

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Herman (2005) dengan judul pengaruh motivasi terhadap produktifitas kerja karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Besi Musripah Malang. dari hasil analisis korelasi yang diperoleh dari *output regresi* mengkorelasi pengaruh, variabel kebutuhan fisiologis, variabel kebutuhan rasa aman, variabel kebutuhan sosial, variabel kebutuhan penghargaan, variabel kebutuhan aktualisasi terhadap produktivitas kerja diperoleh nilai $R_2 = 0.463$. angka ini menunjukkan bahwa variasi nilai produktifitas kerja yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang diperoleh sebesar 46,3 % sedangkan hasilnya, yaitu 53,7%, dijelaskan oleh variabel lain diluar persamaan model R sebesar 0,681 artinya pengaruh antara variabel kebutuhan fisiologis, variabel kebutuhan rasa aman, variabel kebutuhan aktualisasi diri terhadap produktifitas kerja adalah kurang kuat.

Menurut penelitian Yadi (2011) dengan judul pengaruh motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada cv dharma utama (duta paint) kota Batu.alat analisa yang digunakan yaitu validitas diukur dengan membandingkan nilai korelasi (person correlation) dibandingkan dengan r tabel. Hasil pengujian kebutuhan keamanan dan rasa aman (x2), kebutuhan sosial (x3), kebutuhan harga diri (x4) kebutuhan aktualisasi diri (x5), dan kinerja karyawan (Y). Dinyatakan valid dengan demikian setiap item perhitungan yang diajukan kepada para

responden dianggap akurat atau valid atau jawaban dari responden menghasilkan pernyataan yang dapat diukur, pengujian reliabilitas menggunakan metode alpha erobach setelah dilakukan pengelolaan data, uji reliabilitas yang dihasilkan dari item pertanyaan yang mengukur kondisi kebutuhan fisiologis (X1), kebutuhan keamanan dan rasa aman (x2), kebutuhan sosial (x3), kebutuhan penghargaan (x4), kebutuhan aktualisasi diri (x5) dan kinerja karyawan (Y). dinyatakan reliabel kerana butir-butir pada tiap variabel memiliki nilai koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0.6.

Menurut Penelitian Defita Fitriana (2012) dengan judul pengaruh Motivasi Terhadap kinerja Karyawan PT. BRI Syariah Malang. Dengan menggunakan variabel motivasi kebutuhan fisiologis (x1), keamanan(x2), sosial (x3), penghargaan (x4) dan aktualisasi diri (x5) terhadap kinerja karyawan (Y), secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama, Judul, Thn	Variabel dan Indikator	Hasil
Herman (2005) dengan judul pengaruh motivasi terhadap produktiftas kerja karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Besi Musripah Malang.s	variabel kebutuhan fisiologis, variabel kebutuhan rasa aman, variabel kebutuhan sosial, variabel kebutuhan penghargaan, variabel kebutuhan aktualisasi terhadap produktivitas kerja.	Dari penelitian terbukti kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri kurang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.
Defita Fitriana (2012) dengan judul pengaruh Motivasi Terhadap kinerja Karyawan PT. BRI Syariah Malang	Menggunakan analisis regresi berganda dengan variabel X adalah Motivasi Kerja antara lain Kebutuhan fisiologi (X1), Kebutuhan rasa	Menunjukkan motivasi berpengaruh positif secara parsial dan simultan terhadap prestasi kerja, artinya jika motivasi kerja akan meningkat maka

	aman (X2), Kebutuhan social (X3), Kebutuhan Penghargaan (X4), Kebutuhan Aktualisasi diri (X5) dan Variabel Y yaitu Prestasi Kerja.	prestasi kerja akan meningkat.
Yadi (2011) dengan judul pengaruh motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada cv dharma utama (duta paint) kota batu.	-kebutuhan fisiologis (x1) -kebutuhan keamanan dan rasa aman (x2) -kebutuhan harga diri (x3) -kebutuhan aktualisasi diri dan pemenuhan diri (x4) -kebutuhan realisasi diri (x5) -kinerja karyawan (Y)	Bahwa kelima variabel yang meliputi kebutuhan fisiologis, rasa aman, social, harga diri, dan aktualisasi diri berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan.

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa perbedaan penelitian ini dengan yang lain adalah terdapat perbedaan tempat penelitian yang akan dilakukan, tahun penelitian yang dilakukan dan menghubungkan dengan kajian Islam dengan penggunaan variabel X adalah motivasi antara lain (x1) fisiologis (x2) Keselamatan dan Keamanan (x3) Rasa Memiliki Cinta (x4) Penghargaan (x5) Realisasi Diri dengan variabel Y kinerja karyawan yang meliputi (y1) kuantitas, (y2) kualitas dan (y3) ketepatan waktu.

2.2 Motivasi

2.2.1 Devinisi Motivasi

Menurut Gibson Ivancevich Donnelly (1996 : 184-185) Motivasi merupakan konsep yang bersifat penjelasan bahwa kita sering menggunakan untuk memahami perilaku yang kita amati. Dengan kata lain, motivasi merupakan dugaan. Daripada dugaan secara langsung kita harus memanipulasi kondisi-

kondisi tertentu dan mengamati bagaimana perilaku berubah. Dari perubahan perubahan yang kita amati, kita meningkatkan pemahaman akan motivasi tentu. Anda memnganggap teman baik anda berhenti untuk makan siang saat anda melihat mobilnya diparkir di luar restoran. Tetapi dugaan anda tidak benar karena teman anda sebenarnya berbicara dengan manajer tentang lowongan pekerjaan di akhir pekan. Jadi jelas bahwa kita harus selalu berhati-hati dalam membuat kesimpulan tentang motivasi. Dengan berakumulasi informasi, kesimpulan kita akan lebih akurat karena kita dapat mengeliminir penjelasan alternatif.

Para manajer lebih suka memotivasi karyawan secara positif karena mereka ingin mencari cara terbaik untuk menjalankan pekerjaan mereka. Karyawan yang termotivasi tertarik dalam menghasilkan produk atau jasa yang bermutu tinggi; mereka lebih cenderung produktif daripada karyawan yang tidak termotivasi dan apatis. Mereka ingin bekerja dan menjadi anggota tim; rekan kerja. Dengan cara yang sama, organisasi-organisasi lebih yang seperti di gambarkan CLOSE-UP, manajer yang percaya diri dan bisa mengambil keputusan menunjukkan tindakan yang diinginkan. Menemukan suatu rangkaian prinsip-prinsip umum memotivasi pekerja dan manajer nampaknya tidak mungkin terjadi, jika tidak ada satu pendekatan yang terbaik.

Menurut Tampubolon, Manahan P, (2004: 82) Kebutuhan dan tujuan adalah konsep yang memberikan dasar untuk menyusun suatu pola terpadu. Langkah permulaan dalam pengembangan suatu pola untuk menjelaskan pola

motivasi adalah menghubungkan variable-variable dalam suatu urusan seperti yang diperlihatkan pada gambar 2.1 proses motivasi.



Gambar 2.1
Proses motivasi

Sumber : Perilaku keorganisasian

Menurut Tampubolon, Manahan P, (2004: 84-91). Seperti di lukiskan dalam gambar itu, orang berusaha memenuhi berbagai macam kebutuhan. Kebutuhan yang tidak terpenuhi menyebabkan orang mencari cara untuk menurunkan tekanan yang timbul dari rasa tidak senang, maka orang memilih suatu tindakan dan terjadilah perilaku yang diarahkan untuk mencapai tujuan, sesudah lewat beberapa waktu, maka para manajer menilai prestasi kerja tersebut, evaluasi mengakibatkan beberapa jenis ganjaran dalam hukuman.

Menurut Tampubolon, Manahan P, (2004: 84-91). Kemudian hasil ini dipertimbangkan oleh orang tersebut dan kebutuhan yang tidak terpenuhi dinilai kembali. Selanjutnya ini menggerakkan proses dalam pola lingkaran dimulai lagi. Pola yang lebih lengkap dan terpadu dapat dikembangkan dengan menggunakan model lingkaran sebagai dasarnya. Sejumlah faktor, seperti usaha dan kemampuan yang sangat penting untuk memahami proses

motivasi, tidak disajikan dalam gambar di atas, tetapi fakto-faktor itu harus dimasukkan ke dalam pola motivasi yang lengkap. Usaha adalah tenaga yang dikeluarkan orang pada waktu melakukan pekerjaan. Kemampuan menunjukkan kecakapan orang, seperti kecerdasan dan keterampilan. Jumlah usaha yang dikeluarkan berhubungan dengan tingkat kemampuan. Seseorang karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menganalisis persoalan mungkin sekali tidak akan berusaha dengan sungguh-sungguh untuk memecahkan permasalahan untuk mencari jalan keluar.

2.2.2 Teori Motivasi

Menurut Tampubolon, Manahan P, (2004: 84-91) Tiap-tiap orang tertarik pada setiap tujuan, jika seorang manajer harus meramalkan sesuatu secara teliti, maka ia perlu mengetahui sesuatu tentang tujuan karyawan dan tindakan apa yang akan di ambil oleh orang itu untuk mencapainya. Ada beberapa teori motivasi dan hasil riset yang berusaha memberikan penjelasan tentang hubungan antar perilaku dan hasilnya, kita dapat mengelompokkan teori motivasi dalam dua kategori.

- a. Teori kepuasan, yang memusatkan pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilaku. Mereka berusaha menentukan kebutuhan khusus yang memotivasi orang.
- b. Teori proses, menguraikan dan menganalisis bagaimana perilaku itu dikuatkan, diarahkan, didukung, dan dihentikan, kedua kategori ini

mempunyai pengaruh penting bagi para manajer yang pekerjaannya berhubungan dengan proses motivasi.

A. Teori Kepuasan

Teori-teori penting tentang kepuasan yaitu; Teori Hirarkhi dari Kebutuhan dari Abraham Maslow, Teori Dua Faktor dari Frederick Herzberg, dan Teori Prestasi Mc. Clelland. Teori-teori ini telah mendorong banyak ahli untuk melakukan penelitian yang mendalam serta mendorong para manajer lebih berusaha keras menerapkannya kedalam praktek. Teori-teori ini tetap terkenal dan mempunyai pengaruh pada praktek manajer selama bertahun-tahun, sejak teori-teori ini disajikan untuk pertama kalinya.

B. Teori Hirarkhi Kebutuhan Menurut Abraham Maslow

Ini terdiri dari teori Maslow yaitu; bahwa kebutuhan itu tersusun dalam bentuk hirarkhi. Tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan tingkat yang tertinggi adalah kebutuhan realisasi diri. Kebutuhan selanjutnya di artikan pada gambar 36 Hirarkhi Kebutuhan Maslow.



Gambar 2.2
Hirarkhi Kebutuhan Maslow

Sumber : Perilaku Keorganisasian

Menurut Tampubolon, Manahan P,(2004: 84-91). Penjabaran dari gambar 2.1 kebutuhan hirarkhi dari Maslow ialah sebagai berikut :

- a. Kebutuhan fisiologis, merupakan kebutuhan akan makan, minum, dan mendapat tempat tinggal.
- b. Kebutuhan keselamatan dan keamanan, merupakan kebutuhan akan kebebasan dari ancaman, seperti aman dari ancaman lingkungan (penjahat, gangguan lingkungan).
- c. Kebutuhan Rasa Sosial, yaitu kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi, mencintai dan di cintai.
- d. Kebutuhan akan penghargaan, yaitu kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan dari orang lain.
- e. Kebutuhan akan realisasi diri, yaitu kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan penggunaan kemampuan maksimum, melalui keterampilan dan potensi yang ada.

Menurut Tampubolon, Manahan P, (2004: 84-91). Teori Maslow mengasumsikan bahwa orang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih cocok (Fisiologis) sebelum memenuhi kebutuhan tertinggi (Realisasi Diri).

Kebutuhan yang lebih rendah harus dipenuhi dahulu sebelum kebutuhan yang lebih tinggi mulai mengendalikan seseorang. Hal yang penting dalam pemikiran Maslow adalah bahwa kebutuhan yang telah terpenuhi akan menghentikan daya motivasinya. Apabila orang memutuskan bahwa upah yang diterima dari organisasi sudah cukup tinggi, maka uang tidak lagi mempunyai daya motivasi.

Menurut Tampubolon, Manahan P, (2004: 84-91).Teori maslo di dasrkan pada anggapan bahwa orang mempunyai kebutuhan untuk berkembang dan maju. Asumsi ini mungkin benar bagi beberapa karyawan, tapi tidak bagi karyawan lain. Kebenaran dari teori ini masi dipertanyakan bahwa orang dewasa telah memenuhi delapan puluh persen dari kebutuhan fisiologisnya, tujuh puluh persen dari kebutuhan keselamatan dan keamanan, dan lima puluh persen dari kebutuhan rasa sosial, empat puluh persen dari kebutuhan penghargaan dan sepuluh persen dari kebutuhan realisasi diri.

Menurut Tampubolon, Manahan P, (2004: 84-91). Tidak dipenuhinya kebutuhan tingkat yang lebih tinggi, yakni kebutuhan dalam kategori realisasi diri dan penghargaan menyebabkan para manajer harus memusatkan perhatian pada strategi untuk memenuhi kebutuhan ini. logika ini mengasumsikan bahwa usaha memenuhi kebutuhan ini lebih besar kemungkinannya untuk berhasil dari pada mengarahkan perhatian pada kebutuhan yang lain rendah yang telah dipenuhi sebelumnya dengan memuaskan. Selanjutnya, kebutuhan yang belum dipenuhi sama sekali mungkin menimbulkan bahaya bagi manajer, seorang ahli tehnik yang terampil dalam suatu laboratorium riset yang disertai pekerjaan administrative dan buku pekerjaan yang lebih menantang, merupakan contoh dari orang yang tidak diberi kesempatan untuk memenuhi kebutuhan akan realisasi diri. Tidak adanya kesempatan untuk memenuhi kebutuhan ini akan banyak menyebabkan frustasi dan mengalami tekanan, yang akhirnya menyebabkan hal-hal yang tidak diinginkan.

Menurut Tampubolon, Manahan P, (2004: 84-91). Dari beberapa penelitian telah dicoba menguji teori hirarkhi kebutuhan, penelitian lapangan pertama yang melaporkan yang menguji versi yang dimodifikasi dari hirarkhi kebutuhan Maslow yang dilakukan oleh poster. Pada waktu penelitian awal diasumsikan bahwa kebutuhan fisiologis sudah di penuhi dengan cukup baik bagi para manajer dan dia mengantikannya dengan kebutuhan yang lebih tinggi tingkatannya, yang disebut dengan otonomi.

Menurut Tampubolon, Manahan P, (2004: 84-91). Otonomi didefinisikan sebagai kepuasan orang dengan kesempatan mengambil keputusan secara bebas, menetapkan tujuan bekerja tanpa pengawasan yang ketat. Sejak laporan pertama dari porter, orang-orang lain telah melaporkan :

- a. Manajer yang mempunyai kedudukan yang lebih tinggi dan rantai komando organisasi, lebih mementingkan realisasi dan otonomi.
- b. Manajer pada tingkat yg lebih rendah dalam organisasi kecil (kurang dari 500 karyawan) merasa lebih puas daripada rekanya manajer dalam perusahaan besar (lebih dari 500 karyawan).
- c. Manajer Amerika di luar Negara merasa lebih puas dengan kesempatan otonomi dari pada rekanya yang bekerja di amerika serikat, walaupun sudah penemuan ini masi tetap ada beberapa masalah mengenai teori hirarkhi kebutuhan.
- d. Alderfel menyarikan hirarkhi Maslow menjadi kebutuhan akan eksistensi, ketergantungan dan perkembangan yang dinamakan teori E R G (*exsistensi, relatedness, growth*). Kebutuhan ketergantungan mencakup kategori kebutuhan social dan

penghargaan Maslow. Kebutuhan perkembangan mencakup keinginan orang memiliki kepercayaan pada diri sendiri dan keinginan dapat bekerja produktif. Jadi, kebutuhan perkembangan meliputi juga kebutuhan penghargaan dan realisasi diri dari Maslow.

C. Teori Dua Faktor Dari Herzberg

Menurut Tampubolon, Manahan P, (2004: 84-91). Herzberg mengembangkan teori dua faktor tentang motivasi, dimana faktor yang membuat orang merasa puas dan yang membuat tidak puas (ekstrinsik dan intrinsik), yang juga dikenal sebagai Teori Hygieni Motivasi, Herzberg menggunakan wawancara yang menjawab seperti: “dapatkah anda menguraikan secara terperinci apabila anda merasa sangat baik melakukan pekerjaan anda” . Serta, “dapatkah anda menguraikan secara terperinci apabila anda merasa sangat jelek melakukan pekerjaan anda ?

Menurut Tampubolon, Manahan P,(2004: 84-91) Penelitian Herzberg melahirkan dua kesimpulan mengenai teori tersebut.

Pertama : ada serangkaian kondisi ekstrinsik, dimana keadaan pekerjaan dan *hygieni* yang menyebabkan rasa tidak puas di antara para karyawan apabila kondisi ini tidak ada, maka hal ini tidak perlu memotivasi karyawan. Sebaliknya apabila keadaan pekerjaan dan *hygieni* cukup baik, keadaan ini dapat membentuk kepuasan bagi karyawan. Faktor-faktor ini meliputi ini:

1. Upah
2. Keamanan kerja

3. Kondisi kerja dan *hygieni*
4. Status
5. Prosedur perusahaan
6. Mutu dari supervisi teknis
7. Mutu dari hubungan interpersonal diantara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan.

Menurut Tampubolon, Manahan P, (2004: 84-91). Kedua: serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi dan pekerjaan yang baik. Jika kondisi ini tidak ada, maka tidak menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan yang dinamakan pemuas atau motivator, yang meliputi antara lain sebagai berikut.

1. Prestasi
2. Pengakuan
3. Tanggung jawab
4. Kemajuan
5. Pekerjaan itu sendiri
6. Kemungkinan berkembang

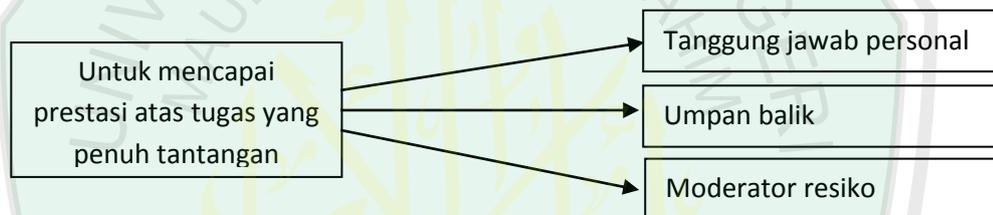
D. Teori Kebutuhan Dari Mc Clelland

Menurut Mc Clelland didalam Tampubolon, Manahan P, (2004: 84-91). mengemukakan Teori Motivasi yang erat hubungannya dengan konsep belajar. Ia mengatakan pendapatnya, bahwa banyak kebutuhan diperoleh dari kebudayaan. Teori dari kebutuhan ini itu antara lain berikut ini.

1. Kebutuhan akan prestasi

2. Kebutuhan akan afiliasi
3. Kebutuhan akan kekuasaan

Menurut Tampubolon, Manahan P, (2004: 84-91). Mc Clelland mengemukakan, apabila ada kebutuhan seseorang yang sangat mendesak untuk memenuhi kebutuhan itu, akan memotivasi kebutuhan orang tersebut untuk berusaha keras memenuhi kebutuhannya. Jika orang mempunyai kebutuhan akan prestasi, maka kebutuhan ini akan mendorong orang akan menetapkan tujuan yang penuh tantangan dan bekerja keras untuk mencapai tujuan itu, seperti di uraikan gambar di bawah ini.



Gambar 2.3
Hubungan Prestasi Dengan Tugas

Sumber : Perilaku Keorganisasian

Secara khusus, individu yang termasuk didalam kriteria ini adalah tipe orang yang sangat senang menghadapi tantangan di setiap perjalanan karirnya. Perjalanan karir dilalui dengan kesuksesan menghadapi tantangan di dalam melaksanakan tugas, tipe individu demikian dikatakan sebagai climber.

Menurut Tampubolon, Manahan P,(2004: 84-91). Tipe Climber secara psikologis adalah tipe orang memiliki ketahanan malangan yang tinggi, artinya orang dengan daya fisik dan mental yang tinggi, yang tahan menghadapi segala tantangan di dalam kehidupannya. Dengan demikian, tipe individu yang didalam pencapaian prestasi atas tugas yang penuh dengan

tantangan secara *implicit* memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, pengharapan yang utama timbul adalah merupakan kesuksesan penyelesaian tugas, baru kemudian menilai kembali prestasinya dengan kemungkinan menerima penghargaan.

Menurut Tampubolon, Manahan P,(2004: 84-91). Didalam bertindak, individu ini akan selalu cermat dan detail menganalisis setiap resiko yang mungkin timbul dalam menghadapi tantangan, sebagai akibat dari tugas yang mempunyai tingkat kesulitan yang tinggi, dan resiko kerugian secara fisik dan mental yang di anggap sebagai taruhnya. Sebagai contoh adalah :orang yang bertugas di dalam bridge pemadam kebakaran, tentara, penerbang dan pelaut, yang pasti berisiko tinggi dalam melakukan tugasnya. Contoh lain di dunia olahraga yaitu :pembalap formula, pemanjat tebing dan pendaki gunung, serta terjun bebas, dan lain sebagainya, di dalam setiap pertandingan dapat menghadapi risiko yang paling berat atau fatal terhadap olahragawan, seperti risiko cacat, kehilangan bagian anggota badan , sampai meninggal dunia jika terjadi kesalahan di dalam menjalankan prosedurnya.

E. Teori Proses Motivasi X dan Y Dari McGregor

Menurut Douglas MC Gregor didalam Tampubolon, Manahan P, (2004: 84-91). Menyatakan ada dua sifat yang utama dari manusia, yang pertama disebut negatif yaitu teori X. teori ini mempunyai empat asumsi yang perlu diperhatikan para atasan(manager's).

1. Karyawan pada dasarnya tidak suka bekerja, dan harus dipaksa, bila memungkinkan ia akan menghindari pekerjaan itu.

2. Karena karyawan tidak suka bekerja dan harus dipaksa, dikendalikan, serta diberi sanksi yang keras untuk dapat menyelesaikan tugasnya.
3. Karyawan akan menghindar dari tanggung jawab dan hanya akan menerima perintah secara langsung (dipaksa) sedapat mungkin.
4. Karyawan mengharapkan keamanan penuh dari organisasi di dalam melaksanakan pekerjaan dan memiliki sedikit ambisi.

Menurut Tampubolon, Manahan P,(2004: 84-91). Berdasarkan teori ini, dapat disimpulkan bahwa manusia sebagai karyawan dapat dipresepsikan sebagai tidak suka bekerja(malas), yang harus dipaksa, dijaga, serta dituntut agar dapat melaksanakan tugasnya secara baik. Apabila cara ini tidak dapat dilakukan, maka manusia tidak akan mau bekerja, menghindar dan selalu mencari aman. Jika dilihat, karyawan didalam melaksanakan pekerjaan menurut teori ini adalah tipe karyawan yang paling aman, yaitu dengan pencapaian target yang paling minimal, mendapat gaji dan fasilitas yang wajar, tidak ambisius untuk meningkatkan jabatan dan gaji, kalau boleh menghindar dari tanggung jawab atas tugasnya.

Pada umumnya tipe manusia seperti ini adalah tenaga kerja dengan tingkat pendidikan yang rendah, dan memiliki sifat yang pemalas, tidak memiliki pengharapan yang berlebihan menghadapi masadepanya.

Menurut Tampubolon, Manahan P,(2004: 84-91). Pertumbuhan dari ilmu pengetahuan dalam bidang ilmu perilaku selama lima puluh tahun yang lampau, telah memungkinkan dirumuskannya kembali beberapa anggapan tentang sifat-sifat dan perilaku manusia di dalam suatu organisasi, dengan menentukan pemecahan keadaan yang tidak serasi yang diuraikan pada teori

X. Perumusan kembali oleh Douglas dengan sendirinya menjadi landasan untuk memperbaiki suatu perkiraan dan pengendalian perilaku manusia dalam bidang bisnis, manufaktur, usaha jasa, dan lainnya yang kemudian melahirkan teori Y.

Menurut Tampubolon, Manahan P,(2004: 84-91). Teori Y yang lebih moderat, yang didasari atas pendapat bagaimana orang-orang itu harus bekerja di dalam lingkungan pekerjaannya. Tidak atas dasar bagaimana para manajer berfikir apa yang dia inginkan atau seharusnya dia lakukan. Teori Y disebut: keterpaduan tujuan individu dan organisasi, yang berdasarkan anggapan-anggapan sebagai berikut.

1. Kegiatan usaha fisik dan mental dalam pekerjaan adalah bersifat alamiah, baik dalam waktu bekerja maupun dalam waktu istirahat. Pada umumnya manusia sebenarnya tidak termasuk orang yang tidak suka bekerja (orang suka bekerja). Hal demikian tergantung pada situasi pengendaliannya, sebab kemungkinan bekerja adalah sumber pemuasan yang akan dilaksanakan dengan suka rela atau mungkin sumber hukuman atau sanksi, yang mungkin atau berusaha untuk menghindarinya.
2. Pengendalian dari luar dengan ancaman hukuman atau sanksi bukanlah satu-satunya cara untuk mendorong usaha mencapai tujuan organisasi. Manusia dapat membina dan mengendalikan dirinya sendiri dalam memberikan pelayanan terhadap tujuan organisasi dimana dia sendiri telah sepakat memenuhinya.

3. Kesanggupan terhadap tujuan adalah fungsi penghargaan yang terpadu dengan segala upaya untuk mencapainya. Pengertiannya, bahwa penghargaan merupakan hal yang sangat penting, misalnya kepuasan dari diri (ego)nya, kebanggaan yang dapat di arahkan terhadap hasil usahanya, dan diarahkan kepada tujuan organisasi.
4. Pada umumnya, manusia di dalam lingkungan nyata tidak hanya untuk menerima, tetapi juga mengambil tanggung jawab. Menghindarkan tanggung jawab, kurang termotivasi (tidak ambisi), dan selalu mencari keamanan diri sendiri adalah akibat daripada pengalamannya, tidak termasuk didalam ciri-ciri manusia.
5. Kemampuan untuk melakukan secara *relative* imajinasi sesuai dengan tingkatannya sampai tingkat yang paling tinggi, kecakapan dan kreatifitas dari pemecahan masalah-masalah organisasi secara luas, tidak berfikiran secara sempit, semua orang memilikinya.
6. Dalam suatu lingkungan bisnis modern, potensi intelektual manusia pada manusia biasanya dipergunakan sebagian saja, umpamanya: terbatas hanya tingkat kecerdasan intelektual saja, tidak menggunakan tingkat kecerdasan lainnya.

Dari uraian di atas tentang teori Y, terlihat jelas bahwa terdapat perbedaan yang tajam dalam hubungannya dengan teori X. dalam teori dari uraian di atas tentang teori Y, terlihat jelas bahwa terdapat perbedaan yang tajam dalam hubungannya dengan teori X. dalam teori Y yang bersifat dinamis bukan statis, karena menunjukkan kemungkinan pertumbuhan dan perkembangan manusia. Teori Y dapat menekankan perlunya penyesuaian

secara selektif dibandingkan dengan bentuk pengendalian yang absolute. Teori Y tidak menggambarkan bahwa sekecil-kecilnya dominasi ada di tangan pengusaha, tapi dalam pengertian manusia sebagai sumber potensi yang hakiki.

Prinsip pokok dari teori Y adalah keterpaduan, yang menciptakan situasi yang dikondisikan, sehingga anggota organisasi dapat mencapai tujuannya dan pembinaanya dilakukan mereka sendiri untuk mencapai kesuksesan. Konsep keterpaduan dan pengendalian diri sendiri membawa implikasi bahwa kehendak organisasi akan lebih efektif dalam pencapaian tujuan yang bersifat ekonomis apabila telah diasakan penyesuaian, dengan car-cara yang penting terhadap kebutuhan dan tujuan dari setiap anggotanya. Prinsip keterpaduan menghendaki kedua-duanya, yaitu kebutuhan organisasi dan individu yang wajib diakui, dengan sendirinya perlu ada usaha bersama yang sungguh-sungguh untuk mendapatkannya. Pemecahan keterpaduan yang dapat mempertemukan kebutuhan individu dengan organisasi sering tidak memperoleh hasil yang diharapkan, oleh karena itu, dengan teori Y dimaksudkan untuk menunjukkan sesuatu yang tidak realistis, yang tidak menghambat pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

2.2.3 Tujuan Pemberian Motivasi

Menurut Defita, (2012 :15-16). Tujuan pemberian motivasi adalah :

1. meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas karyawan.
3. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.

4. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
5. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.2.4 Instrumen Motivasi

Menurut Defita, (2012 :15-16). Instrumen motivasi yang diberikan kepada *incentive* bahwa alat dapat berupa material *incentive* dan non material.

1. *Material Insentif* adalah alat motivasi yang diberikan berupa uang dan atau barang yang mempunyai nilai pasar, jadi memberikan kebutuhan ekonomis. Misalnya : kendaraan, rumah dan lain-lain.
2. *Nonmaterial Insentif* adalah alat motivasi yang diberikan berupa barang atau benda yang tidak ternilai, jadi hanya memberikan kepuasan atau kebanggaan rohani saja. Misalnya : medali, piagam bintang jasa dan lainnya.
3. Kombinasi *Material* dan *Nommaterial Insentif* adalah alat motivasi yang diberikan berupa materiil(uang dan barang) dan nonmaterial (medali dan piagam), jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan atau kebanggaan rohani.

2.2.5 Metode-Metode Motivasi

Menurut Defita, (2012 :15-16). Ada dua model dalam Motivasi yaitu :

1. Model langsung (Direct Motivation) adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya.
2. Motivasi Tidak Langsung (Indirect Motivation) adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

2.2.6 Perbandingan Motivasi Eksternal & Internal

A. Motivasi Eksternal

Menurut Alimudin Kartika Ibrianti. (2012: 20-22). Motivasi eksternal menjelaskan kekuatan yang ada di dalam individu yang dipengaruhi oleh faktor internal yang dikendalikan oleh manajer, yaitu meliputi penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggung jawab. Motivasi eksternal meliputi faktor pengendalian oleh manajer yang meliputi hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan seperti halnya gaji atau upah, keadaan kerja dan kebijaksanaan perusahaan dan pekerjaan yang mengandung hal-hal seperti penghargaan, pengembangan dan tanggung jawab. Manajer perlu mengenal motivasi eksternal untuk mendapatkan tanggapan yang positif dari karyawannya. Tanggapan yang positif ini menunjukkan bahwa bawahan sedang bekerja demi kemajuan perusahaan. Manajer dapat

menggunakan motivasi eksternal yang positif maupun negatif. Motivasi positif merupakan penghargaan atas prestasi yang sesuai, sedangkan motivasi negatif mengenakan sanksi jika prestasi tidak dapat dicapai.

B. Motivasi Internal

Motivasi internal merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Efek motivasi terhadap kinerja karyawan akan tercipta jika motivasi internal ini sudah ada. Motivasi internal berperan penting dalam menciptakan prestasi kerja yang tinggi dan terus menerus.

Banyak perlakuan yang dapat dilakukan dalam meningkatkan motivasi internal, antara lain memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Memberikan kesempatan melanjutkan pendidikan serta membuka peluang bagi promosi karir, dan sebagainya.

Tabel 2.2
Perbedaan motivasi eksternal dan internal

Motivasi Eksternal	Lingkungan Kerja 1. Upah gaji yang baik dan layak. 2. Kondisi kerja yang baik. 3. Supervisi yang baik.
Motivasi Internal	Lingkungan Kerja 1. Pekerjaan yang sesuai dengan keinginan atau menyenangkan. 2. Pekerjaan yang menarik. 3. Pekerjaan yang menantang.

Sumber : Skripsi Alimudin Kartika Ibriati

Pada tabel diatas adalah pandangan yang membedakan lingkungan kerja motivasi eksternal dan internal, Berikut aspek-aspek dari lingkungan kerja diatas terdiri dari :

A. Motivasi Eksternal

- a. Pemberian upah/gaji untuk memenuhi kebutuhan fisik minimal maupun untuk kebutuhan hidup minimal. Tanpa upah/gaji yang layak sulit untuk mengharapkan atau bahkan memaksa SDM agar memberikan kontribusi maksimal dalam melaksanakan tugas pokoknya.
- b. Kondisi kerja yang baik, perasaan puas dan senang dalam bekerja dilingkungan organisasi, sangat dipengaruhi oleh kondisi kerja, baik yang bersifat fisik/material maupun psikis/non material. Kondisi kerja yang bersifat fisik menyangkut faktor sarana dan prasarana, seperti luas ruangan termasuk penataan dalam ruangan. Sedangkan faktor psikis/non material mengenai antara hubungan atasan dengan bawahan yang lain.
- c. Supervisi yang baik sebagai kegiatan mengamati, menilai dan membantu SDM agar bekerja secara efektif dan efisien, merupakan salah satu kegiatan perilaku organisasi, karena tujuan untuk terus menerus memperbaiki, meningkatkan dan menyempurnakan keterampilan dalam bekerja.

B. Motivasi Internal

a. Pekerjaan yang menyenangkan, pekerjaan yang bebas dari tekanan dan paksaan, disamping mudah atau tidak rumit melaksanakannya. Namun pekerjaan yang berat dan kompleks juga akan menyenangkan, jika dikerjakan dalam suasana kerja yang saling bantu membantu dan tolong menolong atau dalam suasana kerjasama yang efektif dan efisien.

b. Pekerjaan yang menarik, setiap SDM akan menyenangi bekerja dalam bidang yang sesuai dengan potensi, latar belakang pengalaman, pendidikan, keterampilan dan keahlian atau profesionalisme yang dikuasainya. Kesesuaiannya itu membuat pekerjaannya dirasakan menarik karena mencakup sesuatu yang sudah dikenal dan dipahaminya.

c. Pekerjaan yang menantang, motivasi kerja tidak saja timbul karena pekerjaan yang menyenangkan, tetapi juga yang menantang untuk mencapai suatu prestasi, sebagai sukses yang diinginkan oleh setiap pekerja (SDM). Dengan kata lain pekerjaan yang menantang cenderung akan menimbulkan motivasi berprestasi melalui kemampuan berkompetensi secara sehat dalam arti jujur dan sportif, sejalan dengan kemampuan bekerjasama yang efektif dan efisien.

2.2.7. Teori Yang Digunakan

Dari beberapa uraian teori di atas dalam penelitian ini diputuskan menggunakan teori Hirarkhi Kebutuhan Maslow dikarenakan menurut penyusun dalam teori Hirarkhi Kebutuhan Maslow bahwa pada dasarnya orang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih rendah sebelum memenuhi kebutuhan tertinggi sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang di embannya tersebut.

2.2.8 Dampak Motivasi

Dari penelitian terdahulu yang telah dipaparkan maka dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai dampak yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan, seseai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Yadi (2011) yang melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan menggunakan variabel motivasi kebutuhan fisiologis (x1), kebutuhan keamanan dan rasa aman (x2), kebutuhan sosial (x3), kebutuhan penghargaan (x4), kebutuhan aktualisasi dan pemenuhan diri (x5) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

2.2.9. Motivasi Dalam 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 lesuh. Motivasi yang baik atau lurus akan menjadikan suatu aktivitas duniawi bernilai ukhrawi. Dan sebaliknya apabila niatnya adalah kotor maka amal-amal ukhrawi menjadi tidak berarti dihadapan Allah- subhana wa ta'ala.

Berikut ini adalah ayat-ayat yang berhubungan dengan masalah motivasi

Dalam Al-Qur'an Surat ArRa'ad ayat 11 berbunyi:

لَهُر مُعَقَّبَتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ ۖ يَحْفَظُونَهُ ۖ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ
مَا بِقَوْمٍ ۖ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا ۖ فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا
لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ ۚ مِنْ وَآلٍ ﴿١١﴾

Artinya :

Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah[767]. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan[768] yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.

Menurut Ilfi , (2011: 199). Ayat diatas menunjukkan bahwa Allah tidak akan merubah keadaan mereka. Bentuk motivasi diatas menunjukkan suatu dorongan pelajaran bagi orang-orang yang ingin memenuhi kebutuhannya.

Dari sini menimbulkan suatu masalah, yaitu dapatkan bentuk motivasi diatas diberikan pada orang atau karyawan yang memiliki prinsip atau kebutuhan yang berbeda? Juga dalam hal apa dan bagaimana bentuk motivasi ini dapat diterapkan? Selama mereka tidak merubah sebab-sebab kemunduran mereka.

Motivasi yang harus dibangun oleh setiap manusia dalam mewujudkan aktivitas kehidupannya adalah motivasi spiritual semata. Dengan motivasi ini, seorang akan terpacu untuk berikhtiar terus menerus disertai dengan sikap tawakal dan pantang berputus harapan hingga akhirnya meraih keberhasilan dengan izin Allah Yang Maha Pemurah lagi Penyayang. Inilah motivasi berprestasi yang sesungguhnya. Dari bekerja yang kita usahakan, maka seorang akan mendapatkan hasil atau upah dari Allah itu lebih baik, sehingga motivasi inilah yang penting, seperti sabda rasulullah.

Menurut Ilfi, (2011: 192-193). Selain motivasi pencapaian kesempurnaan ibadah ritual, seseorang bekerja karena motivasi agar dapat melaksanakan ibadah sosial, yaitu zakat, infak, sedekah hibah dan juga wafak. Seorang yang bekerja hanya mencukupi untuk dirinya sendiri, ia akan termotivasi agar dapat mencukupi untuk istri, anak dan keluarga serta dapat mengangkat karyawan dan menggajinya, karena memberi nafkah pada mereka, akan dihitung sebagai pahala, sekalipun itu merupakan kewajiban, seperti hadits dibawah ini :

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

Artinya :

Rasullullah bersabda :” nafakanya seseorang kepada keluarga adalah sedekah”(matan lain Muslim 1669, turmuzi 1888, Ahmad 16463, Darimi 2549, Ahmad 16463, 16487, 21316, 2549)

Menurut Ilfi, (2011: 192-193) Dalam Islam, kelahiran manusia diibaratkan kertas putih yang bersih, dia sendiri yang akan mewarnai kehidupannya, karena itu seseorang muslim harus berusaha dan bekerja keras. Allah yang menentukan.

Muslim :

حَدَّثَنِي أَبُو الطَّاهِرِ وَأَحْمَدُ بْنُ عِيسَى قَالَا حَدَّثَنَا ابْنُ وَهْبٍ أَخْبَرَ نِي
يُونُسُ بْنُ يَزِيدَ عَنْ ابْنِ شِهَابٍ أَنَّ أَبَا سَلَمَةَ بْنَ عَبْدِ الرَّحْمَنِ أَخْبَرَهُ
أَنَّ أَبَا هُرَيْرَةَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ مَا مِنْ مَوْلُودٍ
إِلَّا يُوَدُّ عَلَى الْفِطْرَةِ ثُمَّ يَقُولُ افْرَعُوا فِطْرَةَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ
عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ ذَلِكَ الدِّينُ الْقَائِمُ.

Rasullulah Saw bersabda :

Tidak dilahirkan seorang anak kecuali dilahirkan dalam keadaan suci.”
Kemudian beliau bersabda: “Bacalah al-Qur’an, fitrah Allah yang telah menciptakan manusia menurut fitrah itu. Tidak ada perubahan pada fitrah Allah.(itulah) agama yang lurus.

Menurut Ilfi, (2011: 192-193) Dalam Islam, seorang muslim dianjurkan melakukan sesuatu dengan prestasi yang terbaik, bukan hanya bagi dirinya sendiri akan tetapi juga terbaik bagi orang lain. Karena hal ini menjadi ukuran pribadi yang unggul.

Islam mengajarkan manusia untuk bekerja secara *ihsan*. Islam juga menempatkan kerja atau amal sebagai kewajiban setiap muslim. Kerja bukan sekedar upah mendapat rizki yang halal guna memenuhi kebutuhan hidup,

tetapi mengandung makna ibadah seorang hamba kepada Allah, menuju sukses di akhir kelak. Oleh sebab itu, muslim mesti menjadikan kerja sebagai kesadaran spiritualnya yang transenden (agama Allah).

2.3 KINERJA

2.3.1 Devinisi Kinerja

Menurut Nawawi Hadari, (62-67). Dalam kamus besar bahasa indonesia dikatakan bahwa kinerja adalah :

A. ssesuatu yang dicapai.

B. prestasi yang diperlihatkan.

Sedangkan lavasque mengatakan kinerja adalah segala sesuatu yang dikerjakan seseorang dan hasilnya dalam melaksanakan fungsi suatu pekerjaan, dari dua pengertian tersebut terlihat bahwa kinerja bermakna kemampuan kerja dan hasil atau prestasi yang dicapai dalam melaksnakan pekerjaan.

Selanjutnya Stephen P.Robbin didalam Nawawi Hadari, (62-67), Mengatakan kinerja adalah jawaban atas pertanyaan “apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu “. Schermerson, Hunt dan Osborn mengatakan kinerja adalah kuantitas dan kualitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan individu, maupun kelompok organisasi. Aspek kuantitas mengacu pada beban kerja /target kerja, sedang aspek kualitas menyangkut kesempurnaan dan kerapian pekerjaan yang sudah dilaksanakan. Pengertian kinerja yang terakhir ini ternyata lebih luas dari pengertian-pengertian sebelumnya, dan memberikan tolak ukur hasil

kerja dari sudut kuantitas dalam arti target yang pada umumnya harus dihubungkan dengan waktu. Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan. Dengan demikian kinerja dapat dikatakan sangat tinggi jika target kerja dapat diselesaikan lebih cepat dari waktu yang disediakan. Kemudian pengertian tersebut di atas mengaitkan kinerja dengan aspek kualitas, yang sangat dipengaruhi/ditentukan oleh berat ringan atau sulit mudah atau kompleks tidaknya pekerjaan yang dilaksanakan.

Ukuran kualitas ini pertama berkenaan dengan pekerjaan/jabatan yang menuntut kemampuan manajerial dan/profesional yang memerlukan keahlian kerja tertentu. Untuk ini kinerja dalam melakukan kegiatan/pekerjaan bisnis tolak ukurnya sering dikaitkan juga dengan kemampuan menyelesaikan masalah, menciptakan dan mendesai produk, frekuensi dan mutu kreatifitas, inisiatif, keberanian mengambil keputusan, kemampuan mengatasi, menghindari risiko bisnis, dll. Disamping itu pengertian kinerja organisasi yang pada dasarnya bersumber dari kinerja individu, meskipun tidak berarti sebagai hasil penjumlahan atau rata-rata dari kinerja individu, sehubungan dengan ini mengenai kinerja kelompok /item termasuk unit kerja dan organisasi akan dijelaskan sendiri didalam bab lain bukan bab ini juga.

Pengertian kinerja yang berikutnya diketengahkan oleh Judith R Gordon didalam Nawawi Hadari, (62-67), yang mengatakan kinerja

adalah suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja. Pengertian ini terlihat sedikit rumit karena mengidentifikasi kinerja sebagai fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, yang bermakna kinerja memerlukan kemampuan mengidentifikasi keserasian antara kemampuan yang dimiliki pekerja dengan tujuan pekerjaan yang akan dilaksanakannya. Keserasian sebagai kinerja masih dipengaruhi pula oleh interaksi antar pemahaman dan penerimaan pekerja karyawan terhadap tujuan pekerjaan dengan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan tersebut. Selanjutnya Maeir memberikan pengertian secara sederhana dengan mengatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Sukses bermakna seorang pekerja memiliki kemampuan yang prima dalam bidang kerjanya, sehingga dapat menyelesaikannya secara efektif, efisien dan produktif sebagaimana yang diharapkan organisasi/perusahaan. Pengertian lain dari Hasibuan yang mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Ruqo'iyeh (2012: 19-20) Para pimpinan organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan yang

lainnya, walaupun karyawan-karyawan bekerja pada tempat yang sama namun produktivitas mereka tidak sama secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh dua faktor yaitu faktor individu dan situasi kerja. Ada dua faktor yaitu faktor individu dan situasi kerja.

Menurut Ruqo'iyah (2012: 19-20) Ada dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation) dimana dapat dirumuskan sebagai berikut :

Human performance : Ability Motivation.

Motivation : Attitude + Situation.

Ability : Knowledge + Skill.

Penjelasan :

A. Faktor Kemampuan (Ability)

Menurut Ruqo'iyah (2012: 19-20). Secara individu kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (intelektual Quotion) dan kemampuan relity (knowledge + Skill) yang mana karyawan memiliki potensi diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam menjalankan pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan, oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place the right man on the right job*).

Dengan kata lain kinerja (performance) dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu :

a) Faktor individu

- Kemampuan dan keahlian

- Latar belakang
 - Demografi atau perubahan
- b) Faktor psikologis yang terdiri dari :
- Presepsi
 - Attitude
 - Personality
 - Pembelajaran
 - Motivasi
- c) Faktor organisasi yang terdiri dari :
- Sumberdaya
 - Kepemimpinan
 - Penghargaan
 - Struktur
 - job design

B. Faktor Motivasi (Motivation)

Menurut Ruqo'iyah (2012: 19-20). Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (attitude) seorang karyawan dan menghadapi situasi kerja dengan adanya motivasi bagi karyawan dapat mengerakan karyawan karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kinerja). Seorang karyawan harus punya mental yang siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi dalam hal ini dimana karyawan harus siap mental maupun secara fisik memahami tujuan dan target kinerja yang harus dicapai mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Namun untuk memperoleh kinerja yang baik maka karyawan yang baik harus mempunyai motivasi berprestasi dimana terdapat karakteristik karyawan yang memiliki motivasi prestasi tinggi.

Yaitu :

- a) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
- b) Berani mengambil resiko
- c) Memiliki tanggung jawab realitas
- d) Mempunyai rencana kerja yang menyeluruh dan berfikir untuk merealisasikan tujuannya
- e) Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.

Menurut Nawawi Hadari, (2011: 62-67). Dikatakan juga bahwa hasil kerja atau prestasi itu merupakan gabungan dari tiga faktor terdiri dari :

- a. minat dalam kerja.
- b. Penerimaan delegasi tugas.
- c. Peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.

Semakin tinggi baik ketiga faktor tersebut dalam bekerja maka semakin besar baik prestasi kerja atau kinerja karyawan/pegawai. Dari pengertian tersebut jelas bahwa tanpa minat terhadap suatu pekerjaan, tidak mungkin seorang pekerja/karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan mengerahkan tenaga dan pikirannya secara maksimal. Demikian juga tanpa mendapat pelimpahan atau delegasi tugas yang jelas dan seimbang dengan tanggung jawab yang dipikul, seorang pekerja akan terbatas peluangnya

untuk berprestasi dalam pengambilan keputusan, memecahkan masalah, melaksanakan kreatifitas dan inisiatif, dll. Sedang aspek yang ketiga didalam pengertian di atas menekankan pada faktor motivasi atau dorongan pada seseorang pekerja/karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, baik motivasi dari dalam maupun dari luar dirinya. Motivasi kerja yang tinggi merupakan penunjang bagi terwujudnya kinerja yang tinggi. Sebaliknya motivasi kerja yang rendah akan berdampak kinerja akan menjadi buruk.

Menurut Nawawi Hadari (2011: 62-67). Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor yang terdiri dari :

- a. Pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja. Faktor ini mencakup jenis dan panjang pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti dibidangnya.
- b. Pengalaman, yang tidak sekedar berarti jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja, tetapi bekerja juga dengan substansi, yang dikerjakan jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam melakukan sesuatu bidang tertentu.
- c. Kepribadian berubah kondisi didalam diri seorang dalam menghadapi bidang kerjanya seperti minat, bakat, kemampuan bekerjasama/ keterbukaan, ketekunan, kejujuran, motivasi kerja, dan sikap terhadap pekerjaan.

Untuk kinerja dapat digambarkan sebagai pengintegrasian ketiga faktor tersebut diatas sebagai terlihat dalam diagram berikut ini:



Gambar 2.4
faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

Sumber: Evaluasi Dan Manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan Dan Industri

Berikutnya Suyadi Pariwosentono didalam Nawawi Hadari (2011: 62-67). Mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi/perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Pernyataan ini menyatakan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai dalam lingkup pekerjaan/jabatan yang menjadi wewenang dan tanggung jawab pekerja/karyawan yang bersangkutan dilingkungan sebuah organisasi/ perusahaan. Sedangkan upaya dalam melaksanakan pekerjaan dibatasi dalam lingkup tugas-tugas untuk mencapai tujuan organisasi /perusahaan yang telah di atur dan dilimpahkan kewenangan dan tanggung jawabnya secara legal/ resmi, wewenang dan tanggung jawab ini harus dilaksanakan dengan tidak melanggar hukum dalam pengertian tidak keluar dari ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan organisasi/perusahaan dan ketentuan perundang-undangan yan ditetapkan oleh pemerintah sedang dalam interaksi untuk mewujudkan kinerja yang tinggi agar tercapai hasil yang diharapkan, harus dijalin kerjasama, baik didalam maupun dengan pihak diluar organisasi/perusahaan berdasarkann nilai-nilai moral dan etika didalam

budaya organisasi dan sesuai pula dengan budaya masyarakat sekitar.

Pengertian-pengertian kinerja dalam uraian di atas menunjukkan bahwa kinerja bukan sifat atau karakteristik individu, tetapi kemampuan kerja yang ditunjukkan melalui proses atau cara kerja dan hasilnya yang dicapai didalamnya terdapat tiga unsur penting yang terdiri dari :

- a. Unsur kemampuan
- b. Unsur usaha dan
- c. Unsur kesempatan

Menurut Nawawi Hadari, (2011: 62-67). Yang bermuara pada hasil kerja yang dicapai, dengan demikian berarti seorang yang memiliki kemampuan tinggi dibidang kerjanya hanya akan sukses akan memiliki kesediaan melakukan usaha yang terterah pada tujuan organisasi/perusahaan. Tanpa usaha kemampuan akan kehilangan artinya. Selanjutnya kemampuan dan usaha saja tidak cukup apabila tidak ada kesempatan untuk sukses, baik yang dicapai sendiri maupun yang diperoleh dari pihak lain. Khususnya dari pihak atasan atau pimpinan manajer masing-masing. Oleh karena itu dalam pengertian yang bersifat praktis. Kinerja dapat diartikan sebagai apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas-tugas pokoknya. Dalam pengertian praktis itu berarti indikator kinerja dalam melaksanakan pekerjaan dilingkungan sebuah organisasi/perusahaan mencakup lima unsur sebagai berikut :

- a. Kuantitas hasil kerja yang dicapai
- b. Kualitas hasil kerja yang dicapai
- c. Jangka waktu mencapai hasil kerja tersebut

- d. Kehadiran dan kegiatan selama hadir ditempat kerja
- e. Kemampuan bekerjasama

Berdasarkan uraian-uraian diatas berarti kinerja seseorang dilingkungan suatu organisasi/perusahaan dapat dilihat dari dua orientasi:

- a. Orientasi proses yang menyangkut efektifitas dan efisien pelaksanaan pekerjaan dari sudut metode/cara kerja yakni yang mudah/tidak sulit, sedikit menggunakan tenaga dan pikiran (ringan), hemat dan/atau tempat waktu atau cepat, hemat bahan dan rendah pembiayaan.
- b. Orientasi hasil dalam arti dengan proses seperti tersebut di atas dicapai hasil dengan kriteria produktifitas tinggi, baik dari segi kuantitas maupun kualitas yang sesuai keinginan konsumen.

2.3.3 Fungsi Kinerja

Menurut Sani Achmad, (2006 : 19-21). Manajemen kinerja adalah apa tujuan yang ingin di capai oleh perusahaan dengan menerapkan sistem manajemen kinerja tersebut. Dengan kata lain untuk apa perusahaan harus mengeluarkan biaya dalam bentuk waktu, energi dan lain-lain, untuk menerapkan sebuah sistem yang namanya penilaian prestasi kerja atau manajemen kinerja.

Menurut Sani Achmad, (2006 : 19-21). Ada sejumlah tujuan yang biasanya dapat dicapai oleh sebuah organisasi atau perusahaan dengan menerapkan sebuah sistem Manajemen Kinerja seperti dapat dilihat dalam daftar di bawah in :

- a. Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun sebagai kelompok, sampai setinggi-tingginya dengan memberikan kesempatan pada mereka untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri dalam kerangka pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan bersama atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran kerja dan standar prestasi yang harus dicapai pada akhir kurun waktu yang ditetapkan.
- b. Peningkatan yang terjadi pada karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja sumberdaya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktifitas. Dengan kata lain, peningkatan produktivitas sumberdaya manusia secara keseluruhan diusahakan dicapai melalui peningkatan prestasi kerja karyawan secara perorangan (individu).
- c. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi-pribadi secara potensi laten karyawan dengan cara memberikan umpan balik pada mereka tentang prestasi mereka.
- d. Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan yang lebih tepat guna, pada gilirannya usaha ini akan membantu perusahaan untuk mempunyai

pasokan tenaga yang cakap dan terampil yang cukup untuk pengembangan perusahaan dimasa depan.

- e. Menyediakan alat/sarana untuk membandingkan prestasi kerja pegawai dengan tingkatan gajinya atau imbalannya sebagian dari kebijakan dan sistem imbalan yang baik.
- f. Memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang akhirnya. Dengan demikian jalur komunikasi dan dialog akan terbuka dan dengan demikian diharapkan bahwa proses penilaian prestasi kerja akan mengeratkan hubungan antar atasan dan bawahan.

Dari daftar di atas terlihat bahwa penggunaan sistem Manajemen Kinerja sebagai dasar bagi kebijakan pemberian *reward* yang umum disebut *merit system* ataupun untuk dasar bagi pembagian bonus misalnya, halnya, hanyalah salah satu dari berbagai tujuan sistem tersebut dan seharusnya bukan menjadi tujuan sistem tersebut dan seharusnya bukan menjadi tujuan yang pertama.

2.3.4 Pengukuran Kinerja

Menurut Defita, (2012 :24-27). Penilaian kerja yaitu membandingkan antara hasil yang sebenarnya diperoleh dengan yang direncanakan. Dengan kata lain, sasaran-sasaran tersebut harus diteliti satu persatu, mana yang telah dicapai sepenuhnya (100%), mana yang diatas standar (target), dan mana yang dibawah target atau tidak tercapai penuh. Penilaian hasil atau prestasi sendiri tidak boleh diserahkan pada atasan, tetapi harus dilakukan oleh

bawahan sendiri karena seyogyanya setiap orang memang mampu melakukannya. Semua itu dapat dilakukan melalui sistem informasi yang sudah berjalan seperti sistem pada pelaporan produksi atau penjualan atau dagangan pengecekan khusus. Baru setelah proses penilaian sendiri (*self assesment*) selesai, hasilnya dikirimkan kepada atasan sendiri, dilengkapi dengan analisis faktor-faktor yang membantu atau menghambat tercapainya prestasi, bila itulah yang terjadi.

Menurut Defita, (2012 :24-27). Dalam organisasi pengukuran kinerja digunakan untuk melihat sejauh mana kativitas yang selama ini dilakukan dengan membandingkan output atau hasil yang telah dicapai. Ada 10 (sepuluh) indikator dalam mengukur kinerja karyawan dalam organisasi yaitu :

- 1) Kuantitas, yaitu dalam mengukur kinerja maka yang harus dilihat adalah jumlah atau kuantitas kegiatan yang mampu diselesaikan atau disesuaikan dengan standard.
- 2) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan didalam pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
- 4) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada didalam organisasi.

- 5) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.
- 6) Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
- 7) Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan kelemahan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- 8) Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
- 9) Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
- 10) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.

Menurut Robert L. dalam Mathis John H Jackson (2002 :78) mengidentifikasi kinerja, pada dasarnya kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah apa yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk :

- Kuantitas Output
- Kualitas Output

- Jangka Waktu Output
- Kehadiran di tempat kerja
- Sikap kooperatif

2.3.5 Pengertian Penilaian Kinerja

Menurut Hasibuan (2005:87) Penilaian Prestasi adalah kegiatan manager untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Kinerja sebagai proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Penilaian kerja adalah suatu proses yang digunakan pemimpin untuk menemukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Mangkunegara (2007: 9-10). Penilaian kinerja adalah suatu proses yang digunakan pemimpin untuk menemukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

2.3.6 Tujuan Penilaian Kinerja

Terdapat berbagai macam tujuan penilaian kinerja sesuai dengan konteks organisasional tertentu. Menurut Hasibuan (2002: 89-90). Tujuan penilaian kinerja atau prestasi kerja karyawan pada dasarnya meliputi :

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.

- c. Kualitas, yaitu mutu hasil pekerjaan yang mampu dihasilkan dibandingkan dengan standart yang telah ditentukan. Ukuran kualitas pekerjaan adalah kerapian, kebersihan dan keteraturan.
- d. Ketetapan waktu, yaitu seberapa cepat pekerjaan bisa diselesaikan secara benar dan tepat waktu sesuai setandar yang telah ditentukan.
- e. Kedisiplinan, yaitu kemampuan untuk dapat bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditentukan.
- f. Kepemimpinan, yaitu kemampuan yang dimiliki dalam memimpin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- g. Kreativitas dan inovasi, yaitu kemampuan untuk selalu melakukan inovatif dan kreatif dalam usaha untuk mencapai tujuan.
- h. Kehadiran/absensi, yaitu jumlah kehadiran dibandingkan dengan standart yang telah ditentukan.
- i. Kerjasama tim, yaitu kemampuan untuk membentuk tim kerja yang solid yang mampu untuk mencapai target yang telah ditentukan.
- j. Tanggung jawab, yaitu kemampuan untuk bekerja secara penuh.
- k. Perencanaan pekerjaan, yaitu kemampuan dalam melakukan perencanaan untuk mencapai tujuan organisasi.

2.3.7 Kinerja Dalam Islam

Firman Allah dalam surat Al Hajj ayat 37

لَنْ يَنَالَ اللَّهُ لُحُومَهَا وَلَا دِمَاؤَهَا وَلَكِنَّ يَنَالُهُ التَّقْوَىٰ مِنكُمْ ۚ كَذَٰلِكَ سَخَّرَهَا لَكُمْ لِتَكْبِرُوا اللَّهَ عَلَىٰ مَا هَدَانَكُمْ ۗ وَبَشِّرِ الْمُحْسِنِينَ ﴿٣٧﴾

Artinya :

Daging-daging unta dan darahnya itu sekali-kali tidak dapat mencapai (keridhaan) Allah, tetapi ketakwaan dari kamulah yang dapat mencapainya. Demikianlah Allah Telah menundukkannya untuk kamu supaya kamu mengagungkan Allah terhadap hidayah-Nya kepada kamu. dan berilah kabar gembira kepada orang-orang yang berbuat baik.

Dari ayat tersebut Allah SWT memerintahkan pada umatnya untuk mencari rizki, asalkan manusia bersungguh-sungguh dengan usaha yang baik dan sesuai dengan ketakwaan kepada Allah SWT. Karena sesungguhnya ridho allah itu tidak akan tercapai melainkan ketakwaan yang bisa mencapainya. Hal ini sesuai dengan perintah Allah dalam Al-Qur'an surat Al A'raf 39:

وَقَالَتْ أُولَهُمْ لِأُخْرَهُمْ فَمَا كَانَ لَكُمْ عَلَيْنَا مِنْ فَضْلٍ فذُوقُوا
الْعَذَابَ بِمَا كُنْتُمْ تَكْسِبُونَ ﴿٣٩﴾

Artinya :

Dan Berkata orang-orang yang masuk terdahulu di antara mereka kepada orang-orang yang masuk kemudian: "Kamu tidak mempunyai kelebihan sedikitpun atas kami, Maka rasakanlah siksaan Karena perbuatan yang Telah kamu lakukan".

Menurut Ilfi , (2011 : 201-203). Dalam pandangan Islam segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib, dan teratur. Proses-prosesnya harus diikuti dengan baik. Sesuatu tidak boleh dilakukan secara asal-asalan. Hala ini merupakan prinsip utama dalam ajaran Islam. Rasulullah SAW bersabda dalam sebuah hadis yang diriwayatkan Bukhori :

حَدَّثَنَا مُوسَى بْنُ إِسْمَاعِيلَ حَدَّثَنَا وَهَيْبٌ حَدَّثَنَا هِشَامٌ عَنْ أَبِيهِ عَنْ
حَكِيمِ بْنِ حِرَامٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ

الْيَدُ الْعُلْيَا خَيْرٌ مِنَ الْيَدِ السُّفْلَى وَابْدَأْ بِمَنْ تَعُولُ وَخَيْرُ الصَّدَقَةِ
عَنْ ظَهْرِ غَنَى وَمَنْ يَسْتَعْفِفْ يُعِفَّهُ اللَّهُ وَمَنْ يَسْتَغْنِ يُغْنِهِ اللَّهُ
وَعَنْ وَهَيْبٍ قَالَ أَخْبَرَنَا هِشَامٌ عَنْ أَبِيهِ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ
اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ بِهَذَا. (بخار)

Rasulullah SAW bersabda :

Tangan diatas lebih baik dari tangan dibawah, mulailah orang yang kamu wajib nafkahi, sebaik-baik sedekah dari orang yang tidak mampu (diluar kecukupan), barang siapa yang memelihara diri (tidak meminta-minta) maka Allah akan memeliharanya, barang siapa yang mencari kecukupan maka akan dicukupi oleh Allah. (matan lain : Muslim 1716)

Menurut Ilfi , (2011 : 201-203). Hadits diatas tersebut tidak berarti memperbolehkan meminta-minta, akan tetapi motivasi agar seseorang muslim mau berusaha dengan keras agar dapat menjadi tangan diatas, yaitu orang yang mampu membantu dan memberikan sesuatu pada orang lain dari hasil jerih payahnya. Bagaimanapun mungkin dapat membantu dan memberikan sesuatu pada orang lain dari jerih payahnya. Bagaimana mungkin dapat membantu orang lain jika untuk memenuhi dirinya saja tidak mencukupi. Bagaimana mungkin dapat mencukupi kebutuhannya sendiri jika tidak mau berusaha keras. Seseorang akan dapat membantu sesama apabila dirinya telah berkecukupan. Seseorang dikatakan berkecukupan jika ia mempunyai penghasilan yang lebih. Seseorang akan mendapat penghasilan lebih jika berusaha keras dan baik. Karenanya dalam bekerja harus disertai etos kerja yang tinggi.

Hadits lain tentang kinerja ialah :

حَدَّثَنَا أَبُو عَامِرٍ الْعَقَدِيُّ عَنْ مُحَمَّدِ بْنِ عَمَّارٍ كَشَاكِشٍ قَالَ سَمِعْتُ
سَعِيدًا الْمَقْبُرِيَّ يُحَدِّثُ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ
وَسَلَّمَ قَالَ خَيْرُ الْكَسْبِ كَسْبُ يَدِ الْعَامِلِ إِذَا نَصَحَ.

Nabi Muhammad SAW:

”usaha yang paling baik adalah hasil karya seseorang dengan tangannya jika ia jujur (bermaksud baik).” (Matan :Infirad)

Menurut Ilfi , (2011 : 201-203) Nabi menyatakan bahwa usaha yang paling baik adalah berbuat sesuatu dengan tangannya sendiri dengan syarat jika dilakukan dengan baik dan jujur. Kalimat *amalu ar-rajuli biya-dilah* dalam hadits tersebut di atas yang berarti usaha seseorang dengan tangannya dapat dimaknai dengan wirausaha, karena dengan melakukan sesuatu dengan tangannya berarti seseorang dituntut dapat menciptakan sesuatu dan dapat memanfaatkan peluang dan kemampuan yang dimiliki. Maksudnya seseorang muslim hendaknya melakukan wirausaha dengan menciptakan sesuatu berdasarkan kemampuan yang dimiliki.

2.3.8 Hubungan Antara Motivasi Dengan Kinerja

Tenaga kerja adalah aset utama dari sebuah organisasi perusahaan, maka dari itu untuk mewujudkan tujuan perusahaan maka seorang pimpinan harus bisa mengarahkan karyawannya , salah satu cara untuk mewujudkan

tujuan dari perusahaan adalah dengan memberikan motivasi kepada bawahan.

Motivasi adalah salah satu faktor yang ada pada diri manusia yang mana dalam diri manusia terjadi suatu faktor yang ada pada diri manusia terjadi suatu proses untuk mendorong, mengarahkan dan memilih perilaku untuk mencapai tujuan tertentu sehingga menghasilkan kinerja yang efektif.

Adapun dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Yadi pada tahun 2011 tentang pengaruh motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, menunjukkan adanya pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan hal ini menunjukkan bahwa motivasi sangat berhubungan dengan kinerja, penelitian

Menurut Penelitian Defita Fitriana (2012) dengan judul pengaruh Motivasi Terhadap kinerja Karyawan PT. BRI Syariah Malang. Dengan menggunakan variabel motivasi kebutuhan fisiologis (x1), keamanan(x2), sosial (x3), penghargaan (x4) dan aktualisasi diri (x5) terhadap kinerja karyawan (Y), secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Herman (2005) dengan judul pengaruh motivasi terhadap produktifitas kerja karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Besi Musripah Malang. dari hasil analisis korelasi yang diperoleh dari *output regresi* mengkorelasi pengaruh, variabel kebutuhan fisiologis, variabel kebutuhan rasa aman, variabel kebutuhan sosial, variabel kebutuhan penghargaan, variabel kebutuhan aktualisasi terhadap produktivitas kerja diperoleh nilai $R_2 = 0.463$. angka ini menunjukkan bahwa variasi nilai produktifitas kerja yang dapat

dijelaskan oleh persamaan regresi yang diperoleh sebesar 46,3 % sedangkan hasilnya, yaitu 53,7%, dijelaskan oleh variabel lain diluar persamaan model R sebesar 0,681 artinya pengaruh antara variabel kebutuhan fisiologis, variabel kebutuhan rasa aman, variabel kebutuhan aktualisasi diri terhadap produktifitas kerja adalah kurang kuat.

2.3.9 Model Konsep

Dalam penelitian ini model konsepnya dapat dilihat dalam gambar 2.3 berikut ini .



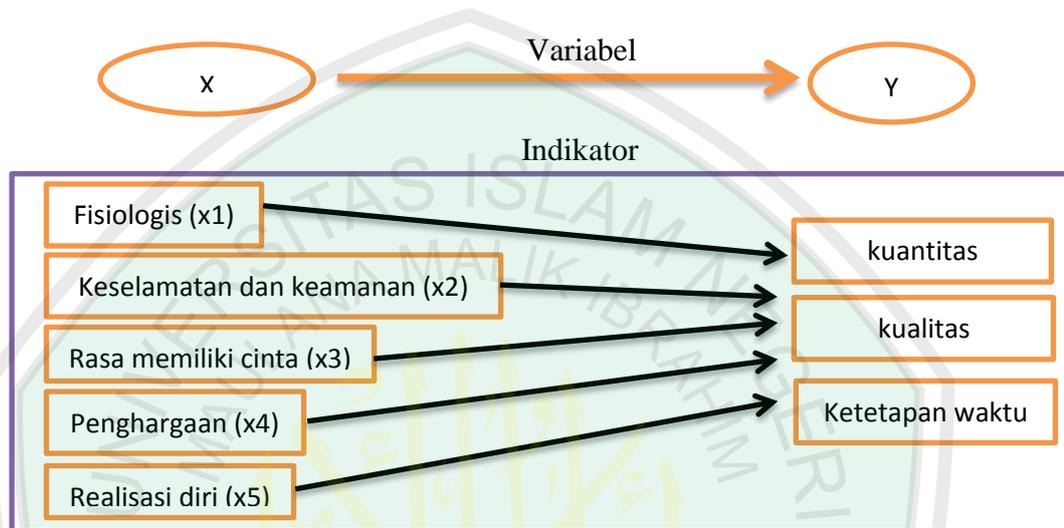
Gambar 2.5

Model konsep

Sumber :Data Diolah

2.3.10 Kerangka Berfikir

Hipotesis ini adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Dalam penelitian ini dirumuskan model hipotesis sebagai berikut:



Sumber: data diolah

Gambar 2.6

Model hipotesis

-  Pengaruh secara simultan variabel X terhadap variabel Y
-  Pengaruh secara parsial variabel X terhadap variabel Y

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah dalam model hipotesis, maka hipotesisnya dapat dirumuskan sebagai berikut :

2.3.9 Hipotesis

Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah :

1. Diduga motivasi yang meliputi kebutuhan Fisiologis, Keselamatan, Keamanan, Sosial, Penghargaan dan Aktualisasi Diri berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
2. Diduga motivasi yang meliputi kebutuhan Fisiologis, Keselamatan, Keamanan, Sosial, Penghargaan dan Aktualisasi Diri berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Diduga motivasi yang meliputi kebutuhan Sosial berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

