi pemberian penghargaan ialah sebuah pernyataan yang memaparkan apa yang dikehendaki perusahaan pada panjang guna meningkatkan serta melaksanakan kebijakan, praktik, serta proses pemberian penghargaan yang mendorong pencapaian tujuan bisnis serta memenuhi kebutuhan perusahaan. (Agustuti, 2013)

Strategi pemberian penghargaan memberikan tujuan serta arah maupun sebuah kerangka pikir guna memajukan perusahaan. Hal ini sesuai dengan pemahaman atau kebutuhan kelompok serta pekerja, dan bagaimana mereka dapat dipuaskan dengan baik. Hal ini juga berkaitan dengan pengembangan nilai-nilai organisasi terhadap bagaimana memberikan penghargaan terhadap para pegawai dan merumuskan prinsip-prinsip dasar yang memastikan bahwa nilai-nilai tersebut diterapkan. Strategi pemberian penghargaan disokong oleh filosofi pemberian penghargaan yang mengungkapkan kepercayaan organisasi yang menjadi dasar penilaian dan penghargaan terhadap pegawai. Filosofi pemberian penghargaan seringkali dikenal dengan prinsip-prinsip utama.

Secara umum strategi pemberian penghargaan ialah sebuah pemikiran yang bisa dilaksanakan guna bermacam-macam problematika penghargaan yang terdapat pada sebuah kelompok organisasi guna mengetahui bagaimana menghasilkan nilai dari hal tersebut. Terkhusus lagi ada argumen guna meningkatkan strategi pemberian penghargaan, yaitu:

1. Harus mempunyai tujuan. Bagaimana caranya agar penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi memberi dampak yang positif.
2. Pengeluaran gaji di kebanyakan kelompok hingga mencapai kurang lebih 60% lebih harus dapat dimaknai sebagai investasi jangka panjang, dalam arti, pegawai dengan gaji dan insentif yang tinggi tidak keluar, mengundurkan diri, atau pindah ke perusahaan lain.
3. Penghargaan dalam artian yang luas diharapkan mampu meningkatkan performa.
4. Keuntungan yang sesungguhnya dari pemberian penghargaan kepada pegawai yang berkinerja baik diharapkan mampu sebagai bentuk penanaman modal pada bidang SDM yang mampu mendukung sumber daya yang lain. (Rachmaway, 2013)
	* 1. **Inisiatif Penghargaan Khusus**

Inisiatif penghargaan diprioritaskan pada upaya meningkatkan pencapaian tujuan organisasi. Di bawah ini merupakan contoh inisiatif penghargaan khusus yang memungkinkan, satu maupun lebih seringkali muncul pada strategi pemberian penghargaan: (Handoko, 2018)

1. Penggantian metode pembayaran berdasarkan target kelompok menjadi berdasarkan besar kecilnya kontribusi dalam pencapaian target kelompok.
2. Pengenalan terhadap tindakan baru dan struktur pembayaran berdasarkan tingkat pendidikan, masa kerja, kompetensi, kinerjanya selama ini, komitmen dan loyalitas terhadap perusahaan.
3. Penggantian skema evaluasi pekerjaan yang sudah ada menggunakan skema yang terkomputerisasi dengan cara lebih jelas mendeskripsikan nilai-nilai organisasi.
4. Perbaikan dari proses manajemen performa menjadi manajemen berbasis kinerja.
5. Pengembangan sistem penghargaan yang fleksibel.
6. Pelaksanaan review pembayaran setara guna meyakinkan bahwa pembayaran sebanding dengan pekerjaan.
7. Program komunikasi dibuat guna memberi informasi pada semua individu akan praktik serta kebijakan pemberian penghargaan di kelompok.
8. Program pelatihan, pembinaan, serta pembimbingan disusun guna mengembangkan kompetensi jajaran manajer.
	* 1. **Pengembangan Strategi Pemberian Penghargaan**

Beberapa kunci pemberian penghargaan adalah sebagai berikut:

1. Fase diagnose. Fase ini merupakan fase permulaan untuk menentukan perlu tidaknya suatu kinerja diberi penghargaan. Seluruh hasil kinerja yang akan diberi penghargaan diperinci sehingga organisasi tidak perlu lagi memikirkan apakah suatu hasil kerja perlu mendapat penghargaan atau tidak, karena semuanya sudah diatur berdasarkan hasil diagnosis. Apabila hasil diagnosis menyimpulkan bahwa suatu prestasi kinerja tersebut perlu diberi penghargaan maka penghargaan dapat diberikan, tetapi bila hasil diagnosis menyatakan bahwa penghargaan tidak perlu diberikan, maka manajer tidak perlu memaksakan kehendak untuk memberikan penghargaan.
2. Fase desain detail. Fase ini merancang untuk penghargaan, besaran penghargaan, waktu pemberian, dan detail lain yang perlu dirancang dengan baik.
3. Uji akhir serta fase persiapan penerapan. Setelah dipertimbangkan secara matang, maka penghargaan siap diujicobakan dan siap untuk diterapkan dalam lingkungan organisasi secara keseluruhan.
4. Fase penerapan. Fase ini merupakan fase penerapan penghargaan disertai review mengenai kebijakan yang pernah digunakan serta kalau perlu dilakukan modifikasi atas berbagai kelemahan dan kekurangannya.

Semua langkah tersebut, apabila menyangkut masalah perusahaan, maka perlu dikonsultasikan dan dikomunikasikan dengan pemegang saham, meliputi manajer senior sebagai penentu keputusan, sehingga penghargaan yang diberikan bersifat legal, tidak menyimpang dengan anggaran dasar serta anggaran rumah tangga perusahaan. (Nitisemito, 2016).

* + 1. **Indikator-Indikator Penghargaan**

Indikator-indikator untuk mengukur variabel penghargaan terdiri dari gaji, insentif, dan pujian (Kadarisman, 2018):

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi yang telah memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).

1. Insentif

Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan dengan kinerja pegawai dan dimaksudkan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas.

1. Pujian

Pujian merupakan salah satu bentuk penghargaan non materil. Pujian biasanya diberikan oleh atasan kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja sehingga dapat menambah semangat bekerja pegawai.

* 1. **Kebutuhan Sosial**
		1. **Pengertian Kebutuhan Sosial**

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan akan saling berinteraksi antara manusia yang satu dengan manusia lainnya dalam kehidupan bermasyarakat. Masyarkat tidak dapat dipisahkan dengan manusia, karena hanya manusia saja yang dapat hidup bermasyarakat yaitu hidup bersama-sama dengan manusia lain dan saling memandang sebagai penanggung jawab hak dan kewajiban. Sebaliknya manusia juga tidak dapat dipisahkan dari masyarakat sebab seorang manusia tidak akan dapat melakukan segala aktivitansnya dengan sendiri tanpa adanya masyarakat. (Mangkunegara. 2015)

Dalam suatu kebutuhan sosial terdapat suatu sistem sosial yang merupakan alat bantu untuk menjelaskan kelompok-kelompok sosial. Alat bantu ini bertitik tolak dari pandangan bahwa kelompok-kelompok manusia merupakan suatu sistem yang saling berkaitan satu sama lain.

Dalam pemenuhan kebutuhannya, manusia tidak hanya berpikir dan mencetuskan ide-ide. Manusia juga tidak hanya berharap dan mencita-citakan sesuatu yang baik. Manusia pun berusaha mewujudkan apa yang dipikirkan dan dicita-citakannya. Untuk itu manusia harus malakukan berbagai aktivitas, dan manusia tidak melakukan aktivitas-aktivitas tersebut secara individual melainkan secara sosial. Hanya melalui kerja sama dengan orang lain, manusia berhasil mewujudkan cita-cita individual dan itu termasuk dalam kebutuhan sosial.

* + 1. **Hubungan Kebutuhan Sosial Manusia**

Dalam memenuhi hasratnya dalam bersosialisasi, manusia hubungan-hubungan yang harus terpenuhi dalam hidupnya, hubungan-hubungan tersebut meliputi :

1. Hubungan Kebutuhan Sosial Manusia dengan Pandangan Hidup

Setiap masyarakat-bangsa mempunyai pandangan hidup. Umumnya pandangan hidup menyangkut eksistensi manusia di dunia dalam hubungannya dengan Tuhan, dengan sesama, dan dengan alam dunia, itu sangat tergantung dari pengalaman-pengalaman konkret yang diperolehnya ketika ia berhadapan dengan realita-realita tersebut. Pada dasarnya, apa yang disenut pandangan hidup itu berkaitan erat dengan sikap manusia terhadap Tuhannya, terhadap sesamanya, serta terhadap alam dunia yang melingkunginya.

Namun perlu juga diperhatikan bahwa hubungan antara pandangan hidup dengan perilaku ataupun tindakan manusia tidaklah bersifat searah, melainkan bersifat timbal-balik. Tidak hanya pandangan hidup yang mempengaruhi tindakan manusia, sebaliknya tindakan manusia pun paa gilirannya akan kembali mempengaruhi pandangan hidupnya.

1. Hubungan Kebutuhan Sosial Manusia dengan Seni

Seni merupakan suatu nilai hakiki yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia. Sejak muncul dalam waktu, manusia telah menampilkan diri sebagai seorang artis. Dan seluruh sejarah kebudayan manusia dalam pemenuhan kebutuhan sosialnya pun ditandai denga gerak dinamika jiwa seni manusia sebagaimana terungkap dalam berbagai ragam karya seni.

Memang pada kenyataannya manusia juga tergantung pada alam. Segala sesuatu yang dimilikinya, sperti makanan, alat atau sarana penerangan, pakaian, peralatan, dan sarana transportasi yang dipergunakan memang berasal dari alam. Namun demikian kebutuhan sosial manusia bukanlah akibat mutlak dari determinisme (ketentuan) alam. Kebutuhan sosial manusia merupakan suatu kreasi gemilang berdasarkan daya-daya rohaninya, berdasarkan kekuatan-kekuatan aktif-kreatif yang dimilikinya, dan terus-menerus diasahnya.

Dunia seni adalah dunia kita bersama, hidup dan matinya merupakan tanggung jawab kita sebagai manusia. Manusia dan seni tidak dapat dipisahkan sebab seni merupakan salah satu wujud pemenuhan kebutuhan sosial manusia akan perwujudan dari kreativitasnya.

1. Hubungan Kebutuhan Sosial Manusia dengan Keindahan

Kehidupan manusia dari zaman ke zaman tidak dapat dipisahkan dari keindahan. Eksistensi manusia di dunia memang diliputi oleh keindahan. Manusia tidajk hanya menjadi penerima pasif keindahan alam. Dia sendiri pun mencirtakan keindahan bagi kehidupannya. Hidup terasa lebih bermakna apabila dihiasi dengan karya-karya seni manusia. (Mangkunegara, 2015).

* + 1. **Indikator Kebutuhan Sosial**

 Menurut Mangkunegara (2015)Indikator kebutuhan sosial terdiri dari tiga golongan, sebagai berikut:

1. Hubungan harmonis antar pegawai
2. Dukungan antar pegawai
3. Hubungan harmonis pegawai dengan atasan
	1. **Prestasi Kerja**
		1. **Pengertian Prestasi Kerja**

Prestasi kerja adalah sebagian hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut Hasibuan (2013), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Jadi kesungguhan dan kecakapan pegawai dalam bekerja atas tugastugas yang telah dilaksanakan akan menentukan prestasi kerja akan dihasilkan.

Menurut Mangkunegara (2015) mengartikan prestasi kerja atau kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimaksudkan adalah setiap tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada pegawai akan membentuk kuantitas dan kualitas pada hasil kerjanya untuk mengetahui prestasi dalam pekerjanya.

Menurut Hasibuan (2016) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja ang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalama dan kesungguhan serta waktu.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja dari tugas dan pekerjaan seseorang yang telah diberikan dan dicapai dengan melakukan pekerjaannya sebaik mungkin yang nantinya akan dinilai oleh perusahaan atau atasan yang bersangkutan. Di samping itu, prestasi kerja tidak hanya dinilai dari banyaknya sumbangsih pegawai, tetapi juga dengan loyalitas terhadap perusahaan yang berarti pegawai tidak merasa rugi jika dia melakukan banyak hal untuk perusahaan dan malah sebaliknya pegawai merasa senang jika dia dapat melakukan yang lebih untuk kemajuan perusahaan. Perlu diperhatikan bahwa setiap karyawan yang ada di dalam sebuah organisasi atau perusahaan akan bekerja dengan semaksimal mungkin jika dirinya dihargai dan dinilai secara optimal oleh atasan atau perusahaan tempat dia bekerja.

* + 1. **Kegunaan penilaian Prestasi kerja**

Penilaian prestasi kerja dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka. Oleh karena itu kegunaan penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut:

1. Perbaikan Prestasi Kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka.

1. Penyesuaian-Penyesuaian Kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

1. Keputusan-Keputusan Penempatan

Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

1. Kebutuhan-Kebutuhan Latihan dan Pengembangan

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus di kembangkan.

1. Perencanaan dan Pengembangan Karier

Umpan balik prestasi kerja mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti

1. Penyimpangan-Penyimpangan Proses Staffing

Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia

1. Ketidak-akuratan Informasional

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia. Akibatnya keputusan-keputusan yang diambil menjadi tidak tepat.

1. Kesalahan-Kesalahan Desain Pekejaan

Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

1. Kesempatan Kerja yang Adil

Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

1. Tantangan-Tantangan Eksternal

Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor di luar lingkungan kerja seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi, departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan. (Handoko, 2018)

* + 1. **Metode penilaian Prestasi kerja**

Dalam menilai kinerja seorang pegawai, hendaknya berorientasi pada objektivitas jika tidak maka hasil dari penilaian bias saja menimbulkan masalah dalam perusahaan. Untuk mengatasinya maka dibutuhkan metode yang efektif dan efisien. Berikut ini adalah metode penilaian yang dikemukakan Riniwati (2016).

1. Penilaian prestasi kerja berorientasi pada masa lalu.

Melalui metode ini manajer menilai dengan mengunakan data masa lalu untuk menentukan seberapa besar produktifitas seorang pegawai. Teknik-teknik penilaian ini terdiri dari :

* 1. *Rating scale* (skala penilaian)

Tenik ini adalah teknik yang paling sederhana dan mudah dimana atasan langsung memberikan penilaian kepada pegawai dengan menggunakan skala yang biasanya berupa angka atau huruf.

* 1. *Checklist*

Metode ini dilakukan oleh atasan langsung, yang bertujuan untuk mengurangi beban penilai karena tinggal memilih kalimat pernyataan yang menggambarkan karakteristik dan prestasi kerja pegawai. Pembobotan dilakukan pada item agar hasil penilaian dapat dikuantifikasikan.

* 1. Metode peristiwa kritis

Merupakan metode penilaian yang mendasarkan pada catatan-catatan penilai mengenai perilaku pegawai yang sangat baik atau sangat buruk sekalipun dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerjanya.

* 1. Metode peninjauan lapangan

Metode ini dilakukan dengan cara turun langsung ke lapangan untuk mengevaluasi kinerja pegawai secara langsung.

* 1. Tes dan observasi

Pada metode ini karyawan akan diberikan pertanyaan tertulis untuk mengukur seberapa kemampuan dan pengetahuannya.

* 1. Metode evaluasi kelompok

Terdiri dari tiga metode yaitu: 1. metode ranking, 2. Grading atau forced distribution, 3. Point allocation method.

1. Penilaian prestasi kerja berorientasi pada masa depan.

Metode penilaian prestasi kerja berorientasi masa depan memusatkan prestasi pada masa yang akan datang melalui penilaian potensi pegawai dan penetapan sasaran kerja yang sesuai dengan jabatan pegawai. Metode ini terdiri dari :

1. Penilaian diri.

Teknik evaluasi ini berguna untuk melanjutkan pengembangan diri. Apabila pegawai menilai dirinya sendiri, perilaku defensif cenderung tidak terjadi, sehingga upaya perbaikan diri juga cenderung dilaksanakan.

1. Penilaian psikologis.

Dalam metode ini biasanya perusahaan bekerja sama dengan psikolog. Pendekatan emosional biasanya paling banyak digunakan.

1. Teknik pusat penilaian.

Metode ini dilakukan jika perusahaan memiliki tim penilai khusus untuk mengidentifikasi kemampuan manajemen di masa depan. Penilaian ini bisa meliputi wawancara mendalam, tes-tes psikologi, diskusi kelompok simulasi, dan sebagainya untuk mengevaluasi potensi pegawai diwaktu yang akan datang.

1. Pendekatan management by objective.

Bahwa setiap karyawan dan penyelia secara bersama-sama menetapkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja diwaktu yang akan datang. Kemudian dengan menggunakan sasaran tersebut, penilaian prestasi kerja dilakukan secara bersama pula. Menurut Rivai, manajemen berdasarkan *Management By Objective* (MBO) adalah suatu bentuk penilaian dimana pegawai dan penyelia bersama-sama menetapkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja diwaktu yang akan datang. Metode ini lebih mengacu pada pendekatan hasil.

 Menurut Riniwati (2016) ada 3 (tiga) pendekatan yang paling sering dipakai dalam penilaian prestasi kerja, antara lain :

1. Sistem Penilaian (*rating system*)

Sistem ini terdiri dari dua bagian, yaitu suatu daftar karakteristik, bidang, ataupun perilaku yang akan dinilai dan sebuah skala ataupun cara lain untuk menunjukkan tingkat kinerja dari tiap halnya. Perusahaan yang menggunakan sistem ini bertujuan untuk menciptakan keseragaman dan konsistensi dalam proses penilaian prestasi kerja. Kelemahan sistem ini adalah karena sangat mudahnya untuk dilakukan, para manajerpun jadi mudah lupa mengapa mereka melakukannya dan sistem inipun disingkirkannya.

1. Sistem Peringkat (*ranking system*)

Sistem peringkat memperbandingkan pegawai yang satu dengan yang lainnya. Hal ini dilakukan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, misalnya: total pendapatan ataupun kemampuan manajemen. Sistem ini hampir selalu tidak tepat untuk digunakan, karena sistem ini mempunyai efek samping yang lebih besar daripada keuntungannya. Sistem ini memaksa pegawai untuk bersaing satu sama lain dalam pengertian yang sebenarnya. Pada kejadian yang positif, para karyawan akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dan menghasilkan lebih banyak prestasi untuk bisa mendapatkan peringkat yang lebih tinggi. Sedangkan pada kejadian yang negatif, para pegawai akan berusaha untuk membuat rekan sekerja (pesaing)-nya menghasilkan kinerja yang lebih buruk dan mencapai prestasi yang lebih sedikit dibandingkan dirinya.

1. Sistem berdasarkan tujuan (*object-based system*)

Berbeda dengan kedua sistem diatas, penilaian prestasi berdasarkan tujuan mengukur kinerja seseorang berdasarkan standar ataupun target yang dirundingkan secara perorangan. Sasaran dan standar tersebut ditetapkan secara perorangan agar memiliki fleksibilitas yang mencerminkan tingkat perkembangan serta kemampuan setiap pegawai.

* + 1. **Indikator Prestasi Kerja**

Menurut Supardi (2012:69) indikator-indikator penilaian prestasi kerja adalah:

1. Kualitas kerja meliputi akurasi, ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan, mempergunakan dan memelihara alat-alat, memiliki keterampilan dan kecakapan dalam bekerja.
2. Kuantitas kerja meliputi keluaran atau output dan target kerja dalam kuantitas kerja.
3. Hubungan kerja merupakan penilaian berdasarkan pada sikap dan kerjasama pegawai, terhadap pimpinan atau atasan, terhadap pihak perusahaan dan kesedian dalam menerima perubahan kerja.
4. Penyesuian pekerjaan merupakan penilaian prestasi kerja yang ditinjau dari kemampuan dalam melaksanakan tugasnya diluar pekerjaan maupun adanya tugas kecepatannya berpikir dan bertindak dalam bekerja.
5. Ketangguhan merupakan keandalan pegawai dalam melaksanakan tugas.
	1. **Penelitian Terdahulu**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Nama** | **Judul** | **Metode Analisis** | **Hasil** |
| 1. | Leni (2022) | Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang | Regresi Linier Berganda dengan SPSS | Hasil penelitian ini menemukan bahwa (1) kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang. (2) Kebutuhan sosial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang. (3) Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan sosial secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang. |
| 2. | Wulansari (2021) | Pengaruh Kebutuhan Keselamatan, Kebutuhan Sosial,Dan Kebutuhan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan, Pencatatan Sipil, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten HuluSungai Tengah | Regresi Linier Berganda dengan SPSS | Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable kebutuhan keselamatan, kebutuhan sosial, dan kebutuhan penghargaan secara parsial ataupun simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan variabel kebutuhan sosial merupakan variabel yang memiliki pengaruh dominan. |
| 3. | Dista(2020) | Pengaruh Penghargaan Dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Samudra Intan Permata Surabaya  | Regresi Linier Berganda dengan SPSS | Berdasarkan hasil analisis data menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial variabel penghargaan dan kebutuhan sosial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Kemudian melalui uji F dapat diketahui bahwa secara simultan variabel penghargaan dan kebutuhan sosial berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan. |
| 4. | Matondang(2018)  | Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan Dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PDAM Tirtalihou Kab. Simalungun | Regresi Linier Berganda dengan SPSS | Hasil penelitian secara serempak menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Kebutuhan Sosial terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT PDAM Tirtalihou Kab. Simalungun. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Kebutuhan Sosial terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT PDAM Tirtalihou Kab. Simalungun. |
| 5. | Anggraini, dkk(2023) | Pengaruh Kebutuhan Sosial dan Kebutuhan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai  | Regresi Linier Berganda Dengan SPSS | Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kebutuhan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Mineral Sulawesi. Sedangkan secara parsial kebutuhan sosial tidak memengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bumi Mineral Sulawesi. Secara simultan pengetahuan dan keterampilan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi, dengan besar pengaruh 25,4 sedangkan dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. |
| 6. | Manik (2017) | *The Influence Of Self-Actualization Needs, Esteem Needs And Social Needs On Employee Performance In The Credit Division And Retail Division At PT. Bank Sumut’s Head Office* | *Multiple Linear Regression With SPSS* | Penelitian ini mendeskripsikan bagaimana motivasi mempengaruhi prestasi kerja pegawai kantor kecamatan Mareku yang populasinya berjumlah 8 pegawai kantor kecamatan Mareku. Pengumpulan data penelitian dilakukan melalui observasi lapangan, wawancara, dan penyebaran kuesioner kepada responden penelitian. |
| 7. | Herizal, (2020) | *The Influence Of Self-Actualization Needs And Social Needs On The Work Performance Of Employees Of PT. Pegadaian Persero Sigli Branch*  | *Multiple Linear Regression With SPSS* | Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Palembang; (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Palembang; dan (3) kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Palembang |

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

* 1. **Kerangka Konseptual**

Sugiyono (2018) kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka Konseptual yang baik akan menjelaskan secara teoritis bertautan antar variabel inpenden dan dependen. Penelitian ini mengamati variabel Kebutuhan penghargaan (X1), kebutuhan sosial (X2) dan prestasi kerja (Y) yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

Menurut Wirawan dkk (2018) Penghargaan adalah suatu elemen penting untuk memotivasi pegawai untuk berkontribusi menuangkan ide inovasi yang paling baik untuk fungsi bisnis yang lebih baik dan meningkatkan kinerja perusahaan baik secara financial dan non-financial. Adapun indicator penghargaan yaitu: 1) Gaji sesuai dengan kahlian, 2) Intensif, 3) Pujian dapat menambah semangat kerja.

Menurut Mangkunegara (2015), mengemukakan Kebutuhan sosial adalah kebutuhan akan saling berinteraksi antara manusia yang satu dengan manusia lainnya dalam kehidupan bermasyarakat. Adapun indikator kebutuhan social yaitu: 1) Hubungan harmonis antar pegawai, 2) Dukungan antar pegawai, 3) Hubungan harmonis pegawai dengan atasan.

Hasibuan (2016), mendefinisikan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja ang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalama dan kesungguhan serta waktu. Adapun indicator prestasi kerja yaitu: 1) Ketelitian, 2) Kerapian dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan, 3) Keluaran atau output dan target kerja dalam kuantitas kerja, 4) Penilaian berdasarkan pada sikap dan kerjasama pegawai, 5) Penilaian prestasi kerja, 6) Keandalan pegawai dalam melaksanakan tugas.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

**Penghargaan (X1)**

**Prestasi Kerja (Y)**

**Kebutuhan Sosial (X2)**

**Gambar 2.1**

**Kerangka Konseptual**

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

* 1. **Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah ditentukan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H1: Ada Pengaruh Kebutuhan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Medan.

H2: Ada Pengaruh Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Medan.

H3: Ada Pengaruh Kebutuhan Penghargaan dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Medan.