

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Hasil penelitian terdahulu

Fitriyyah (2008), dengan judul penelitian “ analisis komparatif motivasi berprestasi karyawan kontrak dan karyawan tetap pada PDAM kota pasuruan “. penelitian tersebut menggunakan metode kualitatif deskriptif, yang mana dari hasil penelitian didapatkan bahwa motivasi karyawan kontrak lebih tinggi dari pada karyawan tetap yang disebabkan akan ketakutan pemutusan hubungan kerja dan keinginan menjadi karyawan tetap, sedangkan karyawan tetap adalah sebaliknya.

Sebagai rujukan juga diambil dari penelitian terdahulu sebagai persamaan dan perbandingan yang mana akan berpengaruh positif. Diantaranya dari Nor Faizah (2009) dengan judul “Analisis pengaruh motivasi positif dan negatif terhadap kinerja karyawan di Perum Jasa Tirta I, Malang”. Penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif, yang mana dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa motivasi positif dan motivasi negative berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung $> F$ tabel ($17.951 > 3.354$) dan hasil analisis regresi linear berganda pengujian secara parsial untuk motivasi positif dapat dilihat bahwa besaran probabilitas (Signifikansi) $0.000 < 0.05$ dan t hitung (4.070) $> t$ tabel (2.051), ini

menunjukkan variabel motivasi positif mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Kulsum (2008), dengan judul penelitian “ pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi PT Pesona Remaja Malang”. Penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif yang mana hasil dari penelitian adalah motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT Pesona Remaja Malang. Dan motivasi rasa aman adalah hal yang dominan dibandingkan motivasi yang lainnya.

Rosyida (2012), dengan judul penelitian “ analisa pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Kentucky fried chicken malang “. Penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif yang mana hasil dari penelitian tersebut adalah komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Dari kajian penelitian terdahulu diatas, terdapat perbedaan dengan penelitian sekarang, yaitu terdapat motivasi spiritual yang mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Sehingga spiritualitas lebih dominan dari pada motivasi lainya yang bersifat materi. Berikut tabel dari penelitian terdahulu dan perbedaanya :

Table 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Metode	Hasil
1	Faizah 2009	Analisis pengaruh motivasi positif dan negatif terhadap kinerja karyawan di Perum Jasa Tirta I, Malang	Kuantitatif	Motivasi positif dan motivasi negative berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan
2	Fitryyah 2008	Analisis komparatif motivasi berprestasi karyawan kontrak dan karyawan tetap pada PDAM kota pasuruan	Kualitatif Deskriptif	Motivasi karyawan kontrak lebih tinggi dari pada karyawan tetap yang disebabkan akan ketakutan pemutusan hubungan kerja dan keinginan menjadi karyawan tetap
3	Kulsum 2008	Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi PT Pesona Remaja Malang	Kuantitatif	Motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT Pesona Remaja Malang. Dan motivasi rasa aman adalah hal yang dominan dibandingkan motivasi yang lainnya.
4	Rosyidah 2012	Analisa pengaruh Komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Kentucky fried chicken malang	Kuantitatif	Komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Table 2.2
Persamaan Dan Perbedaan Penelitian Sekarang Dan Terdahulu

Nama	Faizah	Fitriyyah	Kulsum	Rosyidah	Ichya'
Judul	Analisis Pengaruh Motivasi Positif Dan Negatif Terhadap Kinerja Karyawan Di Perum Jasa Tirta I, Malang	Analisis Komparatif Motivasi Berprestasi Karyawan Kontrak Dan Karyawan Tetap Pada Pdam Kota Pasuruan	Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Pesona Remaja Malang	Analisa Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Kentucky Fried Chicken Malang	Analisis Motivasi Guru dan Karyawan di MTS Mamba'us Sholihin Gresik
Jenis penelitian	Kuantitatif	Kualitatif deskriptif	Kuantitatif	Kuantitatif	Kualitatif
Lokasi penelitian	Perum Jasa Tirta I, Malang	PDAM kota pasuruan	PT Pesona Remaja Malang	Kentucky fried chicken malang	MTS Mamba'us Sholihin gresik
Hasil penelitian	Motivasi positif dan motivasi negative berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan	Motivasi karyawaan kontrak lebih tinggi dari pada karyawan tetap yang disebabkan akan ketakutan pemutusan hubungan kerja dan keinginan menjadi karyawan tetap	Motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT Pesona Remaja Malang. Dan motivasi rasa aman adalah hal yang dominan dibandingkan motivasi yang lainnya.	Komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan	Sedang diteliti

2.2. Kajian Teoritis

2.2.1. Definisi Motivasi

Untuk menghindari kekurang tepatan menggunakan istilah motivasi perlu kiranya dikemukakan oleh Manullang dalam (Martoyo, 2007) tentang beberapa istilah yang mirip dengan pengertian dari :

1. Motif : motif disamakan artinya dengan kata-kata motif dorongan, serta alasan, yang dimaksud dengan motif adalah dorongan atau tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak.
2. Motivasi : motivasi atau motivation menimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang dapat menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivation adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.
3. Motivasi kerja : motivasi kerja bertolak dari arti motivasi tadi, maka yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau kata lain pendorong semangat.

Motivasi adalah proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Robbins .2007: 129).

Berdasarkan teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, teori X dan Y Douglas McGregor maupun teori motivasi kontemporer, arti motivasi adalah **alasan** yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu. Seseorang dikatakan memiliki motivasi tinggi dapat diartikan orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan mengerjakan pekerjaannya yang sekarang. Berbeda dengan motivasi dalam pengertian yang berkembang di masyarakat yang seringkali disamakan dengan **semangat**, seperti contoh dalam percakapan "saya ingin anak saya memiliki motivasi yang tinggi". Statemen ini bisa diartikan orang tua tersebut menginginkan anaknya memiliki semangat belajar yang tinggi. Maka, perlu dipahami bahwa ada perbedaan penggunaan istilah motivasi di masyarakat. Ada yang mengartikan motivasi sebagai sebuah alasan, dan ada juga yang mengartikan motivasi sama dengan semangat. (Dikuti dari ; <http://id.wikipedia.org/wiki/Motivasi>. Pada 24-10-12 . 21.35)

2.2.2. Bentuk Motivasi Kerja

Karyawan dalam bekerja memiliki motivasi yang berasal dari luar maupun dalam, yang merupakan bentuk dari motivasi (Nawawi, 2003) yaitu :

1. Motivasi Intrinsik, Muncul atas dorongan dari dalam diri individu. Dipelajari melalui teori proses (*Process Theory*) yang banyak membahas tentang motivasi internal individu.

2. Motivasi Ekstrinsik, Muncul karena dorongan faktor eksternal. Dipelajari melalui teori isi (*Content Theory*) yang membahas faktor eksternal individu.

2.2.3. Beberapa teori motivasi

2.2.3.1. Teori hirarki kebutuhan Maslow

Dalam teori hirarki kebutuhan, Maslow mengemukakan bahwa manusia termotivasi oleh banyak kebutuhannya bahwa kebutuhan-kebutuhan ini ada dalam susunan hirarkis. Maslow mengidentifikasikan lima tipe umum kebutuhan-kebutuhan yang memotivasi dalam susunan yang meningkat :

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*) adalah kebutuhan fisik manusia yang paling dasar atau bisa disebut kebutuhan primer, misalnya sandang, pangan dan papan.
2. Kebutuhan akan rasa aman (*safety needs*) adalah kebutuhan akan fisik dan emosional yang aman dan terlindung dari ancaman-ancaman misalnya terlindung dari kekerasan dan tindak kriminal lainnya.
3. Kebutuhan social adalah kebutuhan yang mencerminkan keinginan untuk diterima teman-teman, menjalin persahabatan, menjadi bagian dalam suatu kelompok dan dicintai.
4. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*) adalah kebutuhan yang berkenaan akan kesan diri yang positif dan untuk menerima perhatian, pengakuan dan apresiasi dari orang lain.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*) adalah kebutuhan yang merepresentasikan kebutuhan pemenuhan diri, yang mana kebutuhan ini merupakan kebutuhan tertinggi manusia. (Daft,2006 :367)

Yang mana Maslow memisahkan menjadi 2 yaitu : kebutuhan tingkat tinggi (keamanan , social dan aktualisasi diri) yang mana cocok diterapkan di lembaga organisasional, dan kebutuhan tingkat rendah (fisiologis dan keamanan) (Sani, 2010: 89).

Kebutuhan tingkat tinggi biasanya diterapkan oleh orang kaya atau keadaan ekonominya menengah ke atas. Mereka biasanya ingin sebuah penghargaan dari instansi atau seseorang tentang keberadaannya atau prestasinya. Sedangkan orang kalangan menengah kebawah tidak akan terfikirkan sedikitpun untuk mendapatkan penghargaan, karena bagi mereka bisa terpenuhinya kebutuhan sehari-hari adalah sudah sangat cukup.

2.2.3.2. Teori X dan Y

Douglas McGregor menemukan teori X dan teori Y setelah mengkaji cara para manajer berhubungan dengan para karyawan. Kesimpulan yang didapatkan adalah pandangan manajer mengenai sifat manusia didasarkan atas beberapa kelompok asumsi tertentu dan bahwa mereka cenderung membentuk perilaku mereka terhadap karyawan berdasarkan asumsi-asumsi tersebut.

Ada empat asumsi yang dimiliki manajer dalam teori X.

1. Karyawan pada dasarnya tidak menyukai pekerjaan dan sebisa mungkin berusaha untuk menghindarinya.
2. Karena karyawan tidak menyukai pekerjaan, mereka harus dipaksa, dikendalikan, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
3. Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari perintah formal, di mana ini adalah asumsi ketiga.
4. Sebagian karyawan menempatkan keamanan di atas semua faktor lain terkait pekerjaan dan menunjukkan sedikit ambisi.

Bertentangan dengan pandangan-pandangan negatif mengenai sifat manusia dalam teori X, ada pula empat asumsi positif yang disebutkan dalam teori Y.

1. Karyawan menganggap kerja sebagai hal yang menyenangkan, seperti halnya istirahat atau bermain.
2. Karyawan akan berlatih mengendalikan diri dan emosi untuk mencapai berbagai tujuan.
3. Karyawan bersedia belajar untuk menerima, mencari, dan bertanggungjawab. Karyawan mampu membuat berbagai keputusan inovatif yang didarkan ke seluruh populasi, dan bukan hanya bagi mereka yang menduduki posisi manajemen.

Pengertian, Visioner, Tegas, Bijaksana Bisa menempatkan diri, Mampu/cakap Terbuka, Mampu mengatur, Disegani, Cerdas, Cekatan, Terampil, Pemotivasi, Jujur, Berwibawa, Berwawasan luas, Konsekuen, Melayani, Credible, Mampu membawa perubahan, Adil, Berperikemanusiaan, Kreatif, Inovatif, Sabar, Bertanggung jawab, Konsisten, Low profile, Sederhana dan humble (rendah hati), Rendah hati/humble, Royal/tidak kikir, berjiwa sosial Loyal (setia) kepada bawahan, Disiplin, Mampu menjadi tauladan/memberi contoh, Punya integritas, Berdikasi/berjiwa mengabdikan, Dapat dipercaya (credible), Percaya diri, Kritis, Religious, Mengayomi, Responsive (cepat tanggap), Teliti, Supel (ramah), Pema'af, Peduli (care), Profesional, Berprestasi, Penyelesai Masalah (problem solver), Good looking, Sopan, Cerdas secara emosi (memiliki tingkat EQ yang tinggi (dikuti dari ; [http://: motivasi.com/pengertian motivasi/Wikipedia](http://motivasi.com/pengertian%20motivasi/Wikipedia). Pada 24-10-12 . 21.35)

2.2.3.4. Teori ERG dari Clayton Alderfer

ERG merupakan singkatan dari existence, relatedness, dan growth. Teori ini dikenalkan oleh Clayton Alderfer. Pada dasarnya Alderfer setuju dengan Maslow bahwa kebutuhan manusia atau individu yang mendorong seseorang untuk termotivasi melakukan sesuatu bersifat hirarkies atau memiliki tingkatan, namun Alderfer setidaknya memiliki 2 perbedaan dibandingkan dengan Maslow.

Perbedaan yang pertama bahwa Alderfer hanya membagi tingkatan kebutuhan manusia menjadi kebutuhan existence yaitu kebutuhan mendasar

manusia untuk bertahan hidup, kebutuhan relatedness yaitu kebutuhan manusia untuk berinteraksi dengan sesama, dan kebutuhan growth yaitu kebutuhan untuk menyalurkan kreatifitas dan bersifat produktif. Dapat dikatakan teori ERG adalah versi lain dari teori hirarki kebutuhan Abraham Maslow.

Perbedaan yang kedua bahwa Alderfer cenderung berpandangan bahwa kebutuhan seseorang sekalipun bersifat hirarkies, akan tetapi bersifat tidak tetap, artinya jika kebutuhan seseorang telah mencapai suatu kebutuhan relatedness setelah sebelumnya kebutuhan existence telah terpenuhi, maka ada kemungkinan seseorang tersebut akan membutuhkan kembali kebutuhan existencenya. Demikian pula ketika kebutuhan growth telah terpenuhi itu tidak berarti seseorang tersebut tidak membutuhkan kebutuhan relatedness dan growth-nya. In yang dimaksud sifat tidak tetapnya dari teori ERG ini. Berbeda dengan teori kebutuhan Maslow, yang cenderung berpandangan bahwa sekiranya kebutuhan ditingkatan yang atas, katakanlah kebutuhan social muncul, maka kebutuhan yang secara hirarkies berada dibawahnya, yaitu kebutuhan fisik dan keamanan cenderung tidak ada lagi karena telah terpenuhi (Ernie dan Kurniawan, 2008 :242-243).

2.2.3.5. Teori Kebutuhan McClelland

Teori kebutuhan McClelland dikemukakan oleh David McClelland dan kawan-kawannya. Teori ini berfokus pada tiga kebutuhan, yaitu (Robbins, 2007) :

1. Kebutuhan pencapaian (*need for achievement*) : Dorongan untuk berprestasi dan mengungguli, mencapai standar-standar, dan berusaha keras untuk berhasil.
2. Kebutuhan akan kekuatan (*need for power*) : kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
3. Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*) : Hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

2.2.3.6. Model Pengukuran Motivasi

Model-model pengukuran motivasi kerja telah banyak dikembangkan, diantaranya oleh McClelland (Mangkunegara, 2005:68) mengemukakan 6 (enam) karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, yaitu : (1) Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi, (2) Berani mengambil dan memikul resiko, (3) Memiliki tujuan realistik, (4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan, (5) Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan, dan (6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Edward Murray (Mangkunegara,2005:68-67) berpendapat bahwa karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi adalah sebagai berikut : (1) Melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya, (2) Melakukan sesuatu dengan mencapai kesuksesan, (3) Menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan, (4) Berkeinginan menjadi orang terkenal dan menguasai bidang tertentu, (5) Melakukan hal yang sukar dengan hasil yang memuaskan, (6) Mengerjakan sesuatu yang sangat berarti, dan (7) Melakukan sesuatu yang lebih baik dari orang lain.

2.2.3.7. Teori Dua Faktor Herzberg

Teori ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg dengan asumsi bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaan adalah mendasar dan bahwa sikap individu terhadap pekerjaan bisa sangat baik menentukan keberhasilan atau kegagalan (Robbins, 2007).

Herzberg memandang bahwa kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsik dan bawa ketidakpuasan kerja berasal dari ketidakberadaan faktor-faktor ekstrinsik. Faktor-faktor ekstrinsik (konteks pekerjaan) meliputi : (1) Upah, (2) Kondisi kerja, (3) Keamanan kerja, (4) Status, (5) Prosedur perusahaan, (6) Mutu penyeliaan, (7) Mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, atasan, dan bawahan.

Keberadaan kondisi-kondisi ini terhadap kepuasan karyawan tidak selalu memotivasi mereka. Tetapi ketidakberadaannya menyebabkan

ketidakpuasan bagi karyawan, karena mereka perlu mempertahankan setidaknya suatu tingkat "tidak ada kepuasan", kondisi ekstrinsik disebut ketidakpuasan, atau faktor hygiene. Faktor Intrinsik meliputi : (1) Pencapaian prestasi, (2) Pengakuan, (3) Tanggung Jawab, (4) Kemajuan, (5) Pekerjaan itu sendiri, (6) Kemungkinan berkembang. Tidak adanya kondisi-kondisi ini bukan berarti membuktikan kondisi sangat tidak puas. Tetapi jika ada, akan membentuk motivasi yang kuat yang menghasilkan prestasi kerja yang baik. Oleh karena itu, faktor ekstrinsik tersebut disebut sebagai pemuas atau motivator.

2.2.3.8. Teori Harapan Dan Motivasi

Teori harapan (*expectancy*) secara logis mencoba untuk menyusun kembali proses mental yang mengakibatkan seseorang pegawai mencurahkan sejumlah usaha dalam suatu tugas tertentu. Diasumsikan bahwa usaha-usaha para pegawai diakibatkan oleh 3 hal :

1. Kemungkinan subyek pegawai yang berkaitan dengan kemampuan kerja.
2. Kemampuan subyektif sebagai reward atau punishment yang terjadi sebagai hasil dari perilaku majikan atau pimpinan.
3. Nilai pegawai yang menempatkan penghargaan dan hukuman.

Teori keadilan dan teori harapan keduanya berusaha menjelaskan kepuasan dan motivasi kerja. Teori keadilan menjelaskan kepuasan kerja

sedangkan teori harapan menjelaskan motivasi kerja. Teori harapan secara logis berusaha menyusun kembali proses mental yang mengarah pada seorang pegawai untuk memperluas jenis usaha-usaha tertentu dalam arah tertentu pula (Ambar dan Rosyidah, 2003:194).

Teori harapan berarti manajer harus lebih memperhatikan secara simultan sejumlah factor ketika berhadapan dengan para karyawan mereka. Nadler dan Lawler memberikan rekomendasi agar manajer (Stoner, 1996 : 149) :

1. Menentukan imbalan yang bernilai bagi setiap karyawan

Bila imbalan dimaksudkan sebagai motivator, mereka harus cocok untuk individu bersangkutan. Manajer dapat menentukan imbalan apa yang dicari karyawan dengan mengamati reaksi mereka dalam situasi yang berbeda dan menanyakan imbalan apa yang mereka inginkan.

2. Menentukan prestasi kerja yang anda inginkan

Manajer harus menentukan tingkat prestasi kerja atau tingkah laku seperti apa yang mereka inginkan sehingga mereka dapat memberitahu para karyawan apa yang harus mereka lakukan agar mendapat imbalan.

3. Menentukan tingkat prestasi kerja yang dapat anda capai

Bila karyawan merasa sasaran yang ditetapkan untuk mereka terlalu sulit atau tidak mungkin, maka motivasi pasti rendah.

4. Menghubungkan imbalan dengan prestasi kerja

Untuk mempertahankan motivasi, imbalan yang memadai harus jelas berhubungan dengan dengan jangka pendek dengan motivasi kerja yang sukses.

5. Menganalisis factor yang mungkin berlawanan dengan efektifitas imbalan

Konflik antara system imbalan yang disepakai manajer dan pengaruh lain dalam situasi kerja mungkin mengharuskan manajer melakukan penyesuaian dalam system imbalan. Misalnya kalau kelompok kerja bawahan lebih menyukai produktifitas rendah, maka imbalan diatas rata-rata mungkin diperlukan untuk memotivasi bawahan agar mengejar produktifitas tinggi.

6. Memastikan bahwa imbalan tersebut memadai

2.2.4. Kinerja Karyawan

Kinerja sebagai hasil usaha seseorang yang memiliki kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan (Handoko, 1998).

Menurut (Rivai, 2003) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Menurut Mangkunegara (2000) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Lebih lanjut menurut Suyadi Prawirosentono (2008), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika Suatu perusahaan dalam mencapai tujuan ditetapkan harus melalui sarana organisasi yang terdiri dari sumber daya yang berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan yang bersangkutan. Kinerja perorangan mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja

lembaga atau perusahaan. Dengan kata lain kinerja seseorang tinggi apabila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja sesuai dengan upah atau gaji yang telah disepakati. Agar seseorang dapat mencapai kinerja yang tinggi tergantung pada kerjasama, kepribadian, kepandaian yang beraneka ragam, kepemimpinan, keselamatan, pengetahuan pekerjaan, kehadiran, kesetiaan, ketangguhan dan inisiatif.

2.2.5. Dampak Motivasi Kerja

Dampak dari sebuah motivasi kerja adalah akan menimbulkan : persaingan, partisipasi dan kebanggaan (Veithzal, 2004: 470), yang mana pada umumnya setiap seseorang senang bersaing secara sehat, fair dan jujur. Sifat dasar ini yang dimanfaatkan oleh pemimpin untuk merangsang atau memotivasi karyawan menuju persaingan yang sehat dalam menjalankan tugasnya. Pemberian hadiah, bonus dan penghargaan lainnya merupakan sebuah motivasi positif yang bisa dilakukan. Partisipasi yang dimaksud disini adalah yang digunakan sebagai *democratic manajemen* atau *consultative supervision* . dengan dijalankannya partisipasi ini bisa diperoleh beberapa manfaat, seperti bisa dibuatnya keputusan yang lebih baik karena banyaknya sumbangan pikiran, adanya penerimaan yang lebih besar terhadap perintah yang diberikan dan adanya perasaan yang diperlukan atau *feeling importance*.

Kebanggaan disini sebagai sebagai alat motivasi atau *overlap* sebagai persaingan dan pemberian penghargaan. Memberikan tantangan yang wajar serta keberhasilan mengalahkan tantangan tersebut akan memberikan kebanggaan kepada para karyawan. Penyelesaian pekerjaan yang dibebankan akan menimbulkan rasa puas dan bangga, apalagi pekerjaan tersebut memang sudah disepakati bersama.

Menurut Sagir dalam (Siswanto, 2005 :122) motivasi seseorang bisaanya meliputi :

1. Kinerja

Seseorang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya mencapai sasaran.

2. Penghargaan

Penghargaan, pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang merupakan stimulus yang kuat. Pengakuan atas kinerja memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi dari pada penghargaan dalam bentuk materi atau hadiah.

3. Tantangan

Adanya tantangan yang kuat merupakan stimulus yang kuat bagi seseorang untuk menghadapinya.

4. Tanggung jawab

Adanya rasa ikut serta memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab.

5. Pengembangan

Pengembangan kemampuan seseorang baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju dapat menjadi stimulus kuat bagi seseorang untuk lebih giat dalam bekerja.

6. Keterlibatan

Rasa ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan yang dijadikan masukan untuk perusahaan akan menjadikan stimulus yang kuat untuk karyawan.

7. Kesempatan

Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karir yang terbuka dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen puncak merupakan stimulus yang kuat bagi karyawan.

2.2.6. Motivasi dalam Pandangan Islam

Miftah Faridl berpendapat bahwa niat bisa diartikan dengan motif , karena pengertian niat ada dua pengertian yaitu getaran batin untuk

menentukan jenis perbuatan ibadah seperti sholat subuh , tahiyatul masjid dan lain-lain. Niat yang kedua dalam arti tujuan adalah maksud dari sesuatu perbuatan (motif).

Niat dalam pengertian motif mempunyai dua fungsi :

1. Menentukan nilai hukum (wajib, sunat , makruh dan haram) , yaitu untuk sesuatu amal yang tidak ditentukan secara tegas hukumnya dalam Al-Quran dan as-Sunah.
2. Menentukan kualitas pahala dari sesuatu perbuatan-perbuatan yang tertinggi ikhlas dan perbuatan terendah riya.

(Dikuti dari. <http://najmudincianjur.blogspot.com/2009/11/motivasi-dalam-islam.html>)

Motivasi dalam Pandangan ajaran Islam, memiliki posisi yang sangat penting dan menentukan. Keabsahan, kesahihan, dan sekaligus diterima tidaknya suatu amal perbuatan sangat bergantung pada niat atau motivasinya. Dalam sebuah hadits shahih, Rasulullah bersabda, "Sesungguhnya setiap amal perbuatan sangat tergantung kepada niatnya. Dan bagi setiap manusia (hasilnya) tergantung kepada apa yang diniatkannya. Maka barang siapa berhijrah karena Allah dan Rasul-Nya, maka hijrahnya itu karena Allah dan Rasul-Nya. Dan barang siapa yang berhijrah karena dunia yang ingin dia dapatkan atau perempuan yang ingin ia nikahi, maka hijrahnya itu tergantung kepada apa yang dia niatkan." (HR Bukhari dan Muslim). (dikutip dari .

<http://www.pkesinteraktif.com/edukasi/hikmah/1395-motivasi-dalam-islam.html>)

Dalam pandangan islam, kebutuhan manusia bukan hanya lima factor sebagaimana teori Maslow, tetapi ada kebutuhan spiritual yang tidak dapat ditinggalkan, yaitu kebutuhan untuk ibadah ritual dan ibadah social. Seseorang bekerja karena termotivasi agar dapat beribadah ritual secara sempurna, bahkan melaksanakan rukun islam yang kelima, yaitu ibadah haji. Bukhori meriwayatkan, bahwa Nabi Muhammad SAW ditanya : “ amal ibadah apa yang paling mulia?” ia menjawab:” iman pada allah dan rasulnya.”kemudian apa lagi?” ia menjawab:”jihad fisabilillah”.kemudian ditanya lagi:” kemudian apa?” ia menjawab:” haji yang mabrur” (Diana, 2008 :199).

Selain motivasi pencapaian kesempurnaan ibadah ritual seseorang bekerja karena termotivasi agar dapat melaksanakan ibadah social, yaitu zakat, infaq, sedekah, hibah, dan juga wakaf. Yang semula seseorang menjadi *yadu as sulfa* yakni tangan dibawah termotivasi untuk lebih produktif agar dapat menjadi *yadu al 'ulya* yakni tangan diatas yang semula menjadi mustahiq termotivasi untuk menjadi muzakki. Seseorang yang bekerja hanya untuk mencukupi dirinya sendiri, ia akan termotivasi agar dapat mencukupi istri, anak dan keluarga, serta dapat mengangkat karyawan dan dapat menggajinya. Karena memberikan nafkah kepada mereka akan dihitung pahala sekalipun itu merupakan kewajiban (Diana, 2008 :199).

Sabda Nabi SAW :

حدثنا مسلم حدثنا شعبة عن عدي عن عبدالله بن يزيد سمع ابا مسعود البديري عن النبي صلى الله عليه وسلم قال نفقة الرجل على آله صدقة

Artinya : Nabi SAW bersabda “ nafakahnya seseorang kepada keluarganya adalah sedekah”.

Untuk mengetahui motivasi kerja dalam Islam, kita perlu memahami terlebih dahulu fungsi dan kedudukan bekerja. Mencari nafkah dalam Islam adalah sebuah kewajiban. Islam adalah agama fitrah, yang sesuai dengan kebutuhan manusia, diantaranya kebutuhan fisik. Dan, salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik itu ialah dengan bekerja.

Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Rahmat juga mengatakan bahwa motivasi kerja *dalam* Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara.

Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam, bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagaikewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardlu lainnya. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam. Allah telah berjanji kepada orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik bahwa bagi mereka ampunan Allah dan ganjaran yang besar (QS. 6:9). Ayat ini menunjukkan bahwa adanya motivasi kerja yang utuh dalam Islam. Motivasi bekerja untuk mendapatkan ampunan

dan ganjaran Allah adalah motivasi terbesar bagi seorang muslim. Bekerja dalam Islam tidak hanyamengejar “bonus duniawi” namun juga sebagai amal soleh manusia untuk menuju kepada kekekalan.

Al-Qur'an menyatakan: “Dan di langit terdapat (sebab-sebab) rezekimu dan terdapat (pula) apa yang dijanjikan kepadamu”. (QS. Adz-Dzariyat)

“Dan tidak ada suatu makhluk (*daabbah*) pun di bumi, melainkan Allah lah yang menjamin rezekinya”. (QS. Huud)

“Dan berapa banyak binatang yang tidak dapat mencari rezekinya sendiri, Allah lah yang memberi rezeki kepadanya dan juga kepadamu”. (QS. Al-Ankabut)

Dari ayat-ayat tersebut menunjukkan bahwa Allah menjamin rezeki tiap-tiap umatnya yang bekerja dijalan-Nya, bahkan dari sesuatu yang tidak pernah terfikir sekalipun. (<http://eprints.undip.ac.id/29512/1/Skripsi008.pdf>)

2.3. Kerangka Berfikir

Penelitian ini dapat dikembangkan sebuah kerangka berfikir, yang mana seseorang termotivasi untuk melakukan kerja karena adanya sebuah kebutuhan sehingga tidak ada pilihan selain bekerja dan berusaha agar mendapatkan yang diharapkan, adapun kerangka berfikir sebagai berikut :

