

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Hasil dari penelitian terdahulu yang ditulis oleh Beni Habibi (2005) tentang “ Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan di PT. regional IV jawa tengah dan D.I.Y bagian sumberdaya manusia dan umum” dengan hasil: Hubungan motivasi kerja karyawan dengan kesejahteraan karyawan cukup signifikan, karyawan akan merasa terlindungi dengan adanya kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan, yaitu berupa jaminan asuransi (jaminan sosial tenaga kerja).

Berdasarkan rangkuman hasil analisis deskriptif kualitatif mengenai pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Askes Regional VI Jawa tengah dan D.I.Yogyakarta dapat diketahui bahwa motivasi kerja karyawan bagian sumber daya manusia dan umum pada PT. Askes Regional VI Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta ditinjau dari factor kesejahteraan karyawan termasuk kriteria baik. Hubungan motivasi kerja dengan kesejahteraan karyawan cukup signifikan, karyawan akan merasa terlindungi dengan adanya kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan, yaitu berupa jaminan asuransi (jaminan sosial tenaga kerja).

Rd. Gema Bayu P (2008) tentang “ Analisis Hubungan Motivasi Kerja dengan Manajemen Kinerja Agen Penjualan Produk Shar-e Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk dan PT. Pos Indonesia Cabang Bogor”

dengan hasil: Indikator umpan balik perusahaan sebagai balasan hasil kerja karyawan dinilai telah terlaksana dan dirasakan oleh karyawan sales counter PT. POS, Shar-e Crew dan Agen lepas. Berdasarkan hasil wawancara, umpan balik yang didapat karyawan dapat berupa bonus, pujian, promosi kerja dan lainnya.

Berdasarkan hasil pengujian terhadap faktor pengakuan dan penghargaan pada sales counter PT.POS maka diperoleh kesimpulan bahwa pengakuan dan penghargaan memiliki hubungan yang nyata dan kuat (high association) dengan manajemen kinerja karyawan. Hubungan pengakuan dan penghargaan dengan kinerja karyawan memiliki nilai korelasi sebesar 0,863, maka semakin diakui dan dihargainya karyawan oleh perusahaan akan cenderung berdampak positif pada bentuk manajemen kinerja yang dilakukan karyawan.

Vina Rani Wibayanti (2009) tentang “Pengaruh Gaji Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Home Industri Kripik Buah “Aisyah” Batu) “dengan hasil: Dapat diketahui pada item no 4 bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju akan saya bekerja untuk mencapai suatu tujuan di masa depan tidak ada, responden yang menyatakan tidak setuju berjumlah 1 orang (2,9%), responden yang menyatakan ragu-ragu berjumlah 4 orang (11,4%), responden yang menyatakan setuju berjumlah 11 orang (31,4%), dan responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 19 orang (54,3%). Berdasarkan hasil pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden

yang menyatakan sangat setuju berjumlah 19 orang (54,3%), karena karyawan mengerti bekerja untuk mencapai suatu tujuan dimasa depan.

Variabel bebas yaitu Gaji (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Motivasi Kerja (Y), hal ini ditunjukkan dengan nilai R sebesar 17,3, angka ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dapat di jelaskan dengan persamaan regresi yang diperoleh sebesar 17,3% atau 0,173 sedangkan sisanya 82,7 % adalah pengaruh dari variabel lain seperti tunjangan, insentif, bonus dan lain-lain. Sehingga variabel gaji memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada home industry kripik buah “Aisyah” Batu. sehingga H_0 ditolak dan H_a di terima. Pada level signifikan 0,05 ini berarti variabel gaji memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja.

Tabel 2.1
Persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu

Nama	Judul	Variabel	hasil
Beni Habibi (2005)	Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan di PT. regional IV jawa tengah dan D.I.Y bagian sumberdaya manusia dan umum	kesejahteraan karyawan, penghargaan, lingkungan kerja, masa kerja serta pendidikan dan latihan kerja.	Hubungan motivasi kerja karyawan dengan kesejahteraan karyawan cukup signifikan, karyawan akan merasa terlindungi dengan adanya kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan, yaitu berupa jaminan asuransi
Rd. Gema	Analisis	Motivasi dan	hubungan

Bayu P (2008)	Hubungan Motivasi Kerja dengan Manajemen Kinerja Agen Penjualan Produk Shar-e Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk dan PT. Pos Indonesia Cabang Bogor	Kinerja	prestasi dengan manajemen kinerja karyawan adalah positif dan kuat (high association)
Vina Rani Wibayanti (2009)	Pengaruh Faktor Gaji Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan Home Industri Kripik Buah "Aisyah" Batu	Gaji dan motivasi kerja	Terdapat hubungan yang signifikan antara gaji dengan motivasi kerja karyawan pada home industry kripik buah "Aisyah" Batu, adapun bentuk hubungan adalah positif dengan tingkat keeratan yang tinggi (berdasarkan nilai koefisien regresi linear sederhana). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pemberian gaji yang tinggi kepada karyawan maka semakin tinggi pula karyawan untuk termotivasi dalam bekerja.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kerja menurut kamus bahasa Indonesia adalah melakukan sesuatu, sesuatu yang dilakukan. Sedangkan konsep kinerja merupakan singkatan dari *kinetika energi kerja* yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Istilah *performance* sering diindonesiakan sebagai *performa*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009:5).

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tanpa apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan.

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Sasaran yang menjadi obyek penilaian kerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas

yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara obyektif dan dilakukan secara berkala. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan atau dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan dapat diukur.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencari tujuannya.

Menurut Sudarmanto (2009:8), dalam berbagai literatur, pengertian tentang kinerja sangat beragam. Akan tetapi, dari berbagai perbedaan pengertian, dapat dikategorikan dalam dua garis besar pengertian dibawah ini:

1. Kinerja merujuk pengertian sebagai hasil. Dalam konteks hasil, Bernardin (2001,143) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu-tertentu atau aktivitasaktivitas selama periode waktu

tertentu. Dari definisi tersebut, Bernardin menekankan pengertian kinerja sebagai hasil, bukan karakter sifat (*trait*) dan perilaku. Pengertian kinerja sebagai hasil juga terkait dengan produktivitas dan efektivitas.

2. Kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku. Terkait dengan kinerja sebagai perilaku, Murphy, 1990 (dalam Ricard, 2002) menyatakan bahwa kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Pengertian kinerja sebagai perilaku juga dikemukakan oleh Mohrman (1989), Campbell (1993), Cardy dan Dobbins (1994), Waldman (1994) (dalam Ricard, 2002). Kinerja merupakan sinonim dengan perilaku. Kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Dalam pengertian ini, kinerja mencakup tindakantindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi.

Terkait dengan konsep kinerja, Rummler dan Brache (1995) mengemukakan ada 3 level kinerja (Sudarmanto, 2009:7), yaitu :

1. Kinerja organisasi; merupakan pencapaian hasil (*outcome*) pada level atau unit analisis organisasi. Kinerja pada level organisasi ini terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan manajemen organisasi.

2. Kinerja proses; merupakan kinerja pada proses tahapan dalam menghasilkan produk atau pelayanan. Kinerja pada level proses ini dipengaruhi oleh tujuan proses, rancangan proses, dan manajemen proses.
3. Kinerja individu/pekerjaan; merupakan pencapaian atau efektivitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Para pimpinan organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya. Walaupun karyawan-karyawan bekerja pada tempat yang sama namun produktifitas mereka tidak sama. Secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh dua faktor yaitu faktor individu dan situasi kerja. Ada dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*), dimana dapat dirumuskan sebagai berikut:

Human performance = *Ability* + *Motivation*

Motivation = *Attidute* + *Situation*

Ability = *Knowledg* + *Skill*

Penjelasan:

a) Faktor kemampuan (*Ability*)

Secara individu, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (*Intelektual Quotion*) dan kemampuan reality (*knowledg + skill*) yang mana karyawan yang memiliki potensi di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan 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 individual:

- Kemampuan Dan Keahlian
- Latar belakang
- Demografi atau Perubahan

B) Faktor psikologi yang terdiri dari :

- Persepsi
- Antitude
- Personality
- Pembelajaran
- Motivasi

C) Faktor organisasi yang terdiri dari:

- Sumber daya
- Kepemimpinan
- Penghargaan
- Struktur
- Job design

a) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kinerja. Dengan adanya motivasi bagi karyawan, dapat menggerakkan karyawan yg terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kinerja).

Seorang karyawan harus mempunyai mental yang siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi. Dalam hal ini, dimana karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kinerja yang harus d capai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Namun untuk memperoleh kinerja yang baik, maka karyawan harus memiliki motif berprestasi, dimana terdapat 6 karakteristik kaaryawan yang memiliki motif berprestasi tinggi yaitu:

- a) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
- b) Berani mengambil resiko
- c) Memiliki tujuan yang realiatis

- d) Mempunyai rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.
- e) Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang di lakukannya.

2.2.3 Pengukuran Kinerja Karyawan

Ukuran sukses dan bagian-bagian mana yang dianggap penting dalam suatu pekerjaan memang sulit untuk ditentukan karena berbagai jenis pekerjaan yang beragam mempunyai ukuran yang berbeda-beda. Kinerja individu perlu diukur secara periodik enam bulan atau minimal setiap tahun agar dapat dievaluasi perkembangannya dari tahun ke tahun berikutnya. Untuk memudahkan pengukuran kinerja seseorang, dapat dilakukan dengan cara membagi menjadi dua jenis, yaitu:

- a. Pekerjaan produktif, secara kuantitatif orang bisa membuat suatu standar obyektif.
- b. Pekerjaan non produktif, dimana penentu sukses tidaknya seseorang dalam tugas biasanya dapat melalui *judgments* atau pertimbangan subyektif.

Pengukuran kinerja (prestasi) merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi kinerja karyawan secara periodik. Sementara Dharman (2000: 154) menjelaskan banyak cara pengukuran yang dapat digunakan seperti penghematan kesalahan dan banyak lagi. Hal ini berkaitan dengan:

a. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standart kerja yang ditetapkan.

b. Kualitas

Kualitas merupakan ketelitaian, ketrampilan dan kesesuaian dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standart kerja yang ditetapkan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan kemampuan seorang karyawan dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan jangka waktu yang ditentukan.

Menurut Dharma (2001:154) cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran "tingkat kepuasan", yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu erupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Menurut Siagian (1995:230), indikator-indikator dalam pengukuran kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Kemahiran menempuh prosedur yang telah ditentukan.
- b. Sikap menghadapi pekerjaan.
- c. Kecermatan dalam pelaksanaan tugas.
- d. Kecepatan penyelesaian tugas.

2.2.4 Kinerja Menurut Pandangan Islam

Firman Allah dalam surat Al Hajj ayat 37

لَنْ يَنَالَ اللَّهَ لُحُومُهَا وَلَا دِمَاؤُهَا وَلَكِنْ يَنَالُهُ التَّقْوَىٰ مِنْكُمْ كَذَٰلِكَ سَخَّرَهَا لَكُمْ

لِتُكَبِّرُوا اللَّهَ عَلَىٰ مَا هَدَيْكُمْ ۗ 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 kepada 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 ketakwaanlah yang bisa menyapainya. Hal ini sesuai dengan perintah Allah dalam Al-Qur'an surat Al A'raaf 39:

وَقَالَتْ أُولَئِهِمْ لِأَخْرَجْتَهُمْ فَمَا كَانَتْ لَكُمْ عَلَيْنَا مِنْ فَضْلٍ فَذُوقُوا الْعَذَابَ بِمَا كُنْتُمْ

تَكْسِبُونَ

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".

Terkadang ada perasan malas yang menggoda kita untuk kembali bekerja seditakala, untuk itu Rasulullah saw memberikan teladan kepada kita dalam banyak hadits agar kita selalu giat dalam mencari rezeki, diantaranya :

1. Mencari rezeki yang halal adalah wajib sesudah menunaikan yang fardhu (seperti shalat, puasa, dll). (HR. Ath-Thabrani dan Al-Baihaqi).
2. Sesungguhnya Ruhul Qudus (malaikat Jibril) membisikkan dalam benakku bahwa jiwa tidak akan wafat sebelum lengkap dan sempurna rezekinya. Karena itu hendaklah kamu bertakwa kepada Allah dan memperbaiki mata pencaharianmu. Apabila datangnya rezeki itu terlambat, janganlah kamu memburunya dengan jalan bermaksiat kepada Allah karena apa yang ada di sisi Allah hanya bisa diraih dengan ketaatan kepada-Nya. (HR. Abu Zar dan Al Hakim).

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. Hal ini merupakan prinsip utama dalam ajaran Islam. Rasulullah SAW bersabda dalam sebuah hadis yang diriwayatkan Bukhori:

حَدَّثَنَا مُوسَى بْنُ إِسْمَاعِيلَ قَالَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ الْيَدُ الْعُلْيَا خَيْرٌ مِنَ الْيَدِ السُّفْلَى وَ أَيْدَاءُ بَيْنَ تَعْوَلٍ وَخَيْرٌ اَصْدَقَةٌ عَنْ ظَهْرِ غِيٍّ وَمَنْ يَسْتَغْفِرْ يُعْفِهِ اللَّهُ وَمَنْ يَسْتَعْنِ يُعْهِهُ اللَّهُ وَعَنْ وَهَيْبٍ قَالَ أَخْبَرَنَا هِشَامٌ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ بِهَذَا

Rasulullah SAW bersabda : Tangan diatas lebih baik dari tangan di bawah, mulailah orang yang wajib kamu nafkahi, sebaik-baik sedekah dari orang yang tidak mampu (di luar 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 Nur Diana (2008:210) hadis diatas tersebut tidak berarti memperbolehkan meminta-minta, akan tetapi memotivasi agar seorang 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. Bagaimana mungkin dapat membantu orang lain jika untuk memenuhi dirinya sendiri 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.

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:

حَدَّثَنَا أَبُو بَكْرِ بْنُ أَبِي شَيْبَةَ قَالَ قَالَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ الْمُؤْمِنُ الْقَوِيُّ خَيْرٌ وَأَحَبُّ إِلَى اللَّهِ مِنَ الْمُؤْمِنِ الضَّعِيفِ وَفِي كُلِّ خَيْرٍ احْرِصْ عَلَى مَا يَنْفَعُكَ وَاسْتَعْنِ بِاللَّهِ وَلَا تَعْجِزْ وَإِنْ أَصَابَكَ شَيْءٌ فَلَا تَقُلْ لَوْ أَنِّي فَعَلْتُ كَذَا وَكَذَا وَلَكِنْ قُلْ قَدَّرَ اللَّهُ وَمَا شَاءَ فَعَلَّ فَإِنْ لَوْ تَفَتَّحَ عَمَلُ الشَّيْطَانِ

Mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai dari pada mukmin yang lemah dan dalam segala hal selalu mengerjakan yang terbaik, raihlah apa yang dapat memberi manfaat bagimu, dan mintalah pertolongan pada Allah, jangan lemah! Kalau engkau tertimpa sesuatu maka jangan berkata : “Kalau aku berbuat begini, pasti begini dan begitu,” tetapi katakanlah :” Allah SWT telah menentukan dan menghendaki aku.” Berandai-andai itu adalah perbuatan setan. (Matan lain : Ibnu Majah 726, Ahmad 8436, 8473).

Hadis 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 tidak melaksanakannya). Selain itu muslim dianjurkan memanfaatkan waktu dengan baik dan seimbang antara bekerja, beribadah dan beristirahat. Orang yang sukses adalah mereka yang senantiasa menggunakan waktunya secara tepat untuk kegiatan yang bermanfaat dan serius dalam mengerjakan sesuatu. Ilfi Nur Diana (2008:203-205)

2.2.5 Pengertian Motivasi

Untuk memberikan dorongan dan menggerakkan orang-orang agar mereka bersedia bekerja semaksimal mungkin, perlu diusahakan adanya komunikasi dan peran serta dari semua pihak yang bersangkutan. Motivasi menunjukkan agar manajer mengetahui bagaimana memberikan informasi yang tepat kepada bawahannya agar mereka menyediakan waktunya guna melakukan usaha yang diperlukan untuk memperoleh saran-saran dan rekomendasi-rekomendasi mengenai masalah yang dihadapi. Untuk itu diperlukan keahlian manajer untuk memberikan motivasi kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan.

Abraham Maslow mengemukakan teori motivasi yang dinamakan *Maslow's Needs Hierarchy Theory/A Theory of Human Motivation* atau teori Motivasi Hierarki kebutuhan Maslow. Teori Motivasi Abraham Maslow mengemukakan bahwa teori hierarki kebutuhan mengikuti teori

jamak, yakni seseorang berperilaku dan bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang artinya, jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima.

Hasibuan (2005) mengemukakan jenjang/hierarki kebutuhan menurut Abraham Maslow, yakni :

- a) *Physiological needs* (kebutuhan fisik dan biologis) Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan akan makan, minum, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisik ini merangsang seseorang berperilaku dan bekerja dengan giat.
- b) *Safety and security needs* (kebutuhan keselamatan dan keamanan). Kebutuhan tingkat kedua menurut Maslow adalah kebutuhan keselamatan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk.
- c) *Affiliation or Acceptance Needs* (kebutuhan sosial) Kebutuhan Sosial dibutuhkan karena merupakan alat untuk berinteraksi sosial, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak akan mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil, ia selalu membutuhkan hidup berkelompok.

- d) *Esteem or status needs* (kebutuhan akan penghargaan adalah kebutuhan akan penghargaan dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam suatu organisasi, semakin tinggi pula prestisenya. Prestasi dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai symbol status itu.
- e) *Self Actualization* (aktualisasi diri) Kebutuhan aktualisasi adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar biasa.

Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya. Pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh para pimpinan perusahaan yang menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2.2.6 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi timbul karena dua faktor, yaitu dorongan yang berasal dari dalam manusia (faktor individual atau internal) dan dorongan yang berasal dari luar individu (faktor eksternal). Faktor individual yang biasanya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah :

1. Minat

Seseorang akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan kalau kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya.

2. Sikap positif

Seseorang yang mempunyai sifat positif terhadap suatu kegiatan dengan rela ikut dalam kegiatan tersebut, dan akan berusaha sebisa mungkin menyelesaikan kegiatan yang bersangkutan dengan sebaik-baiknya.

3. Kebutuhan

Setiap orang mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berusaha melakukan kegiatan apapun asal kegiatan tersebut bisa memenuhi kebutuhannya (Simon Devung, 1989:108).

4. Faktor kesehatan kerja

Faktor kesehatan kerja merupakan kebijakan dan administrasi perusahaan yang baik, supervisi teknisi yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang baik dan keselamatan kerja.

2.2.7 Teori-teori Motivasi

Teori-teori yang membahas masalah motivasi atau bagaimana cara memotivasi ada beberapa macam diantaranya:

A. Teori kepuasan atau Teori isi (Content theory)

Teori kepuasan ada yang menakan juga teori Isi (Content theory) adalah suatu teori motivasi dengan melihat faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan yang menyebabkan individu (karyawan) berperilaku tertentu. Teori Motivasi yang tergolong dalam kelompok teori kepuasan ini antara lain:

a. Teori Hirarki Kebutuhan

Ialah suatu teori motivasi atau teori tentang cara memotivasi manusia (karyawan) dengan cara memperhatikan faktor-faktor kebutuhan, dimana kebutuhan manusia tersebut mempunyai jenjang atau tingkatan (hirarki). Kebutuhan manusia itu banyak dan berganti-ganti, maksudnya setelah kebutuhan yang pertama/pokok maka mereka akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang tingkat berikutnya, dan seterusnya. Lima macam dan tingkatan kebutuhan tersebut antara lain:

1. Kebutuah fisiologis yaitu kebutuhan yang mendasar (pokok) yang harus segera dipenuhi contoh: makan, minum, tempat tinggal, dan lain sebagainya.
2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan yaitu kebutuhan akan keagamaan dan keselamatan diri maupun ekonomi masa depan contoh: keamanan dalam bekerja, keamanan ekonomi di masa depan (tak di PHK) dan bebas dari ancaman lainnya.

3. Kebutuhan bersosial, cinta dan memiliki yaitu kebutuhan akan teman hubungan, kerjasama, rasa saling cinta kasih untuk saling memperhatikan, mencurahkan isi hati dan lain-lain. Contoh: butuh teman kerja, bermain dan lain sebagainya.
4. Kebutuhan penghargaan yaitu kebutuhan akan penghargaan diri baik dari bawahan, teman, atasan, keluarga dan lingkungannya yang lain. Contoh: pujian, tanda penghargaan, sangjungan dan lain-lain.
5. Kebutuhan realisasi diri yaitu kebutuhan untuk menonjolkan diri untuk menggunakan segala kemampuannya untuk mencapai prestasi yang tinggi.

Setiap manusia akan berusaha untuk memenuhi kebutuhannya, dalam usaha tersebut dia akan berperilaku dan perilaku ini akan ditentukan atau dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhannya. Oleh karena itu seorang manajer (pimpinan) harus pintar memberikan motivasi pada bawahannya (karyawan) misalnya memenuhi kebutuhan, minimal kebutuhan fisiologisnya atau meyakinkan mereka bahwa kebutuhannya akan tercapai, sehingga perilaku mereka (karyawan) akan terarah sesuai dengan yang dikehendaki oleh pimpinan (perusahaan). Untuk memenuhi teori motivasi hirarki kebutuhan ini, ada beberapa asumsi atau anggapan yang perlu diperhatikan antara lain:

- a. Setiap individu mempunyai kebutuhan dan kebutuhan-kebutuhan manusia itu tersusun dalam satu jenjang (hirarki).
- b. Orang (manusia) akan berusaha memenuhi kebutuhannya yang paling dasar/pokok lebih dahulu sebelum memenuhi kebutuhan tingkat berikutnya.
- c. Setiap manusia mempunyai kebutuhan untuk berkembang (maju).

Teori dari Maslow ini, kalau kita lihat ada beberapa kelebihan dan juga ada kekurangannya, adapun kelebihanannya adalah:

1. Memberitahukan pada para manajer (pimpinan) bahwa setiap manusia (karyawan) mempunyai kebutuhan dan perilaku mereka dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhannya, sehingga kalau ingin memotivasi perlu memperhatikan kebutuhannya.
2. Kebutuhan manusia itu berjejang (bertingkat) dan mereka akan berusaha memenuhi kebutuhan pada tingkat yang lebih penting atau mendasar lebih dahulu, baru kemudian tingkat berikutnya.
3. Memudahkan para manajer (pimpinan) dalam menentukan motivasi apa yang paling tepat untuk bawahannya.

B. Herzberg's Two Factor Motivation Theory

Menurut Hasibuan (2003:108) menyatakan bahwa: “Faktor motivator (*motivation factor*) adalah faktor yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan”. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, misalnya kursi yang empuk, ruangan yang nyaman, penempatan yang tepat dan lain sebagainya. Menurut teori dua faktor menurut Herzberg yang menjadi pokok bahasan dalam penelitian ini, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Faktor motivasi atau pemuas, terdiri dari:

1. Pengakuan (*recognition*)

Merupakan bentuk-bentuk pengakuan dari pihak perusahaan atas hasil atau kinerja yang telah dicapai oleh karyawan. Bentuk pengakuan ini secara langsung memberikan suatu motivasi kepada para karyawan sehingga diharapkan mereka dapat bekerja secara maksimal pada perusahaan di mana mereka bekerja.

2. Tanggung jawab (*responsibilities*)

Bentuk tanggung jawab yang dimaksudkan disini adalah bentuk tanggung atas pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Dengan adanya tanggung jawab yang tinggi dari karyawan secara langsung memberikan suatu jaminan

bahwa karyawan yang bersangkutan dapat termotivasi untuk menyelesaikan atas tugas yang dibebankan kepadanya.

3. Prestasi (*achievement*)

Kebutuhan akan prestasi menjadi hal yang penting bagi kelangsungan seorang karyawan. Perusahaan memberikan motivasi atas prestasi biasanya dilakukan dengan memberikan tugas kepada bawahan atas suatu tugas yang menarik untuk dikerjakannya, sehingga mereka memiliki prestasi yang lebih baik.

4. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*)

Motivasi dapat berasal dari jenis pekerjaan itu sendiri, hal tersebut dikarenakan dengan pekerjaan yang direncanakan sedemikian rupa pada akhirnya dapat memberikan suatu stimulus dan menantang para karyawan serta dapat memberikan kesempatan untuk maju.

5. Pengembangan (*advancement*)

Suatu bentuk motivasi yang telah diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sehingga mereka dapat lebih terpacu dalam pencapaian kinerja yang lebih baik. Pengembangan merupakan suatu bentuk kebijakan yang diambil oleh perusahaan dimana akan dilakukan suatu

peningkatan jabatan atau posisi bagi karyawan yang berprestasi.

b. Faktor pemeliharaan (*hygiene*) terdiri dari:

1) Teknik supervisi (*technical supervisor*)

Teknik supervisi sangat erat kaitannya dengan proses pelaksanaan kerja yang telah dilakukan oleh karyawan.

Teknik supervisi mempunyai kecenderungan dalam rangka memberikan suatu rangsangan atau motivasi kepada karyawan sehingga mereka dapat bekerja secara maksimal pada perusahaan.

2) Kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*)

Dengan adanya bentuk kebijakan dan administrasi yang sesuai dengan kondisi para karyawan akan menjadikan suatu motivasi bagi karyawan dalam bekerja.

3) Gaji (*wages*)

Masalah gaji merupakan fungsi yang paling sulit dan membingungkan karena berhubungan dengan hak individu seseorang sebagai karyawan dalam menerima imbalan atas kerja mereka kompensai atau gaji sangat penting untuk diperhatikan mengingat dengan adanya kompensasi akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang secara otomatis akan meningkatkan kinerja karyawan.

4) Kondisi kerja (*working condition*)

Merupakan suatu keadaan dimana karyawan melakukan aktivitasnya, kondisi kerja erat kaitannya dengan kondisi pekerjaan dan rekan kerja yang terdapat dalam suatu lingkungan kerja. Lebih jauh lagi kondisi kerja sangat erat kaitannya dengan suasana kerja yang terdapat pada suatu perusahaan baik mengenai hubungan antar karyawan dan kondisi fisik dimana seorang karyawan bekerja.

Teori Herzberg ini melihat ada dua faktor yang mendorong karyawan 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 karyawan 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. Kepuasan disini tidak terutama dikaitkan dengan perolehan hal-hal yang bersifat materi. 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 (Sondang, 2002 : 107).

Motivasi Intrinsik adalah motivasi internal untuk melakukan sesuatu demi sesuatu itu sendiri (tujuan itu sendiri). Seseorang tidak

memerlukan tawaran imbalan atau diancam dengan hukuman-hukuman apapun untuk membuatnya melakukan sesuatu. Dia akan melakukan sesuatu tersebut karena memang dia menyukai dan senang melakukan hal tersebut. Misalnya, seorang murid akan tetap mempelajari suatu mata pelajaran dengan giat, meskipun saat itu tidak sedang musim ujian dan sama sekali tidak ada paksaan belajar dari siapapun.

Motivasi Ekstrinsik adalah melakukan sesuatu untuk mendapatkan sesuatu yang lain (cara untuk mencapai tujuan). Motivasi ekstrinsik biasanya lebih dipengaruhi oleh insentif eksternal seperti pemberian imbalan ataupun pemberian hukuman. Misalnya, seorang murid menjadi rajin belajar karena dia tidak mau dihukum oleh orang tuanya, ataupun karena dia menginginkan imbalan berupa nilai yang bagus.

Menurut Herzberg (dalam Cushway & Lodge, 1995 : 139) faktor *hygienis/extrinsic factor* tidak akan mendorong minat para pegawai untuk berforma baik, akan tetapi jika faktor-faktor ini dianggap tidak dapat memuaskan dalam berbagai hal seperti gaji tidak memadai, kondisi kerja tidak menyenangkan, faktor-faktor itu dapat menjadi sumber ketidakpuasan potensial. Sedangkan faktor *motivation* atau *intrinsic factor* merupakan faktor yang mendorong semangat guna mencapai kinerja yang lebih tinggi. Jadi pemuasan terhadap kebutuhan tingkat tinggi (faktor motivasi) lebih memungkinkan seseorang untuk berforma tinggi daripada pemuasan kebutuhan lebih rendah (*hygienis*) Leidecker & Hall (dalam Timpe, 1999 : 13).

C. teori harapan

menunjukkan bahwa kekuatan dari suatu kecenderungan untuk bertindak dalam cara tertentu bergantung pada kekuatan dari suatu harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti dengan hasil yang ada dan pada daya tarik dari hasil itu terhadap individu tersebut. Dalam bentuk yang lebih praktis, teori harapan mengatakan bahwa karyawan-karyawan akan termotivasi untuk mengeluarkan tingkat usaha yang tinggi ketika mereka yakin bahwa usaha tersebut akan menghasilkan penilaian kinerja yang baik, penilaian yang baik akan menghasilkan penghargaan-penghargaan organisasional seperti bonus, kenaikan imbalan kerja atau promosi. Dan penghargaan-penghargaan tersebut akan memuaskan tujuan-tujuan pribadi para karyawan. Oleh karena itu teori tersebut berfokus pada tiga hubungan yaitu:

- Hubungan usaha-kerja. Kemungkinan yang dirasakan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah usaha akan menghasilkan kinerja.
- Hubungan kinerja-usaha. Tingkat sampai mana individu tersebut yakin bahwa bekerja pada tingkat tertentu akan menghasilkan pencapaian yang diinginkan.
- Hubungan penghargaan-tujuan-tujuan pribadi. Tingkat sampai mana penghargaan-penghargaan organisasional memuaskan tujuan-tujuan pribadi atau kebutuhan-kebutuhan seorang individu

dan daya tarik dari penghargaan-penghargaan potensial bagi individu tersebut.

Teori harapan memprediksi bahwa karyawan-karyawan akan mengeluarkan tingkat usaha yang tinggi apabila mereka merasa bahwa ada hubungan yang kuat antara usaha dan kinerja, kinerja dan penghargaan, serta penghargaan dan pemenuhan tujuan-tujuan pribadi. Setiap hubungan ini nantinya dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Supaya usaha menghasilkan kinerja yang baik, individu harus mempunyai kemampuan yang dibutuhkan untuk bekerja, dan sistem penilaian kinerja yang mengukur kinerja individu tersebut harus dianggap adil dan obyektif.

D. Teori X dan Y

Dari hasil penelitian Mc Gregor dua macam teori, yaitu X dan Y. Teori X dan Y ini, mengelompokkan dua macam sifat manusia yang berbeda dengan asumsi-asumsi (anggapan) tertentu, terutama berkaitan dengan perilakunya dalam bekerja. Perilaku manusia yaitu teori X dan Y.

Anggapan (asumsi) teori X:

- Pada dasarnya manusia itu pemalas atau tidak senang bekerja.
- Pada dasarnya manusia itu tidak berambisi atau mempunyai ambisi yang kecil, tidak ingin tanggung jawab dan lebih suka diarahkan, dibimbing.
- Pada umumnya manusia itu harus diawasi dengan ketat, sering harus dipaksa, diperlakukan dengan hukuman serta diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

- Manusia hanya membutuhkan kebutuhan fisiologis dan keamanan saja.

Anggapan (asumsi) teori Y:

- Bekerja adalah kodrat manusia, sama halnya dengan bermain dan beristirahat, jika kondisinya menyenangkan.
- Manusia dapat mengawasi diri sendiri dan hal itu tidak bisa dihindari dalam rangka mencapai tujuan organisasi.
- Kemampuan untuk berkeaktivitas didalam memecahkan persoalan-persoalan organisasi secara luas didistribusikan (disebarkan) kepada seluruh karyawan.
- Manusia tidak hanya membutuhkan kebutuhan fisiologis dan keamanan saja, tetapi kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri.
- Manusia dapat mengendalikan diri dan kreatif dalam bekerja jika dimotivasi secara tepat.

2.2.8 Macam-Macam Motivasi

Diatas sudah dijelaskan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan yaitu dorongan pada karyawan untuk melakukan sesuatu, untuk memberikan motivasi, pimpinan tentunya memerlukan sarana(alat), dimana sarana tersebut dilihat dari bentuknya dapat berupa:

1) Insentif Material

Yaitu insentif atau imbalan yang diberikan kepada karyawan berupa materi, seperti misalnya uang atau bentuk-bentuk barang yang lainnya.

2) Insentif Non Material

Yaitu insentif atau balas jasa (imbalan) yang diberikan kepada karyawan(bawahan) berupa non materi, misalnya pujian, penghargaan, promosi dan adanya pemberian sarana atau factor kemudahan dan lain sebagainya.

Dilihat dari penekanan cara memotivasinya, macam-macam motivasi dapat dibedakan yaitu:

a. Motivasi Positif

Motivasi Positif adalah pemberian Motivasi yang dilakukan dengan cara memberikan harapan-harapan hadiah kepada para karyawan yang mempunyai prestasi tinggi atau mencapai (lebih dari) standart yang telah ditetapkan. Hadiah (imbalan) tersebut dapat berupa uang (barang), piagam penghargaan, pujian atau penggunaan fasilitas dan lain-lain. Dengan motivasi positif ini semangat dan gairah kerja karyawan akan tinggi atau meningkatkan, karena mereka akan berlomba dan berusaha keras untuk mencapai prestasi yang tinggi dan hadiah (imbalan) yang ditentukan perusahaan, sehingga secara otomatis

produktivitas kerja karyawan tinggi (meningkat). Motivasi positif ini sangat efektif untuk jangka panjang.

b. Motivasi negatif

Motivasi negatif adalah pemberian motivasi yang dilakukan dengan cara pemberian denda, hukuman, ancaman (sanksi) terhadap karyawan yang tidak dapat memenuhi ketentuan-ketentuan perusahaan, misalnya pencapaian standart prestasi, tata tertib dan sebagainya. Motivasi negatif ini bertujuan agar para karyawan tidak melanggar ketentuan atau berusaha memenuhi ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, seperti karyawan yang akan berusaha keras untuk mencapai prestasi (produktifitas kerja) sesuai dengan standart (target) yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Motivasi ini efektif dalam jangka pendek, karena para karyawan takut dikenai sanksi sehingga mereka akan bekerja keras(bersemangat).

2.2.9 Tujuan Motivasi

Manajer atau pimpinan yang berhasil dalam hal motivasi karyawan seringkali menyediakan suatu lingkungan dimana tujuan-tujuan tepat tersedia untuk memenuhi kebutuhan. Tujuan-tujuan motivasi tersebut antara lain:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kesetabilan karyawan perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

2.2.10 Motivasi Menurut Pandangan Islam

Aminatur Rif'ah (2007) mengemukakan di dalam islam dikatakan bahwasanya hidup dengan sebanyak warna-warninya kita harus pintar mencari celah dan peluang untuk bisa melaluinya dengan mulus. Bukan hanya dengan modal PD (esteem) saja , akan tetapi modal keyakinan (trust) sangat membantu bagi lancarnya kehidupan ini

Motivasi adalah kekuatan-kekuatan dari dalam diri individu yang menggerakkan individu untuk berbuat. Jadi suatu kekuatan atau keinginan yang datang dari dalam hati nurani manusia untuk melakukan suatu perbuatan tertentu. Apabila hati dan pikiran seseorang bersih dari hal-hal yang dilarang maka motivasi itu akan mudah muncul sehingga ia akan mudah juga dalam melakukan sesuatu perbuatan tertentu tanpa harus memikirkannya terlebih dahulu.

Didalam Al-Qur'an Surat Ar Ra'ad ayat 11 berbunyi:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ 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 مِن وَّالٍ

Artinya : Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan 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.

Ayat diatas menunjukan bahwa Allah tidak akan merubah keadaan mereka.

Menurut Aminatur Rif'ah (2007), bentuk motivasi di atas menunjukkan suatu dorongan pelajaran bagi orang-orang yang ingin memenuhi keutuhannya. Dari sini menimbulkan suatu masalah, yaitu dapatkan bentuk motivasi diatas diberikan kepada 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, seseorang 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 mendapat hasil atau upah, dan upah dari Allah itu lebih baik. Sehingga motivasi inilah yang penting, seperti sabda Rasulullah.

Menurut Ilfi Nur Diana (2008:200) selain motivasi pencapaian kesempurnaan ibadah ritual, seseorang bekerja karena termotivasi agar dapat melaksanakan ibadah sosial, yaitu zakat, infak, sedekah hibah dan juga wakaf. Seseorang 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 kepada mereka, akan dihitung sebagai pahala, sekalipun itu merupakan kewajiban. Seperti hadits di bawah ini :

حَدَّثَنَا وَكِيعٌ حَدَّثَنَا شُعْبَةُ عَنْ عَدِيِّ بْنِ ثَابِتٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ يَزِيدَ عَنْ أَبِي مَسْعُودٍ الْأَنْصَارِيِّ قَالَ قَالَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ نَفَقَةُ الرَّجُلِ عَلَى أَهْلِهِ يَحْتَسِبُهَا صَدَقَةً

Rasulullah bersabda: “ Nafakahnya seseorang pada keluarga adalah sedekah “ (Matan lain: Muslim 1669)

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.

حَدَّثَنِي أَبُو الطَّاهِرِ وَأَحْمَدُ بْنُ عِيسَى قَالََا حَدَّثَنَا ابْنُ وَهْبٍ أَخْبَرَنِي يُونُسُ بْنُ يَزِيدَ عَنْ ابْنِ شَهَابٍ أَنَّ أَبَا سَلَمَةَ بْنَ عَبْدِ الرَّحْمَنِ أَخْبَرَهُ أَنَّ أَبَا هُرَيْرَةَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ

وَسَلَّمَ مَا مِنْ مَوْلُودٍ إِلَّا يُوَلَّدُ عَلَى الْفِطْرَةِ ثُمَّ يَتَّبَعُونَ فِطْرَةَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ ذَلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ

Rasulullah bersabda: “ Tidak dilahirkan seorang anak kecuali dalam keadaan suci.” (Matan lain: Bukhori 1270).

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.

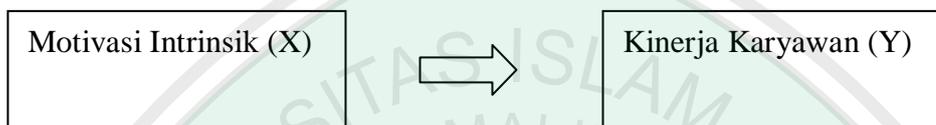
Islam mengajarkan manusia untuk bekerja secara *ihsan*. Islam juga menempatkan kerja atau amal sebagai kewajiban setiap muslim. Kerja bukan sekedar upaya mendapatkan rezeki yang halal guna memenuhi kebutuhan hidup, tetapi mengandung makna ibadah seorang hamba kepada Allah, menuju sukses di akhirat kelak. Oleh sebab itu, muslim mesti menjadikan kerja sebagai kesadaran spiritualnya yang transenden (agama Allah).

2.3 Model Konsep

Dalam penelitian ini model konsep penelitian dapat dilihat dalam gambar 2.1 berikut ini :

Gambar 2.1

Model Konsep

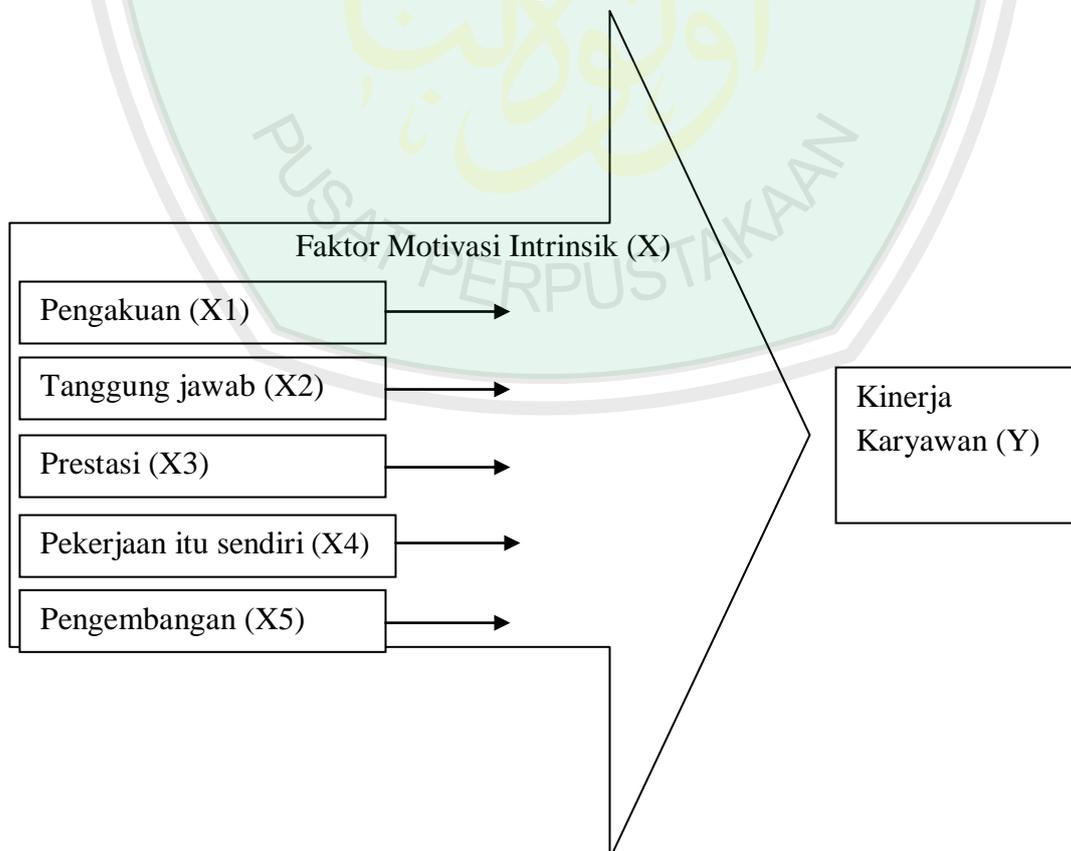


2.4 Model Hipotesis

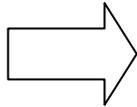
Agar variable tersebut dapat diamati maka perlu dijabarkan lebih lanjut ke dalam bentuk hipotesis.

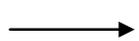
Gambar 2.2

Model Hipotesis



Keterangan :

 : Simultan

 : Parsial

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

- H1. Faktor motivasi intrinsi yang meliputi pengakuan, tanggungjawab, prestasi, pekerjaan dan pengembangan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Cabang Syariah Malang.
- H2. Faktor motivasi intrinsik secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Cabang Syariah Malang.
- H3. Faktor motivasi intrinsik yang berupa prestasi berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Cabang Syariah Malang.