

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan-temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung. Salah satu data pendukung yang menurut peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini. Dalam hal ini, fokus penelitian terdahulu yang dijadikan acuan adalah terkait dengan masalah motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti melakukan langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian terdahulu dari beberapa sumber.

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto, 2013, Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya	1. Pelatihan (X1) 2. Motivasi Kerja (X2) 3. Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif	Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai rata-rata keseluruhan variabel pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 3,22, menunjukkan bahwa kualitas dan kuantitas pelatihan masih tergolong sedang. Nilai rata-rata keseluruhan

				variabel motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 3,38 menunjukkan bahwa semangat kerja karyawan untuk bekerja secara maksimal masih tergolong sedang.
2	Moch. Noor Setyo Wardono, 2012, Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan (X1) 2. Motivasi Kerja (X2) 3. Kinerja Karyawan (Y) 	Kuantitatif	<p>Adanya pengaruh dan hubungan yang signifikan antara variabel pendidikan pelatihan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat diketahui dari koefisien korelasi ganda (Multiple R = 0,609), koefisien determinasi (R² = 0,370) dengan F hitung = 7,940 dan Sign F (p) = 0,002.</p> <p>Pendidikan pelatihan dan motivasi keduanya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, ini berarti hipotesa yang diajukan dapat diterima atau telah terbukti.</p>
3	Harry Murti dan Veronika Agustini Srimulyani, 2013, Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi (X1) 2. Kepuasan Kerja (X2) 3. Kinerja Karyawan (Y) 	Kuantitatif	<p>Variabel motivasi diperoleh thitung sebesar 0,517 dengan signifikansi sebesar 0,606 sehingga hipotesis yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ditolak. Sedangkan variabel kepuasan kerja diperoleh thitung sebesar 5,609 dengan signifikansi sebesar 0,000 sehingga hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja</p>

				<p>berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.</p> <p>Penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh total motivasi pada kinerja pegawai (0,41449) lebih besar daripada pengaruh langsung motivasi pada kinerja pegawai (0,052). Hasil ini menunjukkan hipotesis keempat yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel pemediasi terhadap motivasi dengan kepuasan kerja terdukung</p>
4	<p>Nono Soekardi, 2012, Pengaruh Motivasi Kerja, budaya Organisasi dan Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kediri</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi Kerja (X1) 2. Budaya Organisasi (X2) 3. Kesejahteraan (X3) 4. Kinerja Pegawai (Y) 	Kuantitatif	<p>Berdasarkan hasil pengujian secara bersama-sama (simultan) diketahui bahwa X1 (motivasi kerja), X2 (budaya organisasi), dan X3 (kesejahteraan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Ini ditunjukkan oleh F-hitung = 108,687 dengan sig. 0.000, ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.</p> <p>Hasil perhitungan X1 terhadap Y dari t-hitung = 2,490 dengan sig. 0.017. Hasil perhitungan X2 terhadap Y dari t-hitung = 2,837 dengan sig. 0.007. Hasil perhitungan X3 terhadap Y dari t-hitung = 4,176 dengan sig. 0.000,.</p>

				Hipotesis dalam penelitian ini terbukti atau dapat diterima.
5	Sunardi, 2012, Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Kota Kediri	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi (X1) 2. Budaya Organisasi (X2) 3. Komunikasi (X3) 4. Kinerja (Y) 	Kuantitatif	<p>Motivasi terhadap kinerja dihasilkan sig t X1 (0,001) < α (0,05). Budaya organisasi terhadap kinerja dihasilkan sig t X2 (0,068) > α (0,05). Komunikasi terhadap kinerja dihasilkan sig t X3 (0,000) < α (0,05) artinya motivasi dan komunikasi berpengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan budaya organisasi berpengaruh parsial tapi tidak signifikan terhadap kinerja.</p> <p>Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel motivasi, budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai sig F (0,000) < α (0,05).</p> <p>Variabel komunikasi memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan variabel motivasi dan budaya organisasi, yaitu ditunjukkan dengan nilai beta 0,500.</p>
6	Febrian Nurtaneo Akbar, 2012, Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi Intrinsik (X1) 2. Motivasi Ekstrinsik (X2) 3. Kinerja Karyawan 	Kuantitatif	<p>Uji simultan didapatkan nilai F hitung (245,484) > Ftabel (3,041) maka secara simultan motivasi intrinsik dan Ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Uji parsial motivasi intrinsik didapatkan thitung (5,440) ></p>

	Perkebunan Nusantara XII Surabaya	(Y)	ttabel (1,972) maka secara parsial motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji parsial motivasi ekstrinsik didapatkan thitung (6,520) > ttabel (1,972) maka secara parsial motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
--	---	-----	---

Sumber: Dari jurnal Leonardo dan Sutanto (2013), Wardono (2012), Murti dan Srimulyani (2013), Sukardi (2012), Sunardi (2012), Akbar (2012)

Persamaan antara penelitian sekarang dengan 5 penelitian terdahulu yaitu penelitian milik Leonardo dan Susanto (2013), Wardono (2012), Murti dan Srimulyani (2013), Sukardi (2012) adalah sama-sama mengambil variabel bebas yaitu motivasi dan persamaan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian sekarang mengambil variabel bebas yang terdiri dari motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik, sedangkan penelitian terdahulu variabel bebasnya terdiri dari beberapa macam, yaitu pelatihan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja dan juga lingkungan kerja. Sedangkan untuk penelitian milik Akbar (2012) memiliki persamaan dengan penelitian sekarang sebab sama-sama menggunakan variabel motivasi intrinsik dan variabel ekstrinsik yang berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu di atas juga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Dari penelitian terdahulu diharapkan bisa memberikan gambaran bagi peneliti tentang penelitian yang akan dilakukan.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Motivasi

2.2.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere*, yang artinya menggerakkan. Sedangkan dalam bahasa inggris dikenal dengan kata *motivation* yang berarti dorongan (Hasibuan: 2005: 141). Dengan demikian pengertian dari kata motivasi adalah suatu dorongan yang datang dari dalam individu maupun luar individu. Dimana dengan adanya motivasi atau suatu dorongan seseorang diharapkan akan dapat terus berusaha untuk dapat meningkatkan semangat dalam bekerja pada suatu organisasi.

Menurut Siagian (2002:102) “motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.” Sedangkan menurut Manullang dan Marihot (2004:165), “motivasi adalah pemberian motif, penimbunan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.”

Sedarmayanti (2008:233) juga mengungkapkan bahwa, “motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.”

Buhler, (2004:191) memberikan pendapat tentang pentingnya motivasi sebagai berikut: “Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan”. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka manusia

harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan.

Berdasar beberapa pengertian diatas pada hakekatnya motivasi merupakan daya dorong, keinginan, kebutuhan dan kemauan. Kebutuhan tersebut pada akibatnya akan mendasari perilaku seseorang untuk berbuat sesuatu. Seperti yang dikemukakan oleh Vance yang dikutip oleh Sudarwan (2004:15) mengungkapkan bahwa, “motivasi adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat dari prospektif pribadi dan terutama organisasi.”

Berdasar pengertian tersebut dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa, motivasi merupakan suatu keinginan kuat dalam diri seseorang yang mendorong untuk melakukan sesuatu dengan mengerahkan kemampuan terbaiknya, guna menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan dengan cara dan hasil terbaik.

2.2.1.2 Manfaat Motivasi

Manfaat utama dari motivasi adalah sebagai salah satu usaha dalam perbaikan mutu serta peningkatan kualitas dan produktivitas pada sumber daya manusia. Namun secara spesifik ada beberapa manfaat yang juga bisa diambil oleh pegawai, perusahaan dan masyarakat. Bagi perusahaan hal ini akan meningkatkan keuntungan akibat dari meningkatnya produktivitas pegawai. Bagi pegawai bermanfaat untuk meningkatkan keterampilan serta kegairahan kerja, agar nantinya mereka lebih giat dan lebih baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sedangkan untuk masyarakat,

mendapat kepuasan dari apa yang ditawarkan dan dihasilkan oleh perusahaan. Secara singkat menurut Arep dan Tanjung (2002:219), “manfaat motivasi yang utama adalah terciptanya gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat.”

2.2.1.3 Jenis Motivasi

Hasibuan (2001:151) menjelaskan tentang jenis-jenis motivasi, adalah sebagai berikut:

a. Motivasi Positif (Insentif Positif)

Manajer memberikan motivasi (merangsang bawahan) dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi ini kinerja bawahan akan meningkat karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Manajer memotivasi bawahan dengan cara yang standar. Maka mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi dalam jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Penjelasan diatas menjelaskan bahwa motivasi positif (insentif positif) akan memicu semangat kerja pegawai dalam jangka waktu panjang dan motivasi negatif (insentif negatif) hanya memicu semangat kerja dalam jangka waktu pendek tetapi untuk jangka waktu panjang akan berakibat buruk.

2.2.1.4 Metode Motivasi

Hasibuan (2001:148) mengemukakan bahwa ada dua jenis metode motivasi, yaitu:

a. **Motivasi Langsung**

Motivasi langsung adalah motivasi (material dan non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu pegawai untuk memenuhi kebutuhan atau kepuasan.

b. **Motivasi Tidak Langsung**

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya berupa fasilitas- fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah/kelancaran tugas, sehingga pegawai betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

2.2.1.5 Prinsip-Prinsip Motivasi

Motivasi yang diberikan oleh atasan kepada bawahan, tentunya harus menggunakan pedoman atau dengan kata lain prinsip-prinsip yang harus dijadikan pedoman oleh atasan untuk memotivasi bawahannya Menurut Mangkunegara (2004:100) mengemukakan Prinsip-prinsip dalam memotivasi kerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. **Prinsip Partisipasi**

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

2. Prinsip Komunikasi

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

3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip Memberikan Perhatian

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

Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di tempat kerja baik itu dinas atau instansi pemerintah maupun perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri/pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi maupun pegawai itu sendiri. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

2.2.1.6 Teori Motivasi Abraham Maslow

Dasar teori Hierarki kebutuhan menurut Abraham Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2005: 104):

- a) Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan. Ia selalu menginginkan lebih banyak, keinginan-keinginan ini terus menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayatnya tiba.
- b) Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivatornya.
- c) Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang / hierarki, yakni:
 1. *Psysiological Needs* (Kebutuhan fisik dan biologis), yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberikan gaji yang layak kepada pegawai.
 2. *Safety and Security Needs* (Kebutuhan keselamatan dan keamanan), yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan. Dalam hubungan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan, dan dana pensiun.
 3. *Affiliation or Accepatance Need or Belonggingness* (kebutuhan sosial), yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai. Dalam hubungan dengan

kebutuhan ini, pemimpin perlu menerima eksistensi atau keberadaan pegawai sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik dan hubungan kerja yang harmonis.

4. *Esteem or Status Needs* (kebutuhan penghargaan dan prestise), yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan pegawai karena mereka perlu dihormati, diberikan penghargaan terhadap prestasi kerjanya.
5. *Self Actualization* (aktualisasi diri), yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu. Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan kesempatan kepada pegawai bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan.

2.2.1.7 Teori Motivasi Frederick Herzberg

A. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011: 160), yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah:

1. *Achievement* (Keberhasilan)

Keberhasilan seorang karyawan dapat dilihat dari prestasi kerja yang diraihnya. Agar seseorang karyawan dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus memberikan dorongan dan peluang agar bawahan dapat meraih prestasi kerja yang baik. Ketika seorang bawahan memiliki prestasi kerja yang baik maka atasan harus memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai bawahan tersebut.

2. *Recognition* (pengakuan/penghargaan)

Lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan pekerjaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan bawahan dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu:

- a) Langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain
- b) Surat penghargaan
- c) Memberi hadiah berupa uang tunai
- d) Memberikan medali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai
- e) Memberikan kenaikan gaji dan promosi jabatan

3. *Work it self* (Pekerjaan itu sendiri)

Pimpinan harus membuat kondisi dimana bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan membuat bawahan menghindari kebosanan dari rutinitas pekerjaan dengan berbagai macam cara, serta dapat menempatkan orang yang tepat di waktu yang tepat.

4. *Responsibility* (Tanggung jawab)

Tanggung jawab yang benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervisi yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri (otonomi) sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya sehingga diharapkan memiliki kinerja yang positif.

5. *Advancement* (Pengembangan)

Pengembangan merupakan salah satu faktor motivasi bagi bawahan. Faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila hal tersebut sudah dilakukan, pemimpin dapat memberi rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, pengembangan dapat dilakukan dengan cara mengirim karyawan untuk melakukan pelatihan dan promosi kenaikan jabatan.

B. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori *hygiene factor*. Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011 : 160), yang tergolong sebagai *hygiene factor* antara lain sebagai berikut:

1. *Policy and Administration* (Kebijakan dan Administrasi)

Kebijakan personalia menjadi sorotan dalam masalah ini, kebijakan ini umumnya dalam bentuk tertulis. Biasanya yang tertulis adalah kebijakan atau aturan yang baik, isinya adalah bagaimana cara melaksanakan suatu pekerjaan atau bagaimana cara mempraktekkan pekerjaan yang baik dan benar. Pelaksanaan kebijakan tersebut dilakukan oleh manajer yang bersangkutan sehingga pembuatan kebijakan tersebut dibuat sebaik-baiknya.

2. *Quality supervisor* (Supervisi)

Tugas supervisi adalah melakukan pengamatan secara langsung dan berkala terhadap pekerjaan yang dilaksanakan oleh bawahan kemudian apabila ditemukan masalah, segera diberikan petunjuk atau bantuan yang bersifat langsung. Kualitas supervisi mempengaruhi motivasi karyawan, dengan kualitas supervisi yang baik dan fleksibel maka karyawan akan merasa nyaman dan dapat memberikan kinerja yang maksimal.

3. *Interpersonal relation* (Hubungan antar Prbadi)

Interpersonal relation menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya. Agar tidak menimbulkan kekecewaan karyawan, maka minimal ada tiga kecakapan harus dimiliki setiap atasan yakni:

a) *Technical skill* (Kecakapan Teknis)

Kecakapan ini sangat penting bagi pimpinan, kecakapan ini meliputi penggunaan metode dan proses komunikasi yang pada umumnya berhubungan dengan kemampuan menggunakan alat.

b) *Human skill* (Kecakapan Konseptual)

Kecakapan konseptual adalah kemampuan untuk bekerja didalam atau dengan kelompok, sehingga dapat membangun kerjasama dan mengkoordinasikan berbagai kegiatan.

c) *Conceptual skill* (Kecakapan Konseptual)

Kecakapan konseptual adalah kemampuan memahami kerumitan organisasi sehingga dalam berbagai tindakan yang diambil dibawah tekanan selalu dalam usaha untuk merealisasikan tujuan organisasi secara keseluruhan.

4. *Working condition* (Kondisi Kerja)

Menurut Herzberg seandainya kondisi lingkungan yang baik dapat tercipta, prestasi yang tinggi dapat tercipta, prestasi tinggi dapat dihasilkan melalui konsentrasi pada kebutuhan-kebutuhan atas ego dan perwujudan diri yang lebih tinggi. Kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan dapat meningkatkan motivasi kerja pada karyawan dibandingkan dengan kondisi kerja yang penuh tekanan.

5. Wages (Gaji)

Gaji merupakan salah satu unsur penting yang memiliki pengaruh besar terhadap motivasi karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus berhati-hati dalam melakukan kebijakan masalah gaji agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2.2.1.8 Konsep Motivasi dalam Perspektif Islam

Menurut Djalaludin (2007:137) motivasi merupakan energi bagi amal yang dilakukan. Motivasi itu menjadi pendorong seseorang untuk bekerja secara maksimal atau membuatnya lupa akan rasa letih dan lesu. Motivasi yang baik atau lurus akan menjadikan semua aktivitas duniawi bernilai ukhrawi. Dan sebaliknya apabila niatnya adalah kotor maka amal-amal ukhrawi menjadi tidak berarti dihadapan Allah.

Berikut ini adalah ayat-ayat yang berhubungan dengan masalah motivasi:

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا
بِأَنفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya: "Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki kerukunan terhadap sesuatu kaum, maka tidak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia". Qs. Ar-Ra'd : 11

Menurut Diana (2008:199), bahwa manusia mempunyai kebutuhan spiritual yang tidak dapat ditinggalkan, yaitu kebutuhan untuk ibadah ritual dan ibadah sosial. Seseorang bekerja karena termotivasi agar dapat beribadah ritual secara sempurna, bahkan melaksanakan rukun islam yang kelima, yaitu haji.

Selain motivasi pencapaian kesempurnaan ibadah ritual, seseorang bekerja karena termotivasi agar dapat melaksanakan ibadah sosial, yaitu zakat, infak, sedekah, hibah, dan juga wakaf. Bagi seseorang yang telah menunaikan zakat maka dia telah membersihkan dan mensucikan diri mereka sendiri sesuai dengan firmah Allah :

خُذْ مِنْ أَمْوَالِهِمْ صَدَقَةً تُطَهِّرُهُمْ وَتُزَكِّيهِمْ بِهَا

Artinya: “Ambillah zakat dari sebagian harta mereka. Dengan zakat itu, kamu membersihkan dan mensucikan mereka”. (QS. At Taubah: 103)

Setelah menunaikan zakat untuk membersihkan dan mensucikan diri mereka sendiri, seorang pekerja juga termotivasi untuk menginfakkan sebagian hartanya untuk menghindari diri dari kebinasaan. Sesuai dengan firman Allah SWT berikut ini:

وَأَنْفِقُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ

Artinya: “Dan berinfaklah (harta bendamu) di jalan Allah, dan janganlah kamu menjatuhkan dirimu sendiri ke dalam kebinasaan, dan berbuat baiklah, karena sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik”. (QS. Al Baqarah: 195)

Seorang pekerja akan menanamkan dalam hatinya untuk membantu orang lain dalam kebaikan dan mempercayai bahwa orang yang baik adalah orang yang bermanfaat untuk orang lain. Yang semula orang menjadi tangan di bawah termotivasi untuk lebih giat dalam bekerja agar dapat menjadi tangan di atas, yang semula menjadi mustahiq termotivasi agar menjadi muzakki (Shihab, 2003:533). Sesuai dengan hadits Nabi:

الْيَدُ الْعُلْيَا خَيْرٌ مِنَ الْيَدِ السُّفْلَى

Artinya: “Tangan di atas lebih baik dari tangan di bawah “(HR.Muslim 1717)

Seseorang yang bekerja untuk dirinya sendiri, ia akan termotivasi agar dapat mencukupi untuk anak, istri dan keluarga, serta dapat mengangkat karyawan dan menggajinya. Karena memberi nafkah kepada mereka akan dihitung sebagai pahala, sekalipun itu merupakan kewajiban. Seperti hadits dibawah ini (Bukhari, 3705):

حَدَّثَنَا مُسْلِمٌ حَدَّثَنَا شُعْبَةُ عَنْ عَدِيِّ بْنِ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ يَزِيدَ سَمِعَ أَبَا مَسْعُودٍ الْبَدْرِيِّ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ نَفَقَةُ الرَّجُلِ عَلَى أَهْلِهِ صَدَقَةٌ

Rasulullah bersabda: “Nafkahnya seseorang kepada keluarganya adalah sedekah” (Matan lain: Muslim 1669)

Jadi islam sendiri telah menjelaskan bahwa motivasi memanglah penting diberikan pada diri seseorang agar dapat menjalani kehidupan, kita mempunyai tujuan yang jelas sesuai dengan tujuan yang diinginkan sehingga apabila motivasi sudah tertanam dalam diri kita maka kinerja akan baik dan maksimal.

2.2.2 Kinerja

Menurut Mangkunegara (2002: 67) istilah kinerja berasal dari kata *Job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki rasa kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan

sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Kinerja merupakan pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat bercermin dari keluaran yang dihasilkan. Pendapat dari Rivai (2006:309) “kinerja adalah merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranan dalam perusahaan.

Menurut Simamora (2005:327) mengatakan bahwa kinerja yaitu: “suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan baik oleh jumlah maupun kualitas. Keluaran yang dihasilkan sebagaimana yang telah dikemukakan diatas dapat berupa fisik maupun non fisik.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau beban tanggung jawab menurut ukuran dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi.

Kinerja merupakan perwujudan yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah menuju tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu kinerja merupakan penentu dalam tercapai tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan peningkatan kinerja, walaupun hal itu tidaklah mudah karena banyak faktor yang menyebabkan tinggi rendahnya kinerja seseorang.

Banyak teori yang mengemukakan mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja baik secara pribadi yang mempunyai karakteristik yang bersifat fisik maupun kejiwaan.

Gomes (2002:142) menyatakan bahwa kriteria pengukuran kinerja berdasarkan perilaku yang spesifik adalah sebagai berikut:

- a. *Quantity of work*, yaitu jumlah tenaga kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu tertentu.
- b. *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesiapannya.
- c. *Job knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.
- d. *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- e. *Cooperation*, yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
- f. *Dependability*, yaitu kesadaran berdisiplin dan dapat dipercaya dalam kehadiran dan penyelesaian pekerjaan.
- g. *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
- h. *Personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahmataman dan integritas pribadi.

Melakukan pengukuran kinerja adalah menetapkan kriteria, kemudian langkah berikutnya adalah pengumpulan informasi yang berhubungan dengan hal tersebut baik secara data primer maupun berupa data sekunder selama periode tertentu, lalu membandingkan hasil tersebut dengan target yang dibuat untuk periode yang sama sehingga didapatkan suatu tingkat kinerja dari seseorang yang sedang diukur. Untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang perlu suatu pengukuran kinerja dan penilaian kinerja.

Menurut Simamora (2005:500) mendefinisikan penilaian kinerja adalah: “Penilaian Kinerja merupakan proses yang mengukur kinerja pegawai. Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksana pekerjaan.”

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah dikemukakan diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa penilaian kinerja adalah merupakan penilaian atau evaluasi dari pimpinan terhadap kinerja pegawai agar hasil yang diharapkan perusahaan dapat tercapai.

Dimensi kinerja mencakup semua unsur yang akan dievaluasi dalam pekerjaan masing-masing pegawai dalam suatu organisasi. Dimensi ini mencakup berbagai kriteria yang sesuai untuk digunakan dalam mengukur hasil pekerjaan yang telah disesuaikan.

2.2.3 Konsep Kinerja dalam Perspektif Islam

Bekerja merupakan kewajiban bagi setiap muslim. Sebab dengan bekerja setiap muslim akan mengaktualisasikan kemuslimannya sebagai manusia makhluk ciptaan

Allah yang paling sempurna dan mulia di atas dunia. Hal ini sesuai dengan firman

Allah :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: “Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”. (Qs. Al-Jumu’ah : 10)

Maksud dari ayat diatas adalah sebagai seorang muslim, apabila kewajiban kita untuk shalat telah ditunaikan maka kita diutus untuk bekerja mencari karunia dari Allah sehingga apa yang kita inginkan bisa terpenuhi dengan kita berusaha dan berdoalah selalu agar Allah meridhoi. Islam mengajarkan agar tidak berlebihan dan juga tidak kikir dalam menggunakan segala sesuatu, seperti ayat berikut:

وَالَّذِينَ إِذَا أَنْفَقُوا لَمْ يُسْرِفُوا وَلَمْ يَقْتُرُوا وَكَانَ بَيْنَ ذَلِكَ قَوَامًا (٦٧)

Artinya: “Dan orang-orang yang apabila membelanjakan (harta), mereka tidak berlebihan, dan tidak (pula) kikir, dan adalah (pembelanjaan itu) di tengah-tengah antara yang demikian”. (QS: Al-Furqan 67)

Berdasar ayat tersebut, apabila dikaitkan dengan kinerja, seorang dinilai baik kinerjanya jika dapat menjaga aset lembaga, tidak berlebihan dalam penggunaannya tetapi juga tidak menahannya sama sekali sehingga mengorbankan milik pribadi (Shihab, 2003:533). Allah telah menjanjikan balasan bagi orang yang banyak melakukan sesuatu yang baik (amal shaleh) dengan kehidupan yang baik, hal itu dituliskan dalam firman-Nya sebagai berikut:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ
مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ (٩٧)

Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”. (QS. An-Nahl, 16:97)

Jika dikaitkan dengan kinerja, ayat ini memberi motivasi agar melakukan amal yang baik dengan cara yang baik (Shihab, 2003:345). Balasan amal akan lebih baik dari amal yang telah dilakukannya. Dengan demikian kualitas kerja dapat diukur dari seberapa jauh melaksanakan amal sesuai aturan agama, jujur dan dapat dipercaya sehingga tidak terjadi manipulasi, penyalahgunaan wewenang, dan juga penipuan yang bisa merugikan orang lain.

Dalam Islam, seorang muslim dianjurkan melakukan sesuatu dengan prestasi yang terbaik, bukan hanya bagi dirinya tetapi juga terbaik bagi orang lain. Karena hal ini menjadi ukuran pribadi yang unggul sebagaimana dalam hadits berikut ini (Hadits Muslim 4816):

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ، قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: «الْمُؤْمِنُ الْقَوِيُّ خَيْرٌ وَأَحَبُّ إِلَى اللَّهِ مِنَ الْمُؤْمِنِ الضَّعِيفِ وَفِي كُلِّ خَيْرٍ احْرِصْ عَلَىٰ مَا يَنْفَعُكَ وَاسْتَعِنَ بِاللَّهِ وَلَا تَعْجِزْ وَإِنْ أَصَابَكَ شَيْءٌ فَلَا تَقُلْ لَوْ أَنِّي فَعَلْتُ كَمَا كَذَا وَكَذَا وَلَكِنْ قُلْ قَدَرُ اللَّهِ وَمَا شَاءَ فَعَلَ فَإِنَّ لَوْ تَفْتَحُ عَمَلَ الشَّيْطَانِ

Dari Abū Hurairah RA, ia berkata: “Rasulullah SAW bersabda: “Orang mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai oleh Allah SWT daripada orang mukmin yang lemah. Pada masing-masing memang terdapat kebaikan. Capailah dengan sungguh-sungguh apa yang berguna bagimu, mohonlah pertolongan kepada Allah, janganlah kamu menjadi orang yang lemah. Apabila kamu tertimpa suatu

kemalangan, maka janganlah kamu mengatakan; ‘Seandainya tadi saya berbuat begini dan begitu, niscaya tidak akan menjadi begini dan begitu’. Tetapi katakanlah; ‘Ini sudah takdir Allah dan apa yang dikehendaki-Nya pasti akan dilaksanakan-Nya. Karena berandai-andai akan membukakan jalan bagi godaan syetan.’ (Matan lain : Ibnu Majah 726, Ahmad 8436, 8473)

Hadits ini mengandung pengertian bahwa seorang mukmin dianjurkan menjadi pribadi yang kuat atau unggul dengan cara: memperkuat keimanan (selalu tegar, tidak mudah putus harapan, bekerja keras, dan berdoa memohon kepada Allah dan berserah diri), menggali kemampuan (seorang mukmin diwajibkan bekerja dengan baik agar menjadi kategori orang yang kuat dalam berbagai hal, baik dalam keimanan, kewajiban dan keilmuan), memperbanyak perbuatan yang bermanfaat (dalam bekerja seorang muslim dianjurkan meraih prestasi yang terbaik dan bermanfaat, tidak boleh berandai-andai dan tidak boleh hanya merencanakan tetapi juga melaksanakannya). Selain itu muslim dianjurkan memanfaatkan waktu dengan baik dan seimbang antar bekerja, beribadah dan beristirahat. Orang yang sukses adalah mereka yang senantiasa menggunakan waktunya secara tepat waktunya secara tepat untuk kegiatan yang bermanfaat dan serius dalam mengerjakan sesuatu (Diana, 2008: 203-205).

2.3 Hubungan Motivasi dengan Kinerja

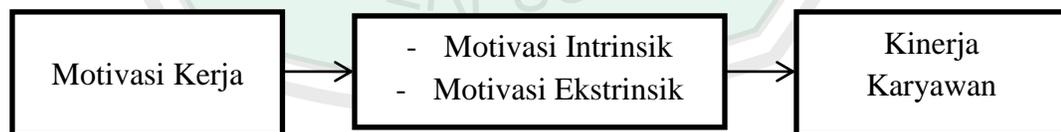
Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Akbar (2012: 17) yang dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara XII Surabaya yang mengembangkan teori Herzberg yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Penelitian ini membuktikan bahwa ada dua faktor yang mendorong pegawai termotivasi yaitu faktor intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya

bekerja. Jadi pegawai yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya. Sebaliknya, mereka yang lebih terdorong oleh faktor-faktor ekstrinsik cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi, hal ini juga dapat menyebabkan pegawai termotivasi sehingga meningkatkan kinerjanya. Sehingga motivasi bisa mempengaruhi kinerja karyawan baik itu motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsik.

2.4 Kerangka Konseptual

Peneliti memerlukan kerangka berfikir yang akan dibahas, maka perlu adanya pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian dan kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



Penjelasan:

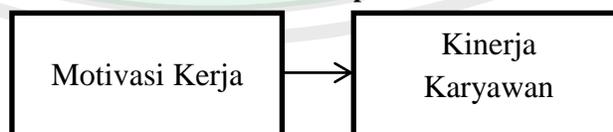
Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di tempat kerja baik itu dinas atau instansi pemerintah maupun perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri/pegawai yang terarah untuk

mencapai tujuan organisasi maupun pegawai itu sendiri. Motivasi karyawan dapat dijadikan sebagai pendukung oleh karyawan untuk meningkatkan kinerjanya karena motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik menjadi salah satu faktor pendukung dalam operasional PT. Duta Beton Mandiri. Adanya motivasi dapat dijadikan dorongan baik dari diri karyawan sendiri maupun dorongan yang diberikan oleh perusahaan sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Karena setelah terbentuknya motivasi baik motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsik maka karyawan akan merasa bersemangat dalam bekerja sebab ada dorongan ketika karyawan bekerja sehingga hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Sebagaimana penelitian yang dilakukan Akbar (2012: 16) motivasi dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan karena motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik adalah hal yang penting untuk karyawan sebab hal itu bisa dijadikan pemicu semangat dalam bekerja seorang karyawan.

2.5 Model Konsep

Dalam penelitian ini, model konsep penelitian adalah sebagai berikut :

Gambar 2.2
Model Konsep



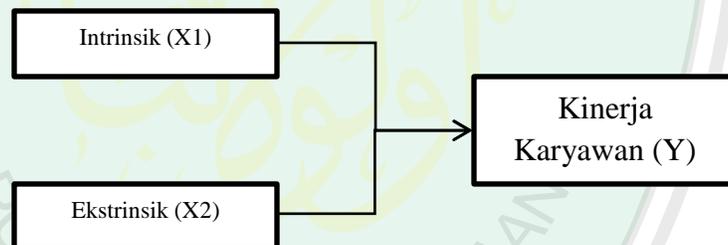
2.6 Model Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan,

belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono 2009: 64).

Motivasi intrinsik akan mempengaruhi kinerja karyawan yang cenderung bekerja dengan sepenuh hati tanpa memperhatikan timbal balik dari perusahaan. Sedangkan motivasi ekstrinsik mempengaruhi kinerja karyawan karena selalu memperhatikan seberapa besar timbal balik dari perusahaan sehingga semakin kecil timbal balik yang diberikan perusahaan maka kinerja karyawan akan menurun, sebaliknya semakin besar timbal balik yang diberikan perusahaan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Gambar 2.3
Model Hipotesis



2.7 Hipotesis

Hipotesis adalah sebuah kesimpulan sementara yang masih akan dibuktikan lagi kebenarannya. Hipotesis disebut sebagai kesimpulan karena hipotesis merupakan kesimpulan dari sebelum pelaksanaan penelitian (Hadi, 2006: 89).

Penelitian Akbar (2012: 16) yang dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara XII Surabaya mendapatkan hasil bahwa secara simultan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan secara parsial baik motivasi

intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk variabel yang paling dominan adalah variabel motivasi ekstrinsik.

Penelitian ini bisa mengambil hipotesis dari penelitian yang sudah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu. Dengan hipotesis sebagai berikut:

H_1 = Terdapat pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan.

H_2 = Terdapat pengaruh yang simultan motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan.

H_3 = Motivasi ekstrinsik yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan daripada motivasi intrinsik.