

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN LOCUS OF CONTROL SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA SENTRA INDUSTRI TEMPE SANAN
MALANG**

SKRIPSI



Oleh

VIRA AYU ANALISA

NIM : 16510023

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2020**

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN LOCUS OF CONTROL SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA SENTRA INDUSTRI TEMPE SANAN
MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)



Oleh

VIRA AYU ANALISA
NIM : 16510023

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2020**

LEMBAR PERSETUJUAN
PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN LOCUS OF CONTROL SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA SENTRA INDUSTRI TEMPE SANAN
MALANG

SKRIPSI

Oleh

VIRA AYU ANALISA

NIM : 16510023

Telah disetujui, 25 November 2020

Dosen Pembimbing,

Zaim Mukaffi, SE., M.Si
NIP. 197911242009011007

Mengetahui:

Ketua Jurusan,

Drs. Agus Sucipto, MM., CRA
NIP. 196708162003121001

LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN LOCUS OF CONTROL SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA SENTRA INDUSTRI TEMPE SANAN
MALANG

SKRIPSI

Oleh

VIRA AYU ANALISA

NIM : 16510023

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
 Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
 Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
 Pada 16 Desember 2020

Susunan Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Ketua Penguji

Setiani, MM

NIP. 199009182018012002

()

2. Dosen Pembimbing/Sekretaris

Zaim Mukaffi, Se., M.Si

NIP. 197911242009011007

()

3. Penguji Utama

Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag

NIP. 201910011779

()

Mengetahui:

Ketua Jurusan,

Drs. Agus Sucipto, MM., CRA

NIP. 196708162003121001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Vira Ayu Analisa
 NIM : 16510023
 Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN LOCUS OF CONTROL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA SENTRA INDUSTRI TEMPE SANAN MALANG)

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 25 November 2020
 Hormat saya,



[Handwritten signature]

Vira Ayu Analisa
 NIM : 16510023

PERSEMBAHAN

Alhamdu lillahi rabbil'alaamiin, segala puji syukur kepada Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang dan sholawat serta salam kepada junjungan Nabi Muhammad SAW. Terima kasih yaa Allah telah memberikan hamba petunjuk, kemudahan serta kesabaran dalam menyelesaikan skripsi ini.

Karya Ilmiah skripsi ini saya persembahkan kepada orang tua saya; Bapak TerCinta Muh. Masrohim. Ibu terCinta Fitriyah Ja'far dan Bibi saya Nasriyah Ja'far yang selama ini telah membesarkan, mendukung dan mendidik saya dengan penuh cinta dan kesabaran keikhlasan hatinya.

Terima kasih juga kepada Bapak/Ibu Dosen yang telah memberikan ilmu selama 4 tahun ini. Dan teman-teman Manajemen Angkatan 2016 serta sahabat-sahabati saya atas dukungan serta motivasi yang diberikan. Semoga Allah SWT memberkahi ilmu kita, serta diberikan kemudahan atas jalan tujuan selanjutnya Aamiin.

MOTTO

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Setiap orang mempunyai jatah kegagalan namun kegagalan bukanlah sebuah kesalahan terlalu banyak hal yang baik didalamnya. Kalau kita mau mengerti dan memahami. I believe in trials and errors in finding ways to understand ourselves better. Ketika hidup ini berubah menjadi berat maka ubahlah diri kita untuk menjadi lebih kuat jangan sampai keadaan melemahkan tekad dan semangat kita. Kita tidak akan tau berapa usaha yang akan berhasil. Dan juga tidak akan pernah tau doa-doa mana saja yang akan Tuhan dengar dan dikabulkan. Lewat kegagalan kita seperti menemukan motivasi dan semangat dalam kehidupan ini.

No pain no gain. If you can't be the best, be different.

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Locus Of Control* Sebagai Variabel Intervening Pada Sentra Industri Tempe Sanan Malang”

Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan dukungan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Drs. Agus Sucipto, MM., CRA selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Prof. Dr. H. Salim Al Idrus, MM., M.Ag selaku Dosen Wali Akademik
5. Bapak Zaim Mukaffi SE., M.Si. selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga serta pikiran dengan penuh kesabaran dalam memberikan bimbingan dan nasehat kepada penulis.
6. Bapak dan ibu Dosen serta staff/karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Bapak/Ibu selaku Pemilik dan Pengelola Industri Tempe Kampung Sanan Malang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian tugas akhir skripsi saya.
8. Kedua orang tua saya yaitu: Bapak Muh.Masrohim dan Ibu Fitriyah Ja'far yang selalu mendukung dan mendo'ankan saya.

9. Teman-teman Manajemen Angkatan 2016 maupun sahabat yang selalu memberikan semangat.
10. Dan kepada semua pihak yang telah mendukung dan membantu dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya ilmiah skripsi ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak maupun peneliti selanjutnya. Aamiin yaa Rabbal'alaamiin.

Malang, 25 November 2020

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ixii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, Bahasa Arab)	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Pendahuluan	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Hasil-hasil Penelitian Terdahulu	8
2.2 Landasan Teori	15
2.2.1 Motivasi	15
2.2.1.1 Pengertian Motivasi	15
2.2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan Model-model Pemberian Motivasi	22
2.2.1.3 Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pemberian motivasi	29
2.2.1.4 Prinsip Motivasi Dan Teknik Motivasi	31
2.2.1.5 Teori Kebutuhan	34
2.2.1.6 Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam	38
2.2.2 Kinerja Karyawan	45
2.2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan	45
2.2.2.2 Faktor-faktor Kinerja Karyawan	46
2.2.2.3 Penilaian Kinerja	48
2.2.2.4 Indikator Kinerja	49
2.2.2.5 Kinerja Dalam Islam	50
2.2.3 <i>Locus of Control</i>	54
2.2.3.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Locus of Control</i>	55
2.2.3.2 Indikator <i>Locus of control</i>	56
2.2.3.3 <i>Locus of Control</i> dalam Islam	56
2.2.4 Hubungan motivasi dengan <i>locus of control</i>	59
2.2.4.1 Hubungan Motivasi	59
2.2.5 Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan	60

2.2.6 Hubungan antara <i>Locus of control</i> dengan Kinerja Karyawan	61
2.2.7 Hubungan antara Motivasi dengan kinerja karyawan dan <i>Locus of control</i> sebagai variabel intervening.....	61
2.3 Model Kerangka Konseptual Model Struktural	62
2.4 Hipotesis	62
BAB III METODE PENELITIAN	63
3.1 Jenis Penelitian.....	63
3.2 Lokasi Penelitian	63
3.3 Populasi dan Sampel	63
3.3.1 Populasi.....	63
3.3.2 Sampel.....	64
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	64
3.4 Data dan Sumber Data.....	64
3.5 Metode Pengumpulan Data	65
3.6 Skala Pengukuran	65
3.7 Definisi Operasional Variabel.....	65
3.8 Analisis Statistik Deskriptif	69
3.9 Analisis Instrumen Data	69
3.9.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	69
3.9.2 Uji Asumsi Klasik	70
3.10 Metode Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	70
3.11 Langkah-langkah Analisis Path	71
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	72
4.1 Hasil Penelitian	72
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	72
4.1.2 Visi dan Misi Paguyuban Sentra Industri Keripik Tempe Sanan Malang.....	76
4.1.3 Lokasi Penelitian Indutri Keripik Tempe Kampung Sanan Malang	76
4.1.4 Struktur Organisasi Sentra Industri Tempe Sanan Malang.....	76
4.1.5 Uraian Tugas Struktur Organisasi Paguyuban Sentra Industri Tempe Kampung Sanan Malang.....	77
4.2 Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	77
4.2.1 Gambaran Umum Responden	77
4.2.2 Deskripsi variabel penelitian.....	80
4.2.2.1 Variabel Motivasi (X)	81
4.2.2.2 Variabel Locus of Control (Z)	82
4.2.2.3 Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	84
4.3 Uji Instrumen Penelitian.....	86
4.3.1 Uji Validitas dan uji reliabilitas	86
4.3.1.1 Uji validitas penelitian	86
4.3.1.2 Uji Relibilitas Penelitian	87
4.3.2 Uji Asumsi Klasik	88
4.3.2.1 Uji Normalitas.....	88
4.3.2.2 Uji Linieritas	89
4.4 Uji Analisis Path.....	89

4.4.1 Uji signifikansi	90
4.4.1.1 Pengaruh Motivasi (X) terhadap Locus of Control (Z).....	90
4.4.1.2 Pengaruh Motivasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	91
4.4.1.3 Pengaruh Locus of Control (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	92
4.4.1.4 Pengaruh Motivasi (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Locus of Control (Z)	93
4.4.2 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung	94
4.5 Pembahasan.....	94
4.5.1 Pengaruh Motivasi terhadap <i>Locus Of Control</i>	94
4.5.2 Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan	96
4.5.3 Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan	99
4.5.4. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Locus of Control	101
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	104
5.1 Kesimpulan.....	104
5.2 Saran.....	105
DAFTAR PUSTAKA	106
LAMPIRAN.....	106

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian terhadulu	8
Tabel 3.1 Populasi.....	56
Tabel 3.2 Definisi Variabel Operasional.....	59
Tabel 4.1 Daftar Nama Berdasarkan Umur.....	66
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	68
Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	69
Tabel 4.4 Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan.....	70
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Motivasi.....	71
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Locus of Control.....	72
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan.....	73
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Penelitian.....	74
Tabel 4.9 Hasil Uji Relibiltas Penelitian.....	75
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov.....	75
Tabel 4.11 Hasil Uji Linieritas.....	76
Tabel 4.12 Hasil Regresi Motivasi (X) terhadap <i>Locus of Control</i> (Z).....	76
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Motivasi (X) terhadap Kinerja Karyawan.....	77
Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Locus of Control (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	78
Tabel 4.15 Hasil Regresi Motivasi (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Locus of Control (Z).....	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Proses Motivasi.....	15
Gambar 2.2 Teori Harapan Dalam Motivasi Pekerja.....	24
Gambar 2.3 Batasan Pekerjaan dan Perumusan Tujuan.....	26
Gambar 2.4 Jenjang Kebutuhan Maslow.....	32
Gambar 2.5 Model Hipotesis.....	53
Gambar 4.1 Struktur Orgnasisasi.....	66
Gambar 4.2 Persentase Responden Berdasarkan Umur.....	68
Gambar 4.3 Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan.....	70
Gambar 4.4 Persentase Total Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi	71
Gambar 4.5 Persentase Total Jawaban Responden Terhadap Variabel Locus of Control.....	72
Gambar 4.6 Persentase Total Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan	73
Gambar 4.7 Hasil Uji Analisis Path.....	80

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	93
Lampiran 2 Data Kuesioner Motivasi (X).....	95
Lampiran 3 Data Kuesioner Locus of Control (Z).....	96
Lampiran 4 Data Kuesioner Kinerja Karyawan (Y).....	97
Lampiran 5 Deskripsi Variabel.....	98
Lampiran 6 Uji Instrument Data.....	103
Lampiran 7 Relibilitas.....	110
Lampiran 8 Uji Asumsi Klasik.....	111
Lampiran 9 Linieritas.....	112
Lampiran 10 Analisis Jalur.....	112
Lampiran 11 Bukti Konsultasi.....	117
Lampiran 12 Biodata Peneliti.....	118

ABSTRAK

Analisa, Vira Ayu. 2020. SKRIPSI. Judul : “Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Locus of Control sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Sentra Industri Tempe Kampung Sanan Malang)”.

Pembimbing : Zaim Mukkafi, SE., M. Si

Kata Kunci : Motivasi, Locus of Control, Kinerja Karyawan.

Latar belakang penelitian ini adalah sebuah fenomena dalam dunia kerja. Dari respon warga yang bekerja di Sentra Industri Tempe Kampung Sanan menunjukkan kinerja cukup baik. Sentra Industri Tempe Sanan kerap mendapatkan masukan untuk menginovasi tempe. Dari fenomena tersebut maka peneliti mencoba meneliti faktor apakah yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja kerja karyawan.

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini menggunakan pekerja Sentra Industri Tempe Kampung Sanan Malang sebagai objeknya. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 30 orang dari 6 Industri yang diperoleh menggunakan metode sampling jenuh, menggunakan variabel bebas terdiri dari motivasi dan *locus of control*, sedangkan variabel terikatnya kinerja karyawan. sedangkan pengujian instrument menggunakan uji validitas, uji asumsi klasik, uji reliabilitas dan analisis data menggunakan analisis jalur (path analysis) dengan uji signifikasi pengaruh tidak langsung, pengaruh langsung dan pengaruh total.

Berdasarkan dari hasil pengujian menunjukkan sebagai berikut: (satu) motivasi berpengaruh secara langsung terhadap *locus of control* (dua) *locus of control* berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan (tiga) motivasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan tanpa melalui *locus of control*.

ABSTRACT

Analisa, Vira Ayu. 2020. SKRIPSI. Title: "The Influence of Motivation on Employee Performance with Locus of Control as an Intervening Variable (Case Study at the Tempe Industry Center, Sanan Village, Malang)".

Supervisor : Zaim Mukkafi, SE., M. Si

Keywords : Motivation, Locus of Control, Employee Performance.

The background of this research is a phenomenon in the world of work. From the response of residents who work at the Tempe Industry Center in Kampung Sanan, they have shown a pretty good performance. The Sanan Tempe Industry Center often gets input to innovate tempe. From this phenomenon, the researcher tries to examine what factors can affect the level of employee work performance.

This type of research is quantitative. This study uses the workers of the Tempe Industry Center in Sanan Malang as the object. The number of samples taken in this study were 30 people from 6 industries obtained using the sampling Jenuh, using independent variables consisting of motivation and locus of control, while the dependent variable was employee performance. while the instrument testing used the validity test, classical assumption test, reliability test and data analysis using path analysis with the significance test of the indirect effect, direct effect and total effect.

Based on the test results show as follows: (one) motivation has a direct effect on locus of control (two) locus of control has a direct effect on employee performance (three) motivation has no direct effect on employee performance through locus of control.

المستخلص

اناليساء، فيرا أيو . 2020. البحث الجامعي ,العنوان " تأثير الدافع على أداء الموظف مع مركز التحكم كمتغير تدخلي(دراسة حالة في مركز تيمبي الصناعية قرية Sanan مالانج) "

المشرف : زعيممكفي ، الماجستر

الكلمات الرئيسية : الدافع ، مركز التحكم ، أداء الموظف.

خلفية هذا البحث ظاهرة في عالم العمل .من خلال استجابة السكان الذين يعملون في مركز تيمبي الصناعية في قرية Sanan ، أظهروا أداءً جيداً للغاية .غالبًا ما يحصل مركز تيمبي الصناعية Sanan على مداخلات لابتكار تيمبي .من هذه الظاهرة ، يحاول الباحث دراسة العوامل التي يمكن أن تؤثر على مستوى أداء عمل الموظف.

هذا النوع من البحث هو كمي .تستخدم هذه الدراسة عمال مركز صناعة تيمبي في Sanan مالانج ككائن .بلغ عدد العينات المأخوذة في هذه الدراسة 30 شخصًا من 6 صناعات تم الحصول عليها باستخدام طريقة أخذ العينات العشوائية النسبية ، باستخدام متغيرات مستقلة تتكون من الدافع ومركز التحكم ، بينما كان المتغير التابع هو أداء الموظف .بينما استخدم اختبار الأداة اختبار الصلاحية واختبار الافتراض الكلاسيكي واختبار الموثوقية وتحليل البيانات باستخدام تحليل المسار مع اختبار أهمية التأثير غير المباشر والتأثير المباشر والتأثير الكلي.

بناءً على نتائج الاختبار ، يظهر ما يلي (1) :الدافع له تأثير مباشر على موضع التحكم (2) موضع التحكم له تأثير مباشر على أداء الموظف (3) ليس الدافع له تأثير مباشر على أداء الموظف من خلال موضع التحكم .

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Pendahuluan

Setiap perusahaan atau organisasi tentu ingin mencapai tujuan tertentu, peran manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang bekerja di dalam suatu organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang dapat menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja atau perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong semangat kerja, agar mereka bekerja dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan atau industri (Hasibuan, 1999).

Motivasi menjadi sesuatu yang penting karena motivasi merupakan faktor pendorong mengapa individu atau sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi berperilaku dan bersikap dengan pola tertentu termasuk juga terkait dengan hasil kerja yang ditunjukkan oleh individu tersebut, pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras. Motivasi kerja terhadap individu pada mendorong untuk mencapai tujuan mereka maupun organisasi. Didalam setiap organisasi manapun dituntut untuk harus memberikan pelayanan yang bermutu dan berkualitas ditinjau dari segi manapun dalam sarana manajemen untuk menganalisis dan mendorong *efisiensi*, maka peningkatan akan memberikan kemampuan yang lebih besar bagi organisasi maupun industri. Memberikan motivasi kepada para karyawan merupakan kewajiban bagi pemimpin, agar karyawan dapat lebih meningkatkan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pekerja. Motivasi sebagai salah satu pemicu timbulnya perilaku manusia. Karena manusia memiliki kebutuhan dan secara sadar atau tidak dalam berusaha dalam memenuhi kebutuhan. Motivasi yang dimiliki oleh sumber daya manusia (SDM) dalam kenyataannya masih menjadi *variable* yang dominan dalam menciptakan kontribusi bagi kinerja organisasi maupun perusahaan. Motivasi individu adalah kehendak (*Willingness*) atau niat untuk menghasilkan usaha atau

niat yang lebih keras dalam mencapai suatu tujuan organisasi dan terkondisi dengan upaya yang dilakukan individu yang bersangkutan untuk merealisasikan kebutuhan yang dirasakan. Robbins (2007).

Menurut Robbins (2006) menyatakan *locus of control* merupakan salah satu kepribadian yang spesifik atau utama yang dapat berguna dalam memprediksi perilaku dalam perusahaan maupun organisasi sehingga berpengaruh terhadap kinerja. *Locus of control* adalah derajat sejauh mana seseorang meyakini titik atau sumber kendali dalam mencapai kinerjanya.

Locus of control dan motivasi menjadi salah satu faktor penentu kinerja individu selain variabel kemampuan pribadi lainnya. Pusat kendali atau *locus of control* merupakan sebuah variabel yang seringkali dikaitkan dengan *self esteem*, kepuasan kerja, etika kerja atau kinerja, pusat kendali menjadi penting karena control kinerja seseorang bisa diukur dari kemampuan seseorang dalam menguasai peristiwa yang terjadi pada dirinya. Menurut Frucon dan Shearon (2012) *locus of control* terdiri dari dua kategori yaitu eksternal dan internal. Eksternal adalah individu meyakini bahwa peristiwa-peristiwa dikendalikan oleh keberuntungan, peluang atau kekuatan yang lainnya. Sedangkan internal adalah individu yang meyakini bahwa memiliki beberapa pengendalian sendiri pada peristiwa yang ada.

Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang yang harus mempunyai derajat kesediaan dan tingkat kesediaan tertentu, ketersediaan maupun keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya Hersey dan Blanchard (1993).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2007) adalah bahwa kinerja karyawan adalah ungkapan seperti *output*, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada pekerja. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari individu tenaga

kerja adalah kemampuan pribadi atau individu, motivasi atau dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, hubungan individu dengan organisasi maupun perusahaan. Pemimpin dapat memotivasi bawahannya untuk meningkatkan kinerjanya dengan cara memberikan dorongan dan mengevaluasi kinerjanya, memberi semangat, kesempatan, dan bonus atau penghargaan. Dalam memotivasi karyawan, pemimpin juga harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan, orang bekerja adalah dapat memenuhi kebutuhan baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*), kebutuhan materi dan nonmateri, maupun kebutuhan fisik maupun rohani. Sikap motivasi sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan suatu tujuan perusahaan hal ini sesuai dengan penjelasan.

menurut Effendi (2004) motivasi adalah kegiatan memberikan dorongan pada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, jadi motivasi berarti membangkitkan seseorang atau diri sendiri untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai suatu kepuasan dan tujuan. Dengan adanya motivasi pada setiap karyawan yang ada pada perusahaan maupun industri tersebut akan menjadikan industri maupun perusahaan itu maju. Karena setiap karyawan yang mempunyai motivasi dalam melakukan pekerjaan dapat menyelesaikan tugas mereka yang ada di dalam perusahaan tersebut walaupun tidak secara menyeluruh menghasilkan pekerjaan yang melaksanakan pekerjaannya menjadi lebih baik.

Penelitian ini dilakukan di Sentra industri Keripik Tempe Kampung Sanan Malang merupakan industri yang bergerak dibidang produsen keripik tempe. Produk yang dihasilkan Kampung Sanan berupa keripik tempe yang berkualitas dan banyak menjadi buah tangan atau oleh-oleh untuk parawisata yang mengunjungi Kampung Sanan. Oleh karena itu para pemilik Sentra Keripik Tempe Kampung Sanan dalam melaksanakan kegiatannya berharap dapat melaksanakan produktivitas dengan efisien, sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Sanan merupakan daerah malang yang terkenal dengan sentra pembuatan keripik tempunya yang menjadikan kampung sanan ini memiliki nilai dalam

menginovasi mempromosikan produk sekaligus menjadi tempat wisata. Kampung yang memiliki daya tarik tersendiri yang membuat banyak wisatawan lokal maupun mancanegara tertarik untuk mengunjungi dan datang untuk membeli buah tangan khas kampung sanan ini. selain itu pengunjung dapat mengetahui sejarah terbentuknya sentra industri tempe yang tidak hanya membuat tempe dan juga menginovasi menjadi macam-macam varian rasa keripik tempe. Upaya ini kampung sanan membangun ekonomi masyarakat dan menjaga kelastarian pesona kampung sanan agar semakin dikenal oleh masyarakat dalam negeri maupun luar negeri. Diperkampungan ditengah kota Malang yang menjadi daya tarik wisatawan untuk berkunjung berburu oleh-oleh khas malang ini. kampung sanan memiliki suasana kehidupan yang dinamis dan seimbang diantara industri dan kesejahteraan masyarakatnya, dan berkembangnya zaman dan teknologi yang semakin maju beberapa pemilik usaha menginovasikan lewat sosial media maupun online shop. Agar menghindar dampak musiman dampak sepi maupun ramai pengunjung pada hari tertentu. Maka dari itu menginovasi dan mengembangkan produk-produk dalam negeri itu sangat diperlukan untuk membangun ekonomi masyarakat dan membangun kinerja krayawan agar selalu bersemangat dalam bekerja.

Sentra Industri Keripik Tempe Kampung Sanan didirikan sejak tahun 2000 masih kebanyakan *home industry*. masing-masing memiliki pekerja 5-9 dan 10-15 pekerja. Yang memiliki tugas berbeda-beda, seperti dalam proses penggorengan, pengemasan, pemotongan. Sentra Keripik Tempe Sanan Malang melihat perkembangan kinerja karyawannya melalui berbagai cara, salah satunya melalui ketelatenan pekerjaannya. Dengan memiliki semangat kerja yang baik dan ketelatenan dalam bekerja inilah yang membuat para pekerja untuk meningkatkan kinerja mereka. Pada dasarnya hubungan yang erat antara kinerja dengan kulaitas pelayanan yang diberikan dalam hal ini Sentra Industri Keripik Malang perlu mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Apabila kinerja karyawan baik maka kualitas yang dihasilkan diberikan menjadi baik pula. Meningkatkan kinerja kerja diperlukan beberapa upaya yang dilakukan oleh pengelola usaha keripik tempe. Motivasi kerja yang diberikan oleh pengelola

sentra industri Keripik tempe Sanan Malang berupa peluang kerja, kesejahteraan, bonus harian. Memiliki semangat dan motivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien untuk menunjukkan kinerja yang baik dalam usaha dalam mewujudkan tujuan dan misi yang telah ditargetkan kepada pemilik usaha.

Kampung Sanan merupakan salah satu tempat di kota Malang yang dikenal akan produksi tempe dan keripik. Kampung Sanan juga mengedukasi pengunjung yang ingin belajar atau sekedar untuk mengetahui tentang proses pembuatan keripik tempe. Sentra industri keripik tempe di kampung Sanan Malang ini rata-rata merupakan sentra industri kecil rumah tangga (IKRT), sentra keripik tempe di kampung Sanan ini berada disepanjang jalan raya, dan di permukiman rumah penduduk. yang berfokus dalam kegiatan pengolahan makanan ringan yang berbahan dasar dari tempe. Industri keripik tempe sanan salah satu khas Malang yang sebagai produk unggulan di Kota Malang.

Awal terciptanya keripik tempe karena penjualan tempe tidak habis dalam waktu sehari jika dijual kembali untuk keesokan harinya tempe tidak lagi sebagai hari pertama. Dan pemilik usaha sentra keripik tempe melihat banyaknya stok kedelai dan akhirnya mereka menginovasi untuk mengelolanya mengiris tipis tempe tersebut dan menggorengnya menjadi keripik tempe motivasi yang dilakukan oleh sebagian pemilik usaha yang mengelola keripik tempe yang sederhana mendatangkan peluang kerja dan penghasilan.

Keberhasilan dalam bidang industri keripik tempe ini tidak terlepas dari adanya motivasi dari pemilik usaha yang berusaha dalam mengoptimalkan mencapai tujuan organisasi maupun usaha dalam mengelola dan dipengaruhi oleh kemampuan kinerja kerja untuk memuaskan kebutuhan individu Robbins, (2001). Selain itu motivasi terhadap kinerja kerja dalam mengelola dan mengembangkan usahanya dan juga sangat menentukan keberhasilan tujuan usaha yang dicapai mereka.

Dari hasil penelitian Deny Arianto (2017) menyatakan bahwa motivasi dapat berpengaruh signifikan dari variable *locus of control* terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan Nur (2014) menyatakan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu perusahaan maupun industri dan organisasi. Karena kinerja yang menurun menunjukkan motivasi dan *locus of control* yang diterima kurang maksimal. Sehingga kemampuan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan motivasi akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai tujuan usaha. Sehingga peneliti ingin meneliti lebih lanjut mengenai hal tersebut. Untuk melihat apakah motivasi yang harus lebih ditekankan atau *locus of control* untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Intervening Pada Sentra Industri Tempe Sanan Malang”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini secara sistematis.

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap *locus of control*?
3. Bagaimana pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja dan *locus of control* sebagai variabel intervening?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan yang ingin dicapai Adalah

1. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap *locus of control*
2. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menguji pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan *locus of control* sebagai variable intervening.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Instansi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam memberikan masukan-masukan mengenai peranan memberikan motivasi dan sejauh mana motivasi dan *locus of control* memberikan nilai kontribusi positif dalam meningkatkan kinerja.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi pengembangan teori bagi penelitian selanjutnya mengenai motivasi.

3. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat menambah pemahaman dan pengetahuan mengenai peranan motivasi terhadap kinerja dan *locus of control*.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang menjadi dasar dari pertimbangan dilakukannya penelitian ini, menggunakan 4 (empat) penelitian terdahulu:

“Pengaruh *locus of control* dan kemampuan mengoperasikan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan Pegadaian Denpasar”. Oleh Puspitayanti Kadek Eny (2015) menyatakan bahwa hasil penelitian ini adalah *Locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Locus Of Control* Sebagai Variabel Intervening” oleh amdani (2015) menyatakan bahwa hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan t hitung 18,332 *locus of control* secara positif mampu memoderasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai berdasarkan uji interaksi dan uji selisih mutlak dengan t hitung 3,194. motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung 13,553, *locus of control* secara positif mampu memoderasi pengaruh.

“Pengaruh *locus of control* kepemimpinan pemberian kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan Bank BPR di Tanjungpinang” oleh Nur (2015). Menyatakan bahwa *Locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja.

“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Guru Mts N Di Kabupaten Brebes” oleh Mohamad Ihda Zulfikar (2015) yang menyatakan dari hasil penelitian ini adalah motivasi kerja dengan perhitungan regresi sederhana 7,2%, sedangkan kepemimpinan situasional 15,2%, merupakan berat kedua variable yang berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Namun kepemimpinan situasional lebih dominan.

“Pengaruh Pengetahuan Ekonomi Islam dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Jember” oleh Mu’awwanah (2015) menyatakan

Hasil penelitian ini adalah *Locus of Control* Berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Staf PT Kepuh Kencana Arum Mojokerto” oleh Deny Arianto (2017) yang menyatakan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai rata-rata 0,620. Dan ada juga pengaruh langsung dengan signifikan antara variabel OCB terhadap kinerja karyawan dengan nilai rata-rata 0,710. OCB mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

“Pengaruh Motivasi dan Locus of Control terhadap Hubungan Penghargaan Partisipatif dan Kinerja Manajerial pada Indonesia” Oleh Sihombing (2016). Yang menyatakan Motivasi (R) sebesar 20.8% dengan nilai $F = 7.790$ signifikan pada $p = 0.000$. hal ini berarti model yang digunakan menunjukkan goodness of fit yang baik. Hasil pengujian tersebut.

“Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan Melalui Organisasi Warga Perilaku Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Staf PT Kepuh Kencana Arum Mojokerto” oleh Deny Arianto (2017). Yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai rata-rata 0,620. Dan ada juga pengaruh langsung dengan signifikan, dengan signifikan antara variabel OCB terhadap kinerja karyawan dengan nilai rata-rata 0,710. OCB mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

“Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Syariah Kc Padang” oleh Yusnaena Salmi Hayati (2018) menyatakan bahwa hasil dari penelitian ini adalah variabel locus of control baik dari sisi internal maupun eksternal berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank mandiri syariah Kc Padang.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/Tahun	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Puspitayanti (2015) Pengaruh <i>locus of control</i> dan kemampuan mengoperasikan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan Pegadaian Denpasar.	Variabel bebas secara bersama-sama untuk mengetahui kemampuan dalam menjelaskan kinerja karyawan	Kuasalitatif	Hasil penelitian ini adalah <i>Locus of control</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2	Mu'awwanah (2015) Pengaruh Pengetahuan Ekonomi Islam dan <i>Locus of Control</i> terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Jember	Variabel intervening teoritis mempengaruhi hubungan individu (internal) secara signifikan	Analisis regresi berganda	Hasil penelitian ini adalah <i>Locus of Control</i> Berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3	Gunawan (2015) Pengaruh Komitmen Organisasional dan <i>Locus of Control</i> terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung	Variabel dependen komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen kelanjutan	Regresi Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan hasil analisis deskriptif hasil komitmen organisasi 71,08% dan <i>locus of control</i> 72,30% berarti kedua variable berpengaruh

				positif terhadap kinerja karyawan, namun <i>locus of control</i> lebih dominan
4	Zulfikar (2015) Pengaruh motivasi Kerja dan Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Guru Mts N di	Variabel dependen kepemimpinan situasional terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja.	Regresi Sederhana	Hasil penelitian ini adalah motivasi kerja dengan perhitungan regresi sederhana 7,2%, sedangkan kepemimpinan situasional 15,2%, merupakan berat kedua variable yang berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Namun kepemimpinan situasional lebih dominan
5	Amdani (2015) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan <i>Locus of control</i> sebagai Variabel Moderating Pada PT. Pos	Variabel dependen pengaruh variabel motivasi signifikan	Analisis Jalur	Hasil penelitian ini adalah kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan t hitung 18,332 <i>locus of control</i> secara positif mampu memoderasi

	Indonesia			pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai berdasarkan uji interaksi dan uji selisih mutlak dengan t hitung 3,194. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap <i>locus of control</i> varisecara positif mampu memoderasi pengaruh.
6	Nur (2015) pengaruh <i>locus of control</i> kepemimpinan pemberian kompensasi dan motivasi terhdap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan Bank BPR di Tanjungpinang.	<i>Variabel of control</i> internal dan <i>locus of control</i> sebagai variabel bebas	Deskriptif eksplanatori	<i>Locus of control</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja.
7	Arianto (2017) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan Melalui Organisasi Warga Perilaku Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Staf PT Kepuh Kencana Arum Mojokerto	Variabel dependen mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.	Model persamaan <i>structural partial least square</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai rata-rata 0,620. Dan ada juga pengaruh langsung dengan

				signifikan antara variabel OCB terhadap kinerja karyawan dengan nilai rata-rata 0,710. OCB mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
8	Sihombing (2016) Pengaruh Motivasi dan Locus of Control terhadap Hubungan Penghargaan Partisipatif dan Kinerja Manajerial pada Indonesia Capital Market Directory 2004 dan Standard Trade	Regresi Berganda	Analisis Jalur	Motivasi (R) sebesar 20.8% dengan nilai $F=7.790$ signifikan pada $p=0.000$. hal ini berarti model yang digunakan menunjukkan goodness of fit yang baik. Hasil pengujian tersebut menunjukan bahwa koefisien b tidak signifikan hal ini berarti bahwa motivasi kerja yang dimiliki manajer tidak mempengaruhi hubungan antara partisipasi penyusunan anggaran dengan kinerja manajerial. <i>Locus of control (R)</i>

				sebesar 18.3% dengan nilai $F=6.629$ signifikan pada $p=0.000$ hasil pengujian ini menunjukkan hipotesis null ditolak. Hal ini berarti bahwa interaksi antara partisipasi anggaran dengan <i>locus of control</i> yang dimiliki manajer berpengaruh terhadap kinerja manajerila.
9	Hayati (2018) pengaruh <i>locus of control</i> terhadap kinerja karyawan Bank Syariah mandiri Kc Padang	Variabel <i>locus of control</i> internal dan <i>locus of control</i> eksternal sebagai variabel bebas	Deskriptif explanatori	. Hasil dari penelitian ini adalah variabel <i>locus of control</i> baik dari sisi internal maupun eksternal berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank syariah mandiri Kc Padang.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Motivasi

2.2.1.1 Pengertian Motivasi

Kata motivasi berasal dari Bahasa Latin *Movere* yang berarti *menggerakkan*. Untuk itu definisi dari motivasi adalah kekuatan (dorongan) yang kuat dari dalam seseorang untuk melakukan aktivitas sesuai dengan dorongan tersebut. Sementara menurut (Martin Handoko: 1992) memberikan definisi motivasi sebagai suatu tenaga atau faktor yang terdapat didalam diri manusia yang menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah laku. Sementara motif adalah suatu alasan (dorongan) yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu (melakukan tindakan (sikap) tertentu.

Mathis dan Jackson (2001) menyatakan motivasi adalah istilah keinginan didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan Tindakan. Maka seseorang sering tindakan untuk suatu hal yang ingin dicapai. Maka motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan tidak untuk disia-siakan.

Menurut Gibson (1996) mendefinisikan motivasi adalah kekuatan yang mendorong seorang pekerja yang mengarahkan perilaku. Motivasi juga merupakan yang menyebabkan seseorang tersebut melakukan tindakan, motivasi merupakan penggerak yang mengarah pada tujuan. Setiap teori motivasi berusaha untuk menguraikan apa sebenarnya manusia dan manusia dapat menjadi seperti apa. Dengan alasan ini, dapat dikatakan bahwa teori motivasi mempunyai isi dalam bentuk pandangan tertentu mengenai manusia.

Hamlik (1990), mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu perubahan perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.

Hamlik (1992) menyatakan bahwa antara kebutuhan motivasi dan perbuatan atau tingkah laku sampai tujuan dan kepuasan dan hubungan yang timbulnya motivasi disebabkan adanya sesuatu kebutuhan dan karena perbuatan tersebut terarah pada pencapaian tujuan tertentu, jika tujuan tercapai, maka akan merasa puas. Tingkah laku yang telah memberikan kepuasan terhadap sesuatu

kebutuhan cenderung untuk diulang kembali, sehingga menjadi lebih kuat dan lebih mantap.

(Hasibuan 1996), pada dasarnya teori motivasi Maslow dan Herzberg sama-sama bertujuan mendapatkan alat dan cara yang terbaik dalam memotivasi semangat bekerja karyawan agar mau bekerja giat untuk mencapai kinerja yang optimal. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan sesuatu, karena mereka ingin melakukannya apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka. Motivasi juga dapat didefinisikan sebagai keadaan internal individu yang melahirkan kekuatan, kegairahan, dinamika dan mengarahkan tingkah laku pada tujuan.

John R. Hook, (1997) mengemukakan motivasi adalah mengerjakan suatu lebih dari apa yang seharusnya dikerjakan. Kata motivasi (*motivation*) dari kata motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian, motivasi berarti sesuatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu kegiatan.

Sudirman (1990) mengemukakan bahwa dengan memahami motif yang mendasarinya, maka akan dapat memahami mengapa seseorang melakukan sesuatu. Motivasi dan kebutuhan mempunyai hubungan kausal motif timbul karena adanya kebutuhan (*need*). Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan atau organisasi.

Hasibuan (1999). Pendapat tersebut didukung oleh Jones (1997) mengatakan motivasi mempunyai kaitan dengan suatu proses yang membangun dan memelihara perilaku kearah suatu tujuan.

Hasibuan (1999) mengatakan bahwa motif adalah suatu keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. As'as (2001) memberikan Batasan mengenai motivasi sebagai *the process by which behavior is energized and directed*. Pengertian motivasi seperti dikemukakan oleh (Wexley & Yukl, 1977) adalah

pemberian atau penimbunan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptanya semangat kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja, efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Hasibuan (1999). Mengemukakan motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha dengan seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Mangkunegara (2005) menyatakan motivasi adalah dimana kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motif yang dimiliki.

Hasibuan (2005) menyatakan motivasi adalah persoalan tentang bagaimana caranya mendorong semangat kerja bawahan agar mereka bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan yang dimiliki untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan.

Kuswadi (2004) suatu yang melandasi tingkah laku manusia, untuk meningkatkan atau menurunkan motivasi seseorang secara teoritis harus terlebih dahulu mengetahui apa kebutuhan karyawan pada saat yang ditentukan.

Nawawi (2005) menyatakan bahwa motivasi suatu kondisi yang mendorong menjadi sebab seseorang melakukan suatu keinginan atau perbuatan yang terjadi secara kesadaran.

Rivai (2006) motivasi serangkaian nilai dan sikap yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik dengan adanya tujuan. Nilai dan sikap merupakan suatu yang invisible untuk memberikan kekuatan untuk mendorong seorang individu bertindak laku dalam mencapai tujuan.

Robbins (2007) motivasi sebagai faktor pemicu timbulnya perilaku seseorang. Karena memiliki kebutuhan. Motivasi yang dimiliki pada SDM organisasi dalam kenyataannya masih menjadi variabel yang dominan dalam menciptakan kontribusi bagi kinerja organisasi. Motivasi individu merupakan kehendak atau niat untuk menghasilkan usaha yang lebih baik dalam mencapai tujuan pekerjaan dan terkondisikan dengan upaya yang dilakukan individu untuk merealisasikan kebutuhan yang diperlukan.

Hasibuan (2007) motivasi penting karena atasan memberikan pekerjaan pada karyawannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi pada tujuan yang diharapkan. Atas bukan saja mengharapkan karyawan mampu, terampil akan tetapi mereka mau bekerja dengan giat dan berkeinginan dalam mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan yang dimiliki karyawan tidak ada artinya bagi institusi jika mereka tidak mau rajin bekerja.

Motivasi keinginan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan (*need*), keinginan (*wish*), dorongan (*desire*), atau impuls. (Veithzal) menjelaskan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi merupakan dorongan yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan sesuatu sehingga ia bisa mengerjakan lebih dari yang seharusnya. Kekuatan atau kelemahan dorongan itu akan berpengaruh terhadap *performance* kerja seseorang. Oleh karena itu motivasi bersifat individual atau personal. Motivasi dalam diri seseorang itu muncul karena adanya motif-motif yang dimilikinya. Secara umum motif-motif itu adalah kebutuhan, keinginan-keinginan, tujuan-tujuan yang ingin dicapai. Istilah motivasi berkaitan erat dengan timbulnya sesuatu kecenderungan untuk membuat sesuatu guna mencapai tujuan.

Motivasi merupakan istilah yang digunakan untuk mengetahui maksud seseorang atas suatu hal untuk mencapai tujuan tertentu, motivasi setiap individu adalah merealisasikan konsep dirinya sendiri. Hidup dalam suatu cara yang sesuai dengan peran yang lebih disukai diperlukan sesuai dengan tingkatan. Sesuai dengan cara mencerminkan penghargaan seseorang atas kemampuannya. Oleh karena itu individu senantiasa mencari apa yang mereka pandang sebagai peran yang baik bagi diri mereka. Pada dasarnya motivasi dapat memacu pekerja untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini mampu meningkatkan produktivitasnya kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan sumber motivasi ada tiga yaitu:

1. Kemungkinan untuk berkembang
2. Jenis pekerjaan

3. Apakah mereka dapat merasa berkembang menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja.

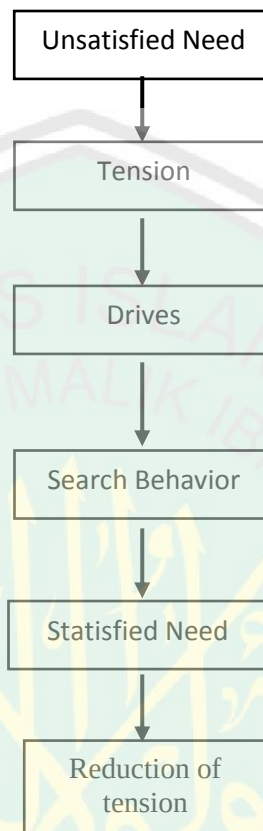
Disamping itu terdapat aspek yang berpengaruh terhadap upah yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan dan nyaman, penghargaan atas prestasi kerja dan memberi perlakuan yang adil dari manajemen dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, pekerjaan yang menarik.

Menurut (Stephen Robbins) motivasi adalah

Motivasi dapat disimpulkan:

- a. Sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu.
- b. Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.
- c. Sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku. Pelajaran motivasi sebenarnya merupakan tingkah laku seseorang.
- d. Sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.
- e. Sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan mengarahkan dan memelihara
- f. perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Adanya kesediaan untuk menggunakan secara maksimal hasil usaha dalam mencapai tujuan perusahaan dengan maksud untuk memuaskan sesuai dengan konsisten dengan tujuan perusahaan dengan maksud untuk memuaskan beberapa kebutuhan pribadi karyawan sendiri. Kebutuhan itu juga harus kebutuhan pribadi karyawan sendiri. Kebutuhan itu juga harus sesuai dengan konsisten dengan tujuan dari perusahaan itu sendiri.



Gambar: 2.2
Proses Motivasi

Pada dasarnya, proses motivasi dapat digambarkan jika seseorang tidak puas akan mengakibatkan ketegangan yang pada akhirnya akan mencari kepuasan yang menurutnya sendiri sudah selesai dan harus terpenuhi. Sebagai contoh: beberapa karyawan secara regular menghabiskan sebagian besar waktunya untuk berbicara atau berdiskusi sesuatu di kantor. Yang sebenarnya, hanya untuk memuaskan kebutuhan sosial. Motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan adanya dorongan-dorongan yang muncul dari dalam seseorang individu, yang akhirnya menggerakkan atau mengarahkan perilaku individu yang bersangkutan. (Timocius Hatono) mensinyalir bahwa setiap pemimpin organisasi pasti akan mendambakan suatu keadaan pada saat semua anggota organisasi yang dipimpinnya memiliki gairah kerja dan produktivitas yang tinggi. Untuk mencapai keadaan tersebut, berbagai upaya, sering dilakukan namun dambaan tetap tinggal

dambaan, kenyataan yang dihadapi jauh dari yang diharapkan, berbagai teori motivasi yang telah dicetuskan untuk dimanfaatkan sebagai acuan dasar dalam upaya memotivasi anggota organisasi yang dipimpin. Jadi motivasi sebagai kekuatan daya dorong atau tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau *negative* untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan manajer. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja. Atau motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku. Dalam hubungan ini, motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatar belakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.

Menurut Hamalik (1993) Mengatakan ada dua prinsip yang dapat digunakan untuk meninjau motivasi, yaitu:

1. Motivasi dipandang sebagai suatu proses.
2. Menentukan karakter dari proses ini.

Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pekerja sebagai manusia tersebut memiliki hakikat sebagai makhluk individual, sosial dan normative. Hakikat individual menunjuk bahwa disamping memiliki kesamaan fisik dan psikologis ternyata setiap manusia memiliki pula perbedaan dalam kedua substansi yang bersatu sehingga menjadi individu yang tidak sama satu dengan yang lain. Sedang hakikat sosialitas menunjukan pada realisasi dan aktualisasi diri setiap manusia sebagai individu yang membutuhkan dan tidak dapat melepaskan diri antara yang satu dengan yang lainnya. Kondisi saling membutuhkan.

2.2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan Model-model

Pemberian Motivasi

Motivasi seorang karyawan untuk bekerja merupakan hal yang rumit karena motivasi melibatkan faktor-faktor individual maupun organisasi. Yang dimaksud faktor motivasi dalam hal ini adalah hal-hal yang membuat seorang karyawan bersedia bekerja mengatasi segala kesulitan dalam pekerjaan mereka, dan berusaha keras sehingga pekerja dapat meraih hasil yang baik. Yang termasuk pada faktor individual adalah kebutuhan, tujuan, sikap, dan kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada faktor yang berasal dari organisasi yaitu upah atau gaji, keamanan pekerjaan, pengawasan, dorongan atau motivasi.

Dalam pengembangan motivasi ada tiga model pendekatan yaitu:

a. Model tradisional

Model ini memfokuskan pada bagaimana membuat para pekerja dapat menjalankan tugas mereka yang membosankan menjadi yang paling efisien. Untuk para manajer memotivasi para pekerja dengan cara memberikan imbalan atau gaji yang diterima, maka semakin tinggi motivasi seorang karyawan dalam bekerja

b. Model hubungan manusia (*Human relation model*)

Model ini lebih menekankan faktor kontak sosial yang dialami para karyawan dalam menjalankan tugasnya. Dalam model ini para manajer dapat memotivasi para karyawan dengan cara dengan membuat pekerja dalam praktiknya bisa memberikan kebebasan dan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil keputusan dalam menjalankan tugas mereka.

c. Model sumber daya manusia (*Human resources model*)

Model ini sebagai kritik terhadap model hubungan manusia yang dianggap sebagai model yang memanipulasi para karyawan dengan cara yang canggih. Menurut model ini motivasi karyawan tidak hanya pada pemberian upah atau kepuasan, namun dengan hal yang lain. Model ini berpandangan bahwa motivasi dapat dilakukan dengan cara pengembangan tanggung jawab bersama untuk mencapai tujuan sebuah organisasi atau perusahaan dimana setiap individu memberikan performa sesuai dengan kepentingan dan kemampuan

mereka (Halim, 2005). Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor -faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

a. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

1. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup ini orang mau mengerjakan apa saja apakah pekerjaan itu baik atau jelek. Apakah itu halal atau haram dan sebagainya. Misalnya untuk kebutuhan sehari-hari dalam mempertahankan hidup, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan berikut:

- a. Memperoleh kompensasi yang memadai
- b. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai dan kondisi kerja yang aman dan nyaman

2. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. hal ini banyak dialami dalam kehidupan sehari-hari. Bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja memiliki adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi.

4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila diperinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal berikut:

- a. Adanya penghargaan terhadap prestasi
- b. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- c. Pemimpin yang adil dan bijaksana
- d. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

Walaupun kadar kemampuan kerja itu berbeda beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal yang umum yang harus dipenuhi untuk mendapat kepuasan kerja bagi para karyawan, karyawan akan dapat merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat berikut ini:

Kesempatan untuk memberikan ide pemikiran.

a. Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

b. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor ekstern itu adalah sebagai berikut:

1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, lembab dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarga. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling berpengaruh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

3. Supervisi yang baik

Fungsi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian posisi supervisi sangat dekat dengan karyawan dan menghadapi karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat para karyawan dapat menguasai pekerja dan penuh dengan sifat kepemimpinan maka akan menciptakan suasana bersemangat.

1. Adanya jaminan pekerjaan

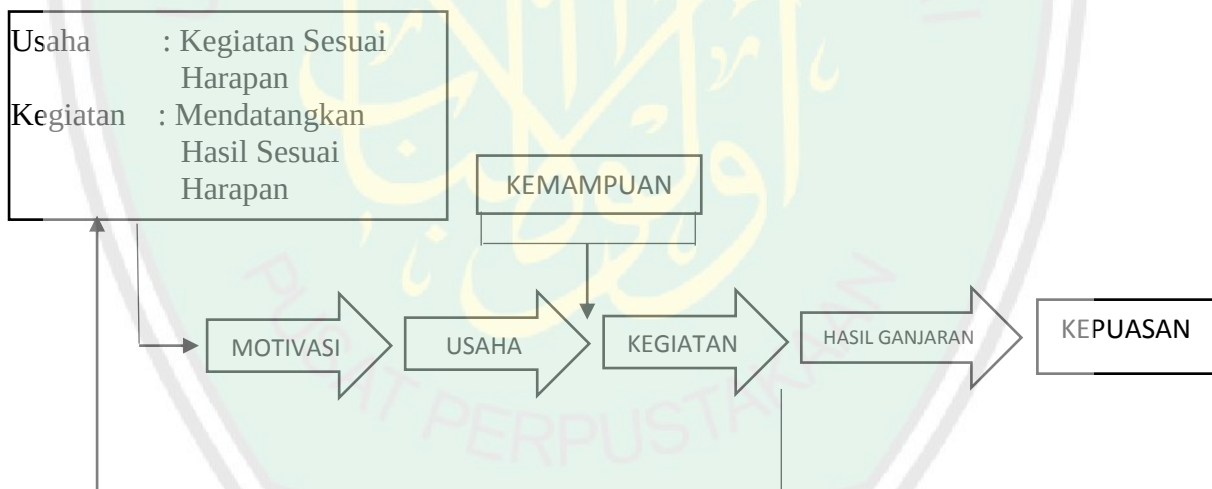
Setiap orang akan terus mau bekerja jika di dalam perusahaan memiliki jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Faktor dari Herzberg mengemukakan bahwa ada dua faktor yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja. Kedua faktor sebut adalah:

- a. Faktor sesuatu yang dapat memotivasi. Faktor ini antara lain adalah faktor prestasi, faktor pengakuan atau penghargaan, faktor tanggung jawab, faktor memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja, dan faktor pekerjaan itu sendiri. Faktor ini terkait dengan kebutuhan pada urutan yang tinggi dalam teori maslow.
- b. Kebutuhan kesehatan lingkungan kerja, faktor ini dapat dibentuk dengan hubungan kerja *supervise* teknis kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan dan proses administrasi diantara kedua faktor tersebut, salah satunya diantara yang tidak terpenuhi akan mengakibatkan pekerjaan menjadi tidak efektif dan tidak *efisien*.

Dalam pekerjaan tujuan bukan harapan. Dalam kenyataannya harapan bersifat subyektif dan berbeda antara setiap individu meskipun bekerja pada unit kerja atau perusahaan yang sama. Dalam keadaan seperti itu tujuan akan berfungsi sebagai motivasi dalam bekerja, yang mendorong para pekerja memilih *alternative* cara bekerja yang terbaik atau yang paling efektif. Setiap pekerjaan yang memahami dan menerima tujuan organisasi atau perusahaan atau unit kerjanya. Dan merasa sesuai dengan dirinya akan merasa ikut bertanggung jawab dalam mewujudkannya. Dalam keadaan seperti itu tujuan akan berfungsi sebagai motivasi dalam bekerja yang mendorong para pekerja memilih *alternative* cara

bekerja yang terbaik atau yang paling efektif dan efisien. Implementasi dari teori ini di lingkungan suatu perusahaan dapat diwujudkan sebagai berikut:

- a. Tujuan unit kerja atau tujuan organisasi atau perusahaan merupakan fokus utama dalam bekerja. Oleh karena itu para manajer perlu memiliki kemampuan untuk merumuskan secara jelas dan terinci agar mudah dipahami bagi para karyawan. Untuk itu para manajer perlu membantu pekerja jika mengalami kesulitan memahami dan menyesuaikan diri dengan tujuan yang hendak dicapai.
- b. Tujuan perusahaan menentukan tingkat intensitas pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan tingkat kesulitan mencapainya. Untuk itu para manajer perlu merumuskan tujuan yang bersifat menantang sesuai dengan kemampuan karyawan yang ikut serta dalam mewujudkannya.



GAMBAR 2.2
TEORI HARAPAN DALAM MOTIVASI PEKERJA

Tujuan yang sulit menimbulkan kegigihan dan ketekunan dalam usaha mencapainya melebihi dari tujuan yang mudah mencapainya untuk itu para manajer perlu menghargai para pekerja yang berhasil mewujudkan tujuan unit kerja atau

perusahaan yang sulit mencapainya.

Dari uraian-uraian di atas dapat disimpulkan bahwa fungsi motivasi bagi manusia termasuk pekerja adalah sebagai berikut:

- a. Motivasi berfungsi sebagai energi atau penggerak bagi manusia.

Motivasi merupakan pengatur dalam memilih alternative di antara dua atau lebih kegiatan yang bertentangan. Dengan memperkuat suatu motivasi akan meperlemah motivasi yang lainnya. Maka seseorang hanya akan melakukan satu aktivitas dan meninggalkan aktivitas yang lain.

- b. Motivasi merupakan pengatur arah atau tujuan dalam melakukan aktivitas dengan kata lain setiap orang hanya akan memilih dan berusaha untuk mencapai tujuan, yang motivasinya tinggi dan bukan mewujudkan tujuan yang lemah motivasinya.

Sehubungan dengan uraian-uraian di atas, secara sederhana dapat dibedakan dua bentuk motivasi kerja kedua bentuk tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Motivasi Intrinsik

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu. Berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya. Baik karena kemampuan memahami kebutuhan atau menyenangkan untuk mencapai suatu tujuan. Maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif dimasa depan. Misalnya pekerja yang bekerja secara berdedikasi semata-mata karena merasa memperoleh kesempatan untuk mengaktualisasikan atau mewujudkan realisasi dirinya secara maksimal.

- b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berdedikasi tinggi dalam bekerja karena upah atau gaji yang tinggi, jabatan atau posisi yang terhormat atau memiliki kekuasaan yang besar dan lain-lain.

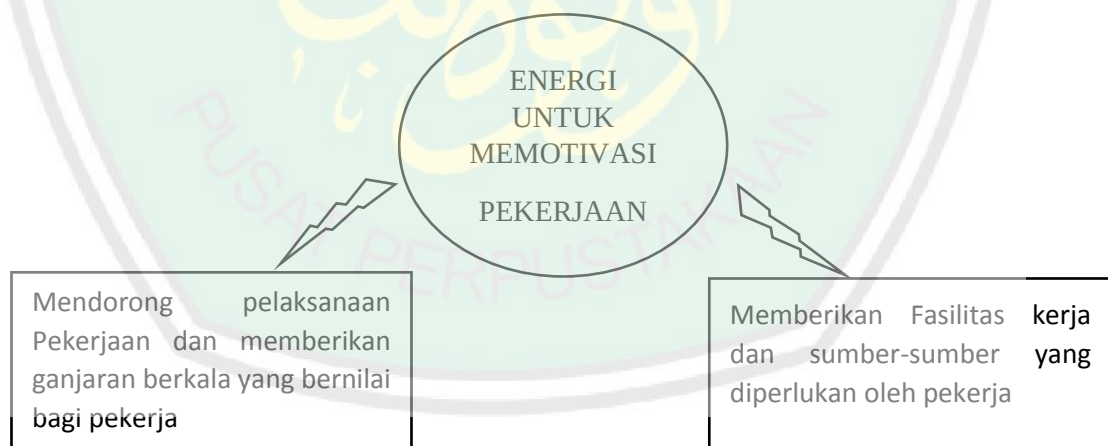
Di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan terlihat kecenderungan penggunaan motivasi ekstrinsik lebih dominan dari pada motivasi intrinsik. Kondisi itu terutama disebabkan tidak mudah untuk menumbuhkan kesadaran dari dalam diri pekerja, sementara kondisi kerja di sekitarnya lebih banyak menggiringnya pada mendapatkan kepuasan kerja yang hanya dapat dipenuhi dari

luar diri. Dalam kondisi seperti tersebut di atas, maka diperlukan usaha mengintegrasikan teori-teori motivasi, untuk dipergunakan secara operasional dilingkungan organisasi atau perusahaan. Bagi para manajer yang penting adalah cara memberikan makna semua teori yang telah diuraikan di atas, agar dapat dipergunakan secara operasional atau praktis dalam memotivasi para bawahannya di antaranya adalah dalam bentuk pemberian ganjaran yang cenderung paling banyak digunakan. Dalam rangka memotivasi para karyawan setidaknya terdapat 4 tanggung jawab utama seorang manajer yaitu:

1. Merumuskan batasan pelaksanaan pekerjaan karyawannya

Dalam merumuskan harus jelas jenis atau jumlah (kualitatif) dan bobot (kualitatif) tugas yang menjadi wewenang dan tanggung jawab setiap karyawan.

- a. Menyediakan dan melengkapi fasilitas untuk pelaksanaan pekerjaannya agar bagi karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi tidak menjadi hambatan untuk melaksanakannya secara maksimal.
- b. Memilih dan melaksanakan cara terbaik dalam mendorong atau memotivasi pelaksanaan pekerjaan para karyawan.



BATASAN PEKERJAAN DAN PERUMUSAN TUJUAN
Gambar: 2.2 Tanggung Jawab Manajer dalam memotivasi pekerja

2.2.1.3 Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pemberian motivasi

Pemberian motivasi kepada para karyawan merupakan kewajiban seorang pemimpin terhadap karyawan, agar para karyawan dapat lebih meningkatkan mutu kerja yang menjadi tanggung jawab mereka. Untuk itu seseorang pemimpin perlu memerhatikan hal-hal berikut agar pemberian motivasi dapat berhasil seperti apa yang diharapkan berikut ini:

1. Memahami perilaku bawahan

Pemimpin harus dapat memahami perilaku bawahan, artinya seorang pemimpin dalam keseluruhan tugas hendaknya dapat memperhatikan, serta mengamati perilaku para karyawan masing-masing dengan memahami perilaku mereka akan lebih memudahkan memberikan motivasi kerja. Seorang pemimpin dituntut untuk mengenal seseorang karena itu tidak ada orang yang mempunyai perilaku yang sama.

2. Harus berbuat dan berperilaku realistis.

Seorang pemimpin mengetahui bahwa kemampuan para karyawan tidak sama sehingga dapat memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuan masing-masing. Dalam memberi motivasi bawahan harus menggunakan pertimbangan-pertimbangan yang logis dan dapat dilakukan oleh bawahan.

3. Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda

Tingkat kebutuhan seseorang tidak sama disebabkan karena adanya kecenderungan, keinginan, perasaan, dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan yang lain pada waktu yang lain.

4. Mampu menggunakan keahlian.

Seseorang pimpinan yang dikehendaki dapat menjadi pelopor dalam setiap hal.

Diharapkan lebih menguasai seluk-beluk pekerjaan mempunyai kaitan sendiri dalam menyelesaikan masalah. Apa lagi masalah yang dihadapi bawahan dalam melaksanakan tugas, untuk itu mereka dituntut dapat menggunakan keahliannya sebagai berikut:

- a. Menciptakan suasana kerja yang menyenangkan.
- b. Memberikan penghargaan dan pujian bagi yang berprestasi dan membimbing yang belum berprestasi.
- c. Memberikan tugas sesuai dengan kemampuan masing-masing kemampuan karyawan.
- d. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk maju dan berkreaitivitas.
1. Pemberian motivasi harus mengacu kepada orang.

Pemberian motivasi adalah untuk orang atau karyawan secara pribadi dan bukan untuk pimpinan sendiri. Seseorang pimpinan harus memperlakukan seorang karyawan sebagai bawahan, bukan sebagai diri sendiri yang sedang mempunyai kesadaran tinggi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu motivasi harus dapat mendorong setiap karyawan untuk berperilaku dan berbuat sesuai dengan apa yang diinginkan pemimpin.

2. Harus dapat memberikan keteladanan

Keteladanan merupakan guru yang baik, tidak guna seribu kata bila perubahan seseorang tidak menggambarkan perbuatannya, orang tidak menaruh hormat dan simpati pada pemimpinnya yang hanya pandai berkata-kata tetapi tidak dapat berbuat seperti apa yang dikatakan. Keteladanan merupakan contoh nyata yang dapat dilihat orang seorang karyawan. Dengan keteladanan seorang pemimpin karyawan akan dapat termotivasi bagaimana cara bekerja dengan baik, berkata dan berbuat dengan baik. Jangan berharap karyawan akan termotivasi bila pemimpin selalu mengatakan hal-hal yang bertentangan dengan nasihat dan ucapan yang selalu disampaikan. Oleh karena itu dalam motivasi karyawan faktor contoh dan keteladanan ini memegang peranan penting.

Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seorang untuk melakukan sesuatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Apabila ia membutuhkan serta menginginkan sesuatu, maka ia terdorong untuk melakukan

aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkannya. Dengan sikap yang berbeda itu maka motivasi untuk melakukan aktivitas dalam memanfaatkan sesuatu yang dihadapinya itu pun juga berbeda. Jika kita cermati antara kebutuhan motivasi timbulnya motivasi dikarenakan merasakan suatu kebutuhan tertentu dan perbuatan tersebut terarah pada pencapaian tujuan tertentu. Apabila tujuan telah tercapai maka akan merasa puas. Tingkah laku yang telah memberikan kepuasan terhadap suatu kebutuhan cenderung untuk diulang kembali, sehingga menjadi lebih kuat. Pemberian motivasi kepada para karyawan merupakan kewajiban para pemimpin agar karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan *volume* mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.

2.2.1.4 Prinsip Motivasi Dan Teknik Motivasi

Beberapa prinsip dasar atau pedoman untuk analisis motivasi sebagai berikut:

- a. Perilaku berganjaran cenderung akan diulangi.
- b. Faktor motivasi yang digunakan harus diyakini yang bersangkutan dan standar untuk kerjanya yang dapat dicapai, ganjaran yang diharapkan memang ada, ganjaran tersebut akan memuaskan kebutuhannya.
- c. Memberikan ganjaran atas perilaku yang diinginkan adalah motivasi yang lebih efektif dari pada menghukum perilaku yang tidak dikehendaki.
- d. Perilaku tertentu lebih (*reinforced*) apabila ganjaran atau hukuman bersifat segera dibandingkan dengan yang ditunda.
- e. Nilai motivasional dari ganjaran atau hukuman akan lebih tinggi bagi yang berakibat pribadi dibandingkan dengan yang organisasional.

Langkah kongkrit untuk memotivasi. Kenali baik-baik anggota organisasi dan identifikasi pola kebutuhan mereka.

- a. Tetapkan sasaran organisasi dan identitas pola kebutuhan karyawan
- b. Kembangkan sistem pengukuran (*performance*) yang reliabel dan berikan umpan balik kepada mereka secara *periodic*.
- c. Tempatkan anggota organisasi pada pekerjaan berdasarkan kemampuan sasaran yang tepat.
- d. Berikan dukungan penyelesaian pekerjaan, misalnya lewat pelatihan.

- e. Kembangkan sistem yang adil.
- f. Berlaku adil, objektif, dan jadilah teladan pada karyawan.

Manusia sebagai unsur inti dari organisasi, merupakan faktor penting dan sekaligus paling sulit mengelolanya. Dalam rangka memotivasi mereka, pimpinan organisasi atau perusahaan dapat melakukan tindakan konkret sehingga memungkinkan manfaatnya potensi yang dimiliki anggota organisasi demi tercapainya tujuan organisasi dan kepuasan karyawan, sehingga keterampilan dalam memilih dan mengembangkan teknik motivasi mutlak untuk dimiliki pimpinan organisasi atau perusahaan. (Rupert Eales White, 2004).

Teknik motivasi berarti cara yang dilakukan dalam memotivasi para karyawan. Terdapat beberapa hal yang dapat memotivasi karyawan, sebagai berikut:

1. Memberikan tanggapan yang positif
2. Menunjukkan kepemimpinan yang penuh dukungan atau mengadaptasikan gaya kepemimpinan
3. Mendelegasikan
4. Memberikan pengambilan risiko
5. Melatih dan mengembangkan
6. Membangkitkan harapan-harapan dan semangat yang tinggi
7. Tunjukkan sasaran yang ingin dicapai
8. Menghargai prestasi.

Husaini Usman menawarkan beberapa teknik yang dapat digunakan dalam memotivasi karyawan, sebagai berikut:

- a. Berpikir positif:

ketika mengkritik seseorang begitu terjadi tidak berpesan, tetapi kita lupa memberikan dorongan positif agar mereka terus maju. Akan tetapi jangan mengkritik cara kerja orang lain kalau kita sendiri belum mampu dalam memberikan contoh terlebih dahulu.

- b. Menciptakan perubahan yang kuat:

Adanya kemauan yang kuat untuk mengubah situasi oleh diri sendiri. Seperti merubah perasaan yang tidak mampu menjadi mampu, tidak mau menjadi mau, memberikan kata motivasi yang dapat meningkatkan semangat.

c. Membangun harga diri.

Banyak kelebihan kita sendiri dan orang lain yang tidak kita hargai padahal penghargaan merupakan salah satu bentuk teknik memotivasi.

d. Memantapkan pelaksanaan.

Ungkapan dengan jelas bagaimana cara kerja yang benar tindakan yang dapat membantu dan menghargai dengan tulus.

Membangkitkan orang lemah menjadi kuat dan buktikan bahwa mereka sudah berhasil dan nyatakan bahwa anda akan membantu yang mereka butuhkan. Dan memberikan binaan keberanian, kerja keras, bersedia belajar dari orang lain.

e. Menghilangkan sikap suka menunda-nuda

Hilangkan sikap suka menunda-nuda dengan alasan pekerjaan itu terlalu sulit dengan segeralah untuk memulai.

John R. Kook. Menawarkan beberapa teknik memotivasi karyawan sebagai berikut:

1. Mendengarkan pendapat
2. Melimpahkan wewenang
3. Memperkaya tugas
4. Memperluas jangkauan kerja
5. Membuat siklus kerja
6. Memberikan penghargaan
7. Menegaskan keadilan.

Selain itu. Teknik motivasi lainnya yang dapat dilakukan terhadap bawahan, yaitu: yang disebut dengan MOTIVATE

M: *Manifest* artinya bangkitkan percaya diri ketika pendelegasi tugas

O: *Open* artinya bangkitkan percaya diri ketika melaksanakan tugas

T: *Tolerance*, artinya toleransi terhadap kegagalan, mau dan boleh belajar dari kesalahan karena pengalaman adalah guru yang terbaik (tingkatkan kreativitas).

- I: *Involve* artinya semua pihak terkait dalam pekerjaan (meningkatkan rasa diterima dan komitmen).
- V: *Value* artinya nilai yang diharapkan dan diakui dalam kinerja yang baik (hadiah apa yang didapat dan bagaimana mendapatkannya)
- A: *Align* artinya menyeimbangkan sasaran pekerjaan dengan sasaran individu. (orang-orang bersemangat mencapai kepuasan yang mereka inginkan).
- T: *Trust* artinya kejujuran setiap karyawan atau tim (vital dalam memotivasi).
- E: *Empower* artinya berdayakan setiap karyawan atau tim sewajarnya (khususnya dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaannya).

2.2.1.5 Teori Kebutuhan

Abraham H. Maslow yang terkenal dengan teori jenjang kebutuhan mengungkapkan bahwa kebutuhan manusia dapat dikategorikan dalam lima jenjang dari yang paling rendah hingga jenjang yang paling tinggi. Jenjang kebutuhan menurut Maslow ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Jenjang Kebutuhan Maslow Gambar: 2.2

Kebutuhan fisiologis, kebutuhan ini sebagai yang paling mendasar yang berkaitan langsung dengan keberadaan atau kelangsungan hidup manusia. Perwujudan kebutuhan akan kebutuhan sehari-hari, sandang dan papan merupakan contoh kongkrit dari kebutuhan fisiologis. Memenuhi kebutuhan fisiologis biasanya dilakukan dengan menggunakan uang sebagai sarana, walaupun demikian perlu diingatkan bahwa peranan uang adalah lebih besar dari pada sekedar sebagai sarana pemuas kebutuhan fisiologis. Kebutuhan rasa aman bentuk

ini sebagian dari kebutuhan yang paling mudah dimengerti adalah keinginan manusia untuk terbebas dari bahaya yang mengancam kehidupannya, banyak yang dapat mengancam atau setidaknya mengganggu ketenangan seseorang. Penangan terhadap kebutuhan rasa aman ini dapat dilakukan dengan cara positif yaitu melalui berbagai macam cara seperti asuransi, pensiun dan sebagainya. Atau dengan cara *negative* yaitu: dengan penetapan berbagai macam sanksi teguran, pemindahan bahkan pemecatan. Kebutuhan sosial menerapkan manusia sebagai makhluk sosial sehingga membutuhkan komunikasi dengan orang lain dan menjadi bagian dari yang lain. Motivasi untuk berafiliasi seperti itu tidak selalu diperusahkan namun dapat juga untuk mengkonfirmasi.

Kebutuhan penghargaan seperti mendapat ucapan terima kasih, ucapan selamat, yang menunjukkan rasa hormat mendapatkan tanda penghargaan. Kebutuhan aktualisasi diri seperti kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan penilaian dan kritik terhadap sesuatu. Semakin tinggi kebutuhan yang ingin dicapai seseorang maka semakin sedikit seseorang memiliki kriteria untuk memenuhinya.

Teori tersebut memperlihatkan sebab internal dan eksternal perilaku (*needs* dan *incentive*). Menurut Gomes (1998). Ada tiga variabel utama dalam menjelaskan perilaku pekerjaan yaitu:

1. *Employee needs*, seseorang pekerja mempunyai sejumlah kebutuhan yang hendak dipenuhi yaitu
 - a. *Existence (Biological, and safety)*
 - b. *Relatedness (affection, companionship and influence)*
 - c. *Growth (achievement and self-actualization)*. Ini merupakan stimuli internal yang menyebabkan perilaku pada individu.
2. *Organizational incentives*. Organisasi mempunyai sejumlah reward untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan untuk pekerja.
3. *Perceptual outcomes*. Pekerja biasanya mempunyai sejumlah persepsi mengenai
 - a. Nilai reward organisasi.

Teori kebutuhan dari maslow setiap manusia memiliki kebutuhan dalam hidupnya, yang dalam bab buku ini telah dikemukakan, bahwa kebutuhan tersebut terdiri dari kebutuhan fisik. Kebutuhan psikologis dan spiritual dalam teori ini kebutuhan diartikan sebagai kekuatan atau tenaga (energi) yang menghasilkan dorongan bagi individu untuk melakukan kegiatan agar dapat memenuhi atau memuaskan kebutuhan tersebut kebutuhan yang sudah memotivasi suatu kegiatan sampai saat timbul kembali sebagai kebutuhan baru yang mungkin sama dengan sebelumnya.

Maslow dalam teorinya mengtengahkan tingkatan dalam kebutuhan. Yang berbeda kekuatannya dalam memotivasi seseorang melakukan secara berurutan berbeda kekuatannya dalam memotivasi suatu kegiatan termasuk yang disebut bekerja. Urutan tersebut bersifat bertingkat, yang secara berurutan berbeda kekuatannya dalam memotivasi suatu kegiatan yang terlemah dalam memotivasi terdiri dari, kebutuhan fisik, kebutuhan akulisasi diri. Maslow tidak mempersoalkan kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial dan sebagainya. Sehubungan dengan itu maslow mengetengankan beberapa asumsi dari urutan atau tingkatan kebutuhan yang berbeda kekuatannya. Dalam memotivasi para pekerja di sebuah perusahaan maupun organisasi. Asumsi itu adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan yang lebih rendah adalah yang terkuat harus dipenuhi lebih terdahulu, kebutuhan itu adalah kebutuhan fisik (lapar, haus, pakaian dll). Dengan demikian kebutuhan yang terkuat yang memotivasi seseorang bekerja adalah untuk memperoleh penghasilan yang dapat digunakan dalam memenuhi kebutuhan fisiknya.
- b. Kekuatan kebutuhan dalam memotivasi tidak lama. Karena setelah terpenuhi akan melemah atau kehilangan kekuatannya dalam memotivasi oleh karena itu usaha memotivasi dengan memenuhi kebutuhan pekerja perlu diulang-ulang apabila kekuatannya melemah mendorong para pekerja melaksanakan tugasnya.
- c. Cara yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi ternyata lebih banyak dari pada untuk memenuhi kebutuhan fisik. Cara satu-

satunya yang dapat digunakan dengan memberikan penghasilan yang memadai atau mencukupi. Sedangkan kebutuhan aktualisasi diri dapat digunakan banyak cara yang memerlukan kreativitas dan inisiatif. Kebutuhan dasar manusia bukan hanya meta-mata merupakan hal-hal yang dikehendaki untuk memenuhi tuntutan primer, seperti kebutuhan sehari-hari. Masing-masing kebutuhan itu tidak dapat dipisahkan secara mutlak kebutuhan itu satu sama lain mempunyai hubungan yang sangat erat baik secara langsung maupun tidak langsung. Bila mana satu kebutuhan merupakan alat untuk memenuhi keinginan lebih lanjut, sampai pada satu keinginan yang tersebut sebagai keinginan yang tidak sampai. Contohnya: seseorang menginginkan sejumlah uang dan penghasilan kerjanya karena dengan itu dia dapat memenuhi kebutuhannya.

Kebutuhan tersebut timbul akibat adanya berbagai hubungan, kebutuhan dapat berwujud fisik-biologis serta sosial dan ekonomis. Akan tetapi yang lebih penting adalah adanya kebutuhan (*needs*) yang bersifat sosial-psikis, misalkan penghargaan, pengakuan, keselamatan, perlindungan, keamanan, dan jaminan sosial secara singkat. Motivasi dapat diartikan sebagian dari integral dan hubungan perburuan dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Karena itu tenaga kerja merupakan salah satu unsur terpenting dan sangat menentukan dalam hubungan pekerjaan. yang berhubungan dengan konsepsi motivasi sudah terlebih dahulu diperhatikan dengan sungguh-sungguh dari setiap pelaku yang berkepentingan untuk keberhasilan dalam perusahaan sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya.

Disatu pihak dari segi pasif, motivasi tampak sebagai kebutuhan dan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi baik tenaga kerja maupun sumber daya lainnya. Dari segi aktif motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan daya potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi kerja dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada. Menciptakan keinginan yang tinggi serta meningkatkan kebersamaan. Masing-masing pihak bekerja menurut aturan atau ukuran yang ditetapkan dengan saling menghormati,

saling membutuhkan, saling mengerti dan menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses kerja operasional berdasarkan kedua aspek itu motivasi pasif yang telah dikemukakan diatas, motivasi kerja tampak sebagai kebutuhan pokok manusia. Dan yang kedua motivasi kerja sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan berdasarkan pandangan tersebut. Motivasi dapat dirumuskan sebagai berikut

1. Setiap perasaan kehendak, atau keinginan sangat mempengaruhi kemauan individu sehingga individu tersebut didorongkan untuk berperilaku dan bertindak.
2. Pengaruh kekuatan yang menimbulkan perilaku individu
3. Setiap tindakan atau kejadian yang menyebabkan berubahnya perilaku seseorang.
4. Proses dalam yang menentukan Gerakan atau perilaku individu kepada tujuan (*gools*).

2.2.1.6 Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam

Kemuliaan seseorang itu bergantung pada apa yang dia lakukan. Dengan amalan atau pekerjaan yang mendekatkan seseorang kepada Allah sangat penting serta patut untuk diberikan perhatian. Pekerjaan atau amalan yang memperoleh keberkahan serta yang lebih penting yaitu jalan dalam menentukan tahap kehidupan seseorang di akhirat kelak. Menurut Asyraf Hj Rahman (2008). Istilah kerja dalam islam bukanlah semata-mata merujuk mencari rejeki untuk kehidupan dan kebutuhan diri maupun keluarga dengan menghabiskan waktu siang sampai malam, atau bekerja secara terus menerus tak kenal lelah, akan tetapi bekerja dengan mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang memiliki unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, maupun keluarga. Apabila kebutuhan tersebut belum direspon maka akan selalu berpotensi untuk muncul kembali sampai dengan terpenuhinya kebutuhan yang di maksud. Dalam Islam motivasi kerja dijelaskan dalam Al-Qur'an dijelaskan.

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

Artinya: apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak banyak supaya kamu beruntung (QS Al-Jumu'ah :10)

Ayat di atas menjelaskan bahwa setiap manusia yang ada di bumi harus memiliki motivasi atau dorongan untuk lebih baik lagi dalam dirinya, hal tersebut di karenakan Allah SWT hanya memberi karunia, rahmat, serta rizkinya kepada orang-orang yang memiliki semangat serta motivasi yang kuat dalam dirinya. Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai Mangkunegara diantaranya yaitu:

1. Prinsip Partisipasi dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip Komunikasi pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
3. Prinsip mengakui adil bawahan pemimpin mengakui bahwa, bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
4. Prinsip Pendelegasian Wewenang pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
5. Prinsip Memberi Perhatian pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai, akan memotivasi pegawai bekerja seperti

Motivasi berperan penting dalam diri manusia, karena tidak akan ada yang memenuhi semua kebutuhan kita, dan tidak akan mendapat apa yang kita inginkan kecuali dengan berusaha untuk meraihnya sendiri. Orang yang memiliki motivasi yang kuat pada dirinya selalu menanamkan niat yang sungguh-sungguh, dan selalu bekerja keras, kerja yang baik menurut Islam dapat di artikan dengan

makna yang umum dan makna yang khusus. motivasi kerja dalam Islam menurut Muwafik Saleh yaitu:

1. Niat baik dan benar (mengharap ridha Allah SWT).

Niat inilah yang menentukan arah pekerjaan, jika niat bekerja hanya ingin mendapatkan gaji maka hanya itulah yang akan didapat. Jika niat bekerja sekaligus untuk menambah simpanan akhirat, menambah harta halal, serta menafkahi keluarga, tentu akan mendapat sebagaimana yang di niatkan.

2. Takwa dalam bekerja Taat melaksanakan perintahnya dan menjauhi larangannya.

Orang yang bertakwa dalam bekerja adalah orang yang mampu bertanggung jawab terhadap segala tugas yang diamanahkan.

3. Ikhlas dalam bekerja Iklas adalah syarat kunci diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah SWT, suatu kegiatan atau aktifitas termasuk kerja jika dilakukan

dengan ikhlas maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT.

Motivasi dalam belajar, dengan hati bersih maka ilmu akan mudah diterima dan ilmu tersebut dapat melekat dipikiran dan hatinya sehingga menjadi ilmu yang bermanfaat bagi dirinya dan orang lain. Adapun hadits yang berkenaan dengan motivasi dalam Islam terutama motivasi untuk menuntut ilmu atau motivasi sebagai berikut:

عَنْ أَبِي وَقْدٍ اللَّيْثِيِّ قَالَ : أَنَّ رَسُولَ صَلَعم بَيْنَمَا هُوَ جَالِسٌ فِي الْمَسْجِدِ وَالنَّاسُ مَعَهُ إِذْ أَقْبَلَ ثَلَاثَةٌ نَفَرٍ فَأَقْبَلَ إِيْنَانِ إِلَى رَسُولِ صَلَعم وَذَهَبَ وَاحِدٌ قَالَ فَوَقَّفَا عَلَى رَسُولِ اللَّهِ صَلَعم فَأَمَّا أَحَدُهُمَا فَرَأَى فُرْجَةً فِي الْحُلُقَةِ فَجَلَسَ فِيْهَا وَأَمَّا الْآخَرُ فَجَلَسَ خَلْفَهُمْ وَأَمَّا الثَّالِثُ فَأَذْبَرَ ذَاهِبًا فَلَمَّا فَرَغَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَعم قَالَ أَلَا أُخْبِرُكُمْ عَنِ النَّفَرِ الثَّلَاثَةِ؟ أَمَّا أَحَدُكُمْ فَأَوَى إِلَى اللَّهِ فَأَوَاهُ اللَّهُ وَأَمَّا الْآخَرُ فَأَسْتَحْيَا فَأَسْتَحْيَا اللَّهُ مِنْهُ وَأَمَّا الْآخَرُ فَأَعْرَضَ فَأَعْرَضَ اللَّهُ عَنْهُ (رواه البخارى)

Artinya : Dari Abi Waqid Al-laits Bahwa Rasulullah saw berada dimasjid, maka datanglah tiga orang laki-laki. Dua orang menghadap nabi dan satu orang lagi pergi, Satu diantara dua orang yang menghadap Nampak berbahagia duduk bersama majelis nabi sedangkan yang satu lagi duduk dibelakang mereka.

Setelah Rasul saw selesai menyampaikan pengajaran, beliau bersabda” Maukah kalian aku beri tahu tentang ketiga orang tadi! Adapun seorang dari

mereka meminta perlindungan kepada Allah dan Allah melindunginya. Yang kedua malu kepada Allah, Maka Allah malu padanya. Sedangkan yang ketiga berpaling dari Allah maka Allah berpaling dari padanya (HR. Bukhari).

Kalimat (فَأَوَى إِلَى اللَّهِ) yang artinya meyerahkan diri kepada Allah adalah kesadaran diri seseorang kepada Allah SWT. Sikap kesadaran diri kepada Allah ini akan memberikan suatu perubahan dari dalam diri untuk melakukan sesuatu lebih yang bermanfaat. perubahan ini dalam ilmu Manajemen merupakan bagian yang tak terpisahkan dari suatu motivasi. yang akan memberikan perubahan yang dilakukan oleh seseorang.

Menurut (Anwar, 2010). Motivasi adalah kekuatan dalam diri yang menggerakkan individu untuk bertindak. Jadi suatu kekuatan atau keinginan yang datang dari hati manusia untuk melakukan suatu perbuatan tertentu. Motivasi kerja dalam islam, kita perlu memahami terlebih dahulu fungsi dan kedudukan bekerja, mencari nafkah dalam islam sebuah kewajiban untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri maupun keluarga. Islam adalah agama yang fitrah yang sesuai dengan kebutuhan manusia seperti kebutuhan fisik, salah satu memenuhi kebutuhan fisik itu ialah dengan bekerja.

Motivasi kerja dalam islam adalah mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah dan motivasi kerja dalam islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status atau pun mengejar kekayaan dengan segala cara. Motivasi kerja dalam islam bukan hanya untuk memenuhi nafkah saja namun sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardhu lainnya. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan islam.

Allah telah berjanji kepada orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik bagi mereka. Motivasi bekerja untuk mendapatkan ampunan dan ganjaran Allah adalah motivasi besar bagi seorang muslim. Bekerja dalam islam tidak hanya mengejar “bonus dunia” namun juga sebagai amal soleh manusia untuk menuju kepada kekekalan.

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

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

قُلْ يَا قَوْمِ اعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ ۖ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ

Artinya: Katakanlah “Hai kaumku bekerjalah sesuai dengan keadaanmu sesungguhnya aku akan bekerja (pula) maka kelak kamu akan mengetahui. (QS.Az-Zumar:39)

Ayat diatas menyuruh dan memotivasi kita untuk bekerja. Dengan penghasilan dan dapat memenuhi kebutuhan tetapi untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah.

Motivasi kerja dalam islam sangat penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan maupun organisasi. Motivasi kerja merupakan komitmen yang berkaitan dengan pekerjaan yang berasal dari hubungan seorang karyawan dengan tuhan.

Aspek yang penting dari hakikat manusia itu sendiri teori X menyatakan bahwa manusia pada dasarnya cenderung berperilaku negative sedangkan teori Y manusia cenderung berperilaku positif, sehingga cara yang digunakan oleh pemimpin atau manajer berbeda tergantung pada asumsi yang digunakan dari kedua teori tersebut. Dalam islam manusia ibarat kertas putih yang bersih, yang akan mewarnai kehidupannya karena seorang muslim harus berusaha dan bekerja keras. Allah swt yang menentukan Ilfi Nur Diana (2012)

Muslim: Rasulullah SAW bersabda “tidak dilahirkan seorang anak kecuali dilahirkan dalam keadaan suci”. Kemudian beliau bersabda”. Bacalah al-Qur’an perubahan pada fitrah Allah. (itulah) agama yang lurus.”

Berdasarkan hadis diatas, dapat dilihat pada surat Ar Ruum ayat 30 sebagai berikut :

فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا ۚ فِطْرَتَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا ۚ لَا تَبَدِيلَ لِذَلِكَ ۚ قُلْ اللَّهُ لَا إِلَهَ إِلَّا هُوَ ۚ ذُكِّرْتُ بِهِ يَوْمَ الْقِيَامِ ۚ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ

Artinya: “Maka hadapkanlah wajahmu kepada agama (Islam) dalam keadaan lurus fitrah Allah yang telah menciptakan manusia atasnya tidak ada perubahan pada ciptaan Allah itulah agama yang lurus; tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui”. (Qs Ar Ruum; 30).

Ayat diatas memiliki tafsir sebagai berikut (Shiab 2003)

1. Kata fa aqim wajhaka atau hadapkanlah wajahmu yang dimaksud adalah perintah untuk mempertahankan dan meningkatkan upaya menghadapkan diri kepada Allah, dengan sempurna karena selama ini kaum muslimin apalagi Nabi Muhammad saw. Telah menghadapkan wajah kepada tuntunan agamaNya.
2. Haniifan biasanya diartikan harus atau cenderung kepada sesuatu kata ini pada mulanya digunakan untuk menggambarkan telapak kaki arah kiri dan yang kiri condong ke arah kanan. Menjadikan majusia berjalan dengan lurus. Kelurusan akan menjadikan si penjalan tidak berpindah ke arah kiri dan tidak pula ke kanan.
3. Kata fitrah atau kata fathana yang berarti mencipta. Kata ini juga dipahami dalam arti kejadian atau bawaan sejak lahir. Berbeda pendapat bahwa fitrah yang dimaksud adalah keyakinan seseorang tentang keesaan Allah swt. Yang telah ditanamkan oleh Allah didalam diri setiap hambanya.



Motivasi dalam islam bukan hanya teori kebutuhan Maslow akan tetapi ada motivasi yang mendasar yang diajarkan oleh Rasullah, yaitu:

1. kebutuhan spiritual: kebahagiaan dunia akhirat
 - a. motivasi spiritual kebahagiaan akhirat menjalan rukun islam yang termasuk zakat haji karena jika mendapat berkesempatan melaksanakan dijamin kebahagiaan yang hakiki disurga
 - b. motivasi mendapatkan ridho dan pahala dari Allah. Manusia diciptakan

- c. hanya untuk beribadah dengan ikhlas semua yang dilakukan oleh manusia selalu ada kaitannya dengan ibadah termasuk dalam bekerja.

Motivasi ketenangan dalam kehidupan Nabi bersabda; Barang siapa bercita-cita hanya untuk kehidupan dunia maka Allah tidak akan mencukupi dan tidak akan memberi dunia, barang siapa yang bercita-cita untuk kehidupan akhirat maka Allah akan memberikan dan menjamin kaya hati dan memberi kecukupan kehidupan di dunia.

Dari hadits ini dapat dipahami niat dalam menjalankan kehidupan di dunia haruslah niat karena Allah. Agar diberikan ketenangan dalam kehidupan karena kaya hati, dunia maupun akhirat.

1. ekonomi: sebagai bekal ibadah
 - a. motivasi mencari rizqi yang Allah ridhoi; islam mengajarkan agar berusaha keras mencari sumber penghasilan karena apapun yang ada di dunia ini hanya sebagai rizqi bagi manusia jika mau berusaha (QS.2:22)
 - b. Motivasi memenuhi kebutuhan hidup. Islam menganjurkan memenuhi kebutuhan fisik dari hasil kerjanya sendiri seperti yang dilakukan Nabi.
 - c. Motivasi kebahagiaan Dunia. Islam megajakan agar mencari kebahagiaan negeri akhirat dan tidak melupakan kenikmatan duniawi

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۚ وَأَحْسِنَ
كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ
الْمُفْسِدِينَ

(QS. Al-Qashas 28:77).

Nabi pun menekankan pentingnya kebahagiaan dunia disamping kebahagiaan akhirat: Nabi bersabda: orang yang paling mulia adalah orang yang memikirkan atau bercita-cita untuk urusan dunia dan akhiratnya (HR. Ibnu Majah).

2. Motivasi menghidupi keluarga. Islam memberikan nilai baik pada orang yang dapat menafkahi keluarganya, yaitu kewajiban dan pahala hasil kerja yang dinikmati oleh diri sendiri maupun keluarga dinilai sedekah bukan sekedar kewajiban nafkah.

Nabi bersabda: “tidak ada usaha yang paling baik kecuali usaha dari tangannya sendiri, dan sesuatu yang dinafkahkan untuk diri sendiri, keluarganya, anaknya, adalah sedekah. (Ibnu Majah).

- a. sosial: sebagai bentuk membantu sesama dalam kebaikan seperti zakat, infak, maupun sedekah.
- b. motivasi dapat membantu orang lain dalam kebaikan
- c. motivasi dapat bermanfaat dan bermakna untuk orang lain.
- d. motivasi mampu menjadi predikat muzakki (orang yang berhak memberikan zakat). Bukan mustahiq karena islam mengajakan “Tangan di atas lebih baik dari tangan di bawah”.

(HR. Muslim 1717) وَالْيَدُ الْعُلْيَا خَيْرٌ مِنَ الْيَدِ السُّفْلَى

Allah SWT berfirman

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

Artinya: “Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri” (Ar-Ra’d: 11)

Dari ayat di atas bisa disimpulkan bahwa ternyata motivasi yang paling kuat adalah dari diri seseorang. Motivasi sangat berpengaruh dalam gerak-gerik seseorang dalam setiap apa yang dikerjakannya.

berkaitan dengan tingkah laku keagamaan motivasi tersebut penting untuk dibicarakan dalam rangka mengetahui apa sebenarnya latar belakang suatu tingkah laku keagamaan yang dikerjakan seseorang. Disini peran motivasi sangat besar artinya dalam bimbingan atau mengarahkan seseorang terhadap tingkah laku keagamaan. Namun demikian ada motivasi tertentu yang sebenarnya timbul dalam diri manusia karena terbukanya hati manusia terhadap hidayah Allah.

2.2.2 Kinerja Karyawan

2.2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2005) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sulistiyani dan Rosidah (2003) menyatakan analisis yang lebih mengkonsentrasikan pada kinerja ditekankan pada dua faktor utama yaitu motivasi dari karyawan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Sinambela (2012) menyatakan kinerja adalah kemampuan karyawan dalam melakukan keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangat perlu karena dengan adanya kinerja akan diketahui seberapa jauh karyawan dalam melakukan tugas dengan baik yang diberikan.

Michell (dalam Sinambela 2012) menyatakan sesuatu formula tentang kinerja dimana “kinerja = kemampuan x motivasi”. Formula ini menjelaskan bahwa dalam hal ini kemampuan tanpa motivasi belum tentu dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Dan juga sebaliknya. Motivasi yang dimiliki oleh karyawan tanpa pengetahuan yang memadai tidaklah mungkin mencapai kinerja yang baik. Dari beberapa pendapat tentang kinerja diatas kinerja dapat disimpulkan adalah kemampuan karyawan tentang pencapaian hasil atau *output* oleh kinerja dalam mengerjakan tugas secara efisien dan efektif guna karyawan dalam meningkatkan produktifitas kerja dimana hal ini dilandasi dengan adanya motivasi dari dalam diri sendiri atau dari lingkungan kerja karyawan.

2.2.2.2 Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Falikhatun (2003) menyatakan peningkatan kinerja pegawai dalam pekerjaan pada dasarnya akan dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu yaitu sebagai berikut:

- a. Faktor dari luar individu yang disebut dengan faktor situasional.
- b. Faktor situasional meliputi kepemimpinan, prestasi kerja, hubungan sosial dan budaya organisasi.
- c. Faktor yang berasal dari dalam yang dimaksud dengan faktor individual.
- d. Faktor individual meliputi jenis kelamin, kesehatan, pengalaman, dan karakteristik psikologis yang terdiri dari motivasi, kepribadian, dan pusat kendali (*Locus of control*)

Shofiana (2013) menyatakan kinerja adalah banyak didukung oleh 4 kombinasi antara lain sebagai berikut:

- a. Kemampuan gaya kepemimpinan
- b. Motivasi
- c. *Locus of control*
- d. Kepuasan kerja anggota organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2005) adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Pendapat ini sesuai dengan pendapat Keith David yang merumuskan bahwa kinerja sebagai:

Human Performance = ability and motivation

- a. *Motivation = attitude and situation*
- b. *Ability = knowledge and skill.*

Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang baik dari kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ivan cevice membagikan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menjadi 3 kategori yaitu

- a. *Variable individu*

Variable individu adalah karyawan yang bersangkutan misalnya dalam memiliki kemampuan dan kecapakan mental dan fisik, latar belakang keluarga, kelas sosial, pengalaman maupun demografis.

- b. *Variable organisasi*

Variable organisasi meliputi daya dari organisasi, kepemimpinan, pengerahaan, struktur dan deskripsi pekerjaan.

- c. *Variable psikologis.*

Variable psikologi sebagai persepsi tentang pekerjaan, kepribadian, motivasi dan pembelajaran.

Dari ketiga *variable* ini secara individual maupun Bersama-sama akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Henry s. (2007) sebagai berikut:

- a. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi
- b. Faktor psikologis terdiri dari *attitude, personality*, pembelajaran dan motivasi.

- c. Faktor organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*.

Menurut Timple (2007) faktor kinerja terdiri dari internal dan eksternal, yang dimaksud dari faktor internal adalah faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang contohnya kinerja seseorang baik disebabkan karena seseorang itu memiliki kemampuan yang tinggi dan seseorang yang memiliki tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja buruk disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan yang rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Sedangkan yang dimaksud dengan faktor eksternal adalah faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Contohnya sikap atau perilaku dan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan suasana organisasi. Kedua dari faktor ini adalah jenis faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

- a. Motivasi
- b. Psikologi
- c. Individu
- d. Organisasi

2.2.2.3 Penilaian Kinerja

Menurut Mondy (2008) adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi tugas individu kinerja. Penilaian dari kinerja seringkali menjadikan aktivitas yang tidak disukai dan negative serta dianggap tidak memerlukan keahlian. Kenyataanya dari beberapa manajer mungkin akan melakukan tersebut jika para manajer tidak memerlukan hal tersebut jika mereka tidak merasa butuh dalam beberapa hal. Penilaian kinerja memiliki banyak kegunaan dalam perbaikan hasil evaluasi semakin penting dalam organisasi maupun dalam perusahaan.

Menurut Kaswan (2012) penilaian kinerja adalah bagian karyawan dalam organisasi diperlukan karena sejumlah alasan sebagai berikut:

1. Kinerja

Kinerja adalah kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan mungkin ditinggalkan dengan menekankan pada kelebihan dan pemahaman terhadap perubahan yang dibutuhkan.

2. Motivasi

Motivasi adalah keyakinan pengarahan yang seharusnya berasal dari penilaian akurat dan dapat meningkatkan *atusiasme* dan pemahaman terhadap perubahan yang dibutuhkan.

3. Karir

Karir adalah individu dapat memperoleh petunjuk dari indikator tentang perubahan kerja yang baik.

4. Umpan balik

Umpan balik adalah tindakan lanjut dari penilaian kinerja yang mengakui dan mendorong kinerja unggul. Dan mempertahankan perilaku yang dapat diterima dan mengubah perilaku karyawan yang kinerja tidak memenuhi standar organisasi.

2.2.2.4 Indikator Kinerja

Menurut Swasto (2013) indikator kinerja pengukuran dan penilaian kinerja dalam organisasi secara umum didasarkan pada tujuh indikator yaitu:

- a. Kualitas kerja itu seberapa besar hasil yang akan dicapai bila dibandingkan dengan target yang telah ditentukan.
- b. Kualitas kerja yakni mutu dari hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar yang ditentukan.
- c. Pengetahuan tentang pekerjaan sejauh mana pemahaman pekerjaan terhadap tugas dan tanggung jawab.
- d. Pengetahuan tentang pekerjaan yakni adanya kebebasan dalam memberikan masukan atau saran dan kritik terhadap organisasi.
- e. Keputusan yang diambil adanya keberanian dalam melakukan pengambilan keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

- f. Perencanaan kerja dengan adanya peran karyawan dalam memberikan konsep rencana pekerjaan.
- g. Organisasi kerja adanya spesialisasi tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan baik secara kelompok maupun individu.

Dari beberapa pendapat menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja sebagai berikut:

- a. Faktor internal (kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, keputusan dan pendapat)
- b. Faktor eksternal (perencanaan kerja dan organisasi).

2.2.2.5 Kinerja Dalam Islam

Kinerja dalam teori modern islam lebih komprehensif kinerja dalam islam tidak sekedar dalam pencapaian kinerja untuk dunia juga dalam kepentingan akhirat. Kinerja tidak harus dilakukan dengan cara yang baik, tetapi juga dengan cara yang benar, indikator secara umum yang baik dan juga dengan benar. Sedangkan indikator kinerja secara islam tidak jauh berbeda dari indikator kinerja secara umumnya. Indikator pertama kualitas dalam islam terbagi menjadi 4 sebagai berikut:

1. Bekerja dengan baik dan benar

Allah telah menjanjikan balasan bagi orang yang banyak melakukan sesuatu yang baik (amal saleh) dengan kehidupan yang baik.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: Barang siapa yang menjalankan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami berikan balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan. (QS.An Nahl 16:97)

Amal adalah perbuatan yang membuat pribadi, manusia secara keseluruhan (Shihab 2003) kalimat Hayatan Thoyyiban para Ulama salaf menafsirkan dengan kebahagiaan hidup atau rezeki yang halal dan kebaikan yang lain. Jika dikaitkan dalam kinerja ayat ini akan memberikan motivasi dalam melakukan amal yang baik. Balasan amal akan lebih baik dari amal yang sudah

dilakukan. Dengan demikian kualitas kerja dapat diukur dari seberapa jauh dalam melaksanakan amal yang sesuai dengan aturan agama. Jujur dan dapat dipercaya sehingga tidak terjadi manipulasi, penyalagunaan dan juga penipuan yang merugikan orang lain.

2. Ikhlas

Ikhlas adalah kunci diterimanya semua amal perbuatan. Orang yang ikhlas akan diberikan pahala yang besar. Orang yang memiliki kinerja baik adalah orang yang mengerjakan tugasnya dengan ikhlas, sehingga akan menyelesaikan tanpa ingin dipuji pimpinan melaksanakan dengan penuh suka cita dan ramah.

إِلَّا الَّذِينَ تَابُوا وَأَصْلَحُوا وَاعْتَصَمُوا بِاللَّهِ وَأَخْلَصُوا دِينَهُمْ لِلَّهِ فَأُولَٰئِكَ مَعَ الْمُؤْمِنِينَ ۖ وَسَوْفَ يُؤْتِي اللَّهُ الْمُؤْمِنِينَ أَجْرًا عَظِيمًا

Artinya: kecuali orang-orang yang taubat dan mengerjakan dengan baik dan berpegang teguh pada (agama) Allah dan tulus ikhlas (mengerjakan) agama mereka karena Allah. Maka mereka itu adalah Bersama sama orang yang beriman dan kelak Allah akan memberikan kepada orang-orang yang beriman pahala yang besar. “(QS. An Nisa 4:146)”

Ayat diatas menjelaskan bahwa orang yang akan mendapatkan pahala besar orang yang bertaubat, mengerjakan kebaikan, berpegang teguh pada agamanya. Dan ikhlas.

3. Ramah

Allah akan memberikan rahmat pada orang yang selalu ramah, rahmat dapat diartikan sebagai keberhasilan dari suatu yang diharapkan

4. Hemat/efisien

Islam mengajarkan agar tidak berlebihan dan juga tidak kikir dalam menggunakan sesuatu. Seperti di ayat ini:

قَوْمًا ذَٰلِكَ بَيْنَ وَكَانَ يَفْتُرُوا ۖ وَلَمْ يُسْرِفُوا ۖ لَمْ أَنْفَقُوا ۖ إِذَا ۖ وَالَّذِينَ

Artinya: dan orang-orang yang apabila membelanjakan (harta) mereka tidak berlebihan dan tidak (oula) kikir dan adalah (pembelanjaan itu) ti tengah – tengah antara yang demikian. “(QS. Al Furqan:67).

(Yusrifu) adalah melampaui Batasan kewajaran (yaqturu) adalah member kurang dari apa yang dapat diberikan sesuai dengan kondisi pemberi dan pnerima,

(*qowwama*) adalah modurat sesuai ukuran yang normal. Apabila dikaitkan dengan kinerja maka seseorang dinilai baik kinerjanya jika dapat menjaga aset Lembaga tidak berlebihan dalam penggunaannya tetapi juga tidak menahannya sehingga mengorbankan milik pribadi (Shihab 2003).

Allah berfirman dalam Q.S Al-Qasas (28):77

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۚ وَأَحْسِنَ
كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ
الْمُفْسِدِينَ

Artinya : *Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.*

Dari surah diatas dapat diketahui bahwa dalam islam tidak hanya mengajarkan aqidah namun mengajarkan syari'ah sebagai tata menjalani kehidupan sesuai dengan Al-Qur'an dan Hadits. Kerja dalam islam amat luas mencakup pengarahannya potensi manusia.

مَثَلُ الَّذِي أَنْفَقَ مِنْ نَفْسِهِ كَمَثَلِ حَبَّةٍ أَنْبَتَتْ سَبْعَ سَنَابِلَ فِي كُلِّ سُنَّةٍ مِائَةً حَبَّةٍ ۖ وَاللَّهُ يُضَاعِفُ لِمَنْ يَشَاءُ ۚ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ

Artinya: *“orang yang menafkahkan hartanya di jalan Allah adalah serupa dengan sebutir benih yang menumbuhkan tujuh butir, pada tiap-tiap butir serratus biji. Allah melipat gandakan (ganjaran) siapa yang Dia kehendaki dan Allah Maha Luas (KaruniaNya) lagi Maha Mengetahui”*(QS Al Baqarah 2;261)

Ayat di atas menjelaskan bagi mereka orang yang menafkahkan harta di jalan Allah (untuk kebaikan membantu orang yang lemah). Ayat diatas tidak saja mengisyaratkan nafkah berupa harta tapi juga tenaga dan pikiran juga. Masing-masing satu amal akan dilipatkan pahalanya menjadi 7 (tujuh) bulir tiap satu bulir ada serratus biji sehingga sama amal mendapat 700 pahala. Ayat diatas tidak harus dipahami dalam arti angka 7 yang sesungguhnya. Tetapi bisa lebih besar dari angka tersebut (Shihab 2003).

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يَظْلَمُونَ

Artinya: *“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang Telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”.* (QS Al-Ahqaaf :19)

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi perusahaan maka akan mendapat hasil yang baik pula dari pekerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Kita dapat mengambil pelajaran dari ayat di atas bahwa setiap manusia yang bekerja akan mendapatkan balasan yang sesuai dengan apa yang di kerjakannya. Seperti Allah SWT akan menaikkan derajat bagi mereka yang bekerja keras dan ikhlas.

Allah SWT berfirman dalam surah Al-Baqarah: 30

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۖ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya: *“Dan Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan menyucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui".* (Q.S. Al Baqarah : 30).

Ayat tersebut menunjukkan kesaksian malaikat tentang kemampuan manusia untuk mengelola bumi. Pertanyaan yang sangat wajar mengingat tugas menjadi khalifah di muka bumi bukan merupakan tugas yang mudah, terlebih lagi malaikat mengetahui bagaimana karakter buruk dari manusia. Dari ayat di atas dapat kita ambil pelajarannya bahwa Allah Swt ingin manusia menjadi khalifah (pengelola) di muka bumi. Tetapi para malaikat protes terhadap hal itu karena menurut para malaikat manusia tidak bisa menjadi khalifah. Menurut para malaikat manusia hanya bisa saling menumpahkan darah, sementara para malaikat senantiasa bertasbih kepada Allah SWT.

Allah SWT Berfirman Q.S Al-Ahzab: 72

إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا
الْإِنْسَانُ ۚ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا

Artinya: “Sesungguhnya Kami telah mengemukakan amanat kepada langit, bumi dan gunung-gunung, maka semuanya enggan untuk memikul amanat itu dan mereka khawatir akan mengkhianatinya, dan dipikullah amanat itu oleh manusia.” (QS Al-Ahzab:72)

Akan tetapi keputusan Allah menunjuk manusia sebagai khalifah pasti benar adanya, karena Allah telah menyiapkan sedemikian rupa sehingga bumi seisinya dipersiapkan untuk khalifah (yang mengelola) yang akan menjaga dan memakmurkannya.

2.2.3 Locus of Control

Menurut Istijanto (2006) *locus of control* setiap orang memiliki cara pandang yang berbeda-beda dengan kejadian yang mereka alami. Seorang karyawan mungkin akan memandang peristiwa yang terjadi pada diri mereka merupakan kejadian diluar kendali atau sudah merupakan nasib, mungkin karyawan berfikir sebaliknya yaitu dengan memandang kejadian sebagai suatu yang dapat mereka *control* dan dapat dikendalikan. Perbedaan cara pandang akan dikenal dengan sebutan *locus of control* yang mempengaruhi karyawan dalam berperilaku dan sikap. *Locus of control* dapat didefinisikan sebagai suatu karakter yang menerangkan perbedaan antara individu dan didalam sebuah kepercayaan yang digeneralisasikan dalam pengendalian internal versus eksternal. Menurut Petri *locus of control* atau pusat kendali adalah sebagai konsep secara khusus yang berhubungan dengan harapan seseorang mengenai kemampuan dalam mengendalikan penguat tersebut. Yang dimaksud penguat itu menurut Lindzey dan Aronson dalam teorisosial ada tiga analisis utama

- a. Perilaku
- b. Potensi
- c. Harapan

Dari beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa *locus of control* adalah karakteristik personal yang menjelaskan tingkat kepercayaan yang dimiliki oleh individu dalam mengenai sumber penentu hidup dan kehidupan mereka,

internalnya adalah orang yang percaya bahwa apapun yang akan terjadi dalam kehidupan mereka tergantung pada usaha dan keahlian mereka sendiri. Sedangkan eksternal adalah orang yang percaya bahwa apa yang akan terjadi terhadap kehidupan mereka yang disebabkan oleh nasib atau keberuntungan, kekuatan yang lain dari luar.

2.2.3.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Locus of Control*

Ada 2 yang dapat mempengaruhi *locus of control* sebagai berikut:

Faktor yang mempengaruhi *locus of control* individu yaitu:

a. Faktor motivasi

Menurut Forte (2005) peningkatan kualitas hidup (motivasi eksternal) dan pekerjaan yang lebih baik, kepuasan kerja, promosi jabatan, gaji tinggi juga dapat berpengaruh terhadap *locus of control*.

b. Faktor keluarga.

Menurut Kuzgun (1988) lingkungan keluarga sangat mempengaruhi terhadap *locus of control* yang dimiliki. Orang yang mendidik anaknya. Dari kenyataan mewakili nilai-nilai dan sikap atas kelas social mereka. *Locus of control* eksternal bahwa anak-anak yang tumbuh dalam lingkungan yang demokratis mengembangkan rasa individualisme yang kuat akan menjadikan diri mandiri, mempunyai keterampilan interaksi social, percaya diri, dan rasa ingin tahu yang besar. (*locus of control* internal).

c. Faktor pelatihan

Menurut Luzzo, Funk & Strang (2011) program pelatihan terbukti efektif dalam mempengaruhi *locus of control* individu sebagai sarana dalam meningkatkan kemampuan peserta pelatihan dalam mengatasi hal yang dapat memberikan efek buruk. Pelatihan dapat mendekatkan dalam mengendalikan atas hasil yang ingin diperoleh, pelatihan dapat mendorong *locus of control* internal yang lebih tinggi. Dalam meningkatkan prestasi dan kinerja.

Browenell (1981) berpendapat *locus of control* sebagai tingkatan dimana seorang individu dapat menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang

akan terjadi pada mereka. *Locus of control* berhubungan baik dengan beberapa variable berikut:

- a. Etika kerja
- b. Kepuasan kerja
- c. Kinerja
- d. Peran stress.

2.2.3.2 Indikator *Locus of control*

Menurut Crider (2010) terdapat perbedaan penilaian karakteristik diantara dari dua tipe tersebut yaitu:

Locus of control internal

- a. Suka bekerja keras
- b. Selalu berusaha dalam menemukan jalan keluar dalam suatu masalah.
- c. Selalu berfikir seefektif mungkin.
- d. Memiliki inisiatif yang tinggi.
- e. Memiliki presepsi bahwa dalam usaha harus dilakukan jika ingin meraih keberhasilan.

1. Locus of control eksternal.

- a. Kurang berusaha karena percaya bahwa keberhasilan akan dikontrol oleh faktor luar.
- b. Kurang memiliki inisiatif
- c. Kurang berusaha dalam mencapai prestasi dan menyelesaikan tugas.
- d. Kepercayaan diri terhadap kemampuan dalam menyelesaikan tugas.

2.2.3.3 *Locus of Control* dalam Islam

Dalam pandangan islam *Locus of control* yang berorientasi internal sangat dianjurkan karena sebagai seorang hambaNya, tidak hanya berhadap atau bergantung pada nasib atau ketetapan Allah. Sehingga seorang mukmin yang mempunyai *locus of control* internal akan senantiasa optimis terhadap kemampuan diri sendiri dalam meningkatkan kinerja. Dalam agama Islam sangat positif, mengajarkan hal-hal positif, seseorang tidak boleh bersikap tidak percaya diri dalam hal apapun termasuk dalam pekerjaan. Seorang muslim sudah

seharusnya bersikap positif dan optimis terhadap kemampuan diri sendiri. Didalam Islam keyakinan pada diri sendiri sangat penting. Karena dapat membuat seseorang mampu mengarahkan seluruh tindakan dan perilaku dalam meningkatkan kinerja pekerja. Tanpa adanya keyakinan, dan kinerja akan menurun. dalam kehidupan manusia selalu ada ujian, naik berupa kenikmatan maupun musibah, orang yang beriman maka ketika menghadapi masalah dia akan berusaha untuk menyelesaikan masalah tersebut dan ketika tertimpa musibah, tidak akan sepenuhnya menyalahkan ketetapan Allah SWT. Dalam Al-Qur'an surah An Nahl 47

أَوْ يَأْخُذْهُمْ عَلَىٰ تَخَوُّفٍ فَإِنَّ رَبَّكُمْ لَرَءُوفٌ رَّحِيمٌ

artinya: Atau Allah mengazab mereka dengan berangsur-angsur (sampai binasa). Maka sesungguhnya Tuhanmu adalah Maha Pengasih lagi Maha Penyayang.

FirmanNya *laa uasmu al insaamu min du aa 'I al khair* artinya manusia tidak jemu memohon kebaikan mengisyaratkan sifat manusia secara umum yang tidak ada henti-hentinya menginginkan dan berusaha memperoleh kenikmatan dan kemegahan duniawi, apabila diperhatikan redaksi *wa in massahu asy syarru fa ya usun qanut* artinya dan jika dia disentuh petaka dia sangat berputus aja (Shihab 2003).

Dalam islam keyakinan pada diri sendiri sangat perlu karena keyakinan membuat seseorang mengarahkan seluruh Tindakan dan perilakunya. Tanpa adanya keyakinan seseorang akan merasa dalam keraguan sehingga jiwa yang mudah terombang-ambing dan mengikuti arus yang akan membawanya rapuh dan lemah yang akhirnya mudah terpengaruhi. Sebagaimana firman Allah swt dalam surah Ar-ra'ad ayat 11

لَهُ ۥ مُعَقَّبَاتٌ مِّنۢ بَيْنِ يَدَيْهِ ۖ وَمِنْ خَلْفِهِ ۖ يَحۡفَظُوۡنَهُ ۚ مِنْ أَمۡرِ اللّٰهِ ۖ إِنَّ اللّٰهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوۡمٍ حَتّٰى يُعَيِّرُوۡا ۚ مَا بَانَ لَهُۥٓ فُسۡهُمۡ ۖ وَإِذَا أَرَادَ اللّٰهُ بِقَوۡمٍ سُوءً ۖ فَلَا مَرَدَّ لَهُۥ ۚ وَمَا لَهُمۡ مِّنۡ دُوۡنِهِۦ ۖ مِنْ دُوۡلٍ ۚ

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.

Berdasarkan ayat diatas dapat disimpulkan bahwa manusia senantiasa berusaha dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuannya. Karena hasil yang akan dicapai tergantung dari usaha yang telah dilakukan. Sikap optimis dan selalu waspada diri sangat diperlukan dalam menjalankan kehidupan dengan waspada diri akan berusaha mengkoreksi diri.

Allah swt telah menjanjikan kepada hamba-Nya bahwa segala usaha yang dilakukan akan mendapat hasil yang diharapkan apabila dikerjakan dengan sungguh-sungguh. Untuk itu sifat optimis agar tidak mudah menyerah dalam berusaha. Allah berfirman dalam Al-Qur'an surat An-Najm ayat 39-41:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى . وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَى . ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءُ الْأَوْفَى . وَأَنَّ إِلَى رَبِّكَ الْمُنْتَهَى

Artinya: “dan bahwasahnya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya. Dan bahwasahnya usaha itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya). Kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna.

Seseorang yang memiliki orientasi *locus of control* internal tergolong berpikir positif sehingga akan mempengaruhi sikap dan perilaku yang dimiliki. Segala permasalahan yang terjadi dalam hidupnya dalam bentuk cobaan hambatan maupun rintangan yang dihadapinya sebagai dalam bentuk untuk meningkatkan kualitas kepribadian yang dimilikinya. Dan mereka tidak menilai sebagai beban, bahkan meyakini bahwa Allah tidak akan membebani hamba-Nya melebihi kemampuan umatnya. Sebagaimana firmanNya dalam surat (QS.Al-Baqarah:286)

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۚ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۚ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا ۚ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۚ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۚ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya: “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan isa mendapat siksa (dari kejahatannya) yang dikerjakannya.”

Sebaliknya orang yang memiliki *locus of control* eksternal cenderung mempunyai sikap pesimis yang membuat putus nasa dalam menghadapi permasalahan hidup. Ia merasa bimbang saat membuat keputusan sendiri. Terkadang kebimbangan itu menjadi sebuah kekawatiran yang mendalam dan membentuk karakter seseorang menjadi tidak percaya diri akan kemampuan yang dimiliki oleh dirinya sendiri dan tidak bertanggung jawab terhadap kegagalan yang dialaminya. Sehingga mudah menyalahkan diluar diri sebagai sumber dari kegagalan yang didapatkannya.

Allah Swt melarang hambaNya untuk bersikap pesimis (Putus asa) karena sikap putus asa bukanlah ciri-ciri hati seorang mukmin akan tetapi lebih dekat dengan hatinya orang kafir. Sebagaimana firmanNya dalam QS Yusuf; 87

Tharir ibnu Asyur berpendapat bahwa kandungan ayat diatas merupakan sisipan ancaman yang lalu dan berhubungan langsung dengan ayat yang lalu. Ayat diatas menjelaskan bahwa banyak manusia yang berputus asa karena ada hal yang telah menimpa dirinya. Karena ujian ataupun musibah yang sudah diberikan oleh Allah. Tetapi tidak seharusnya manusia itu hanya pasrah terhadap ketetepannya, yakni manusia harus berusaha dan yakin dapat menyelesaikan masalah yang telah menimpanya.

2.2.4 Hubungan motivasi dengan *locus of control*

2.2.4.1 Hubungan Motivasi

Menurut Menurut (Hasibuhan 1996), pada dasarnya teori motivasi Maslow dan Herzberg sama-sama bertujuan mendapatkan alat dan cara yang terbaik dalam memotivasi semangat bekerja karyawan agar mau bekerja giat untuk mencapai kinerja yang optimal. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan sesuatu, karena mereka ingin melakukannya apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka. Motivasi juga dapat didefinisikan sebagai keadaan internal individu yang melahirkan kekuatan, kegairahan, dinamika dan mengarahkan tingkah laku pada tujuan.

Robbins (2006) menyatakan *locus of control* merupakan salah satu keperibadian yang utama atau spesifik dapat berguna dalam menprediksi perilaku dalam organisasi sehingga berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian Hakan (2015) menyatakan bahwa terdapat ada hubungan antara akademik *locus of control* dengan motivasi ketekunan. Hakam dan Ruhana (2015) memberikan pernyataan bahwa terdapat konselor dalam memberikan layanan konseling perorangan. Jadi hal ini semakin tinggi *locus of control* dan semakin tinggi juga motivasi konselor untuk memberikan layanan konseling yang dapat mempengaruhi motivasi terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu hubungan antara kedua *variable* tersebut maka diajukan

H1 = Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Locus of Control*.

2.2.5 Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan

Pekerja bagian dari sumber daya manusia (SDM). Tidak bisa diperlukan sebagai komponen produksi semata. SDM (sumber daya manusia) merupakan salah satu komponen usaha yang dapat menyita fokus untuk selalu dikelola dengan baik. Kenyataannya masih menjadi *variable* yang dominan dalam menciptakan kontribusi bagi kinerja organisasi. Motivasi sangat penting karena motivasi itu adalah hal yang dapat membuat dan menyalurkan dan mendorong perilaku manusia supaya agar mau bekerja dengan baik dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal. Menurut Mangkunegara (2007) motivasi dimana kondisi atau energi yang menggerakkan diri pekerja lebih terarah dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Penelitian Ni Kadek Eny Puspitayanti (2015) menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan Mu'awwanah (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seseorang semakin puas dia akan terus termotivasi dalam melakukan pekerjaan dan menghasilkan peningkatan kinerja.

Oleh karena itu hubungan di antara kedua *variable* tersebut menjadi.

H2 = Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.6 Hubungan antara *Locus of control* dengan Kinerja Karyawan

Menurut penelitian Gunawan (2014) memberikan pernyataan *Locus of control* berperan dalam motivasi, *locus of control* yang berbeda bisa mencerminkan motivasi yang berbeda dan kinerja berbeda pula. Dalam penelitian Yusnaena (2018) *locus of control* mempunyai pengaruh yang signifikan dari *locus of control* terhadap kinerja karyawan. Menurut pernyataan Robbins (2006) menyatakan *locus of control* merupakan salah satu atribut dari kepribadian dari seseorang yang utama atau spesifik berguna untuk memprediksi perilaku dalam organisasi sehingga berpengaruh terhadap kinerja yang dimiliki. *Locus of control* merupakan derajat yang sejauh mana seseorang meyakini sumber atau sumber kendali untuk mencapai kinerja.

Maka karena itu hubungan antara dari kedua variable tersebut

H3 = *locus of control* berpengaruh positif antara kedua variable dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.7 Hubungan antara Motivasi dengan kinerja karyawan dan *Locus of control* sebagai variabel intervening

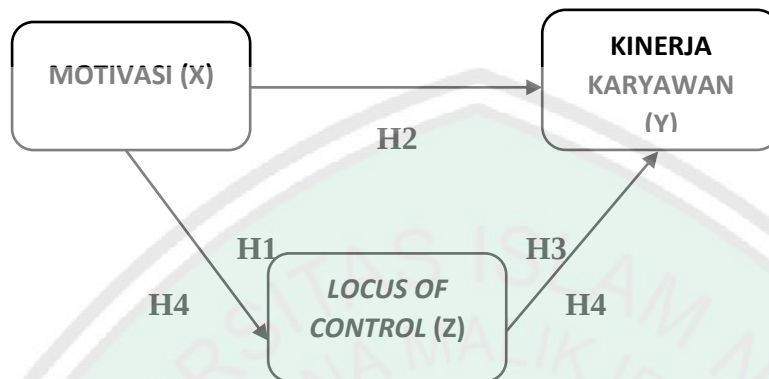
Menurut mangkunegara (2007) motivasi adalah energi atau kondisi yang menggerakkan seseorang yang tertuju untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi maupun perusahaan. *Locus of control* merupakan karakteristik personal yang menjelaskan tingkat kepercayaan diri seseorang yang dimiliki individu dalam sumber penentu kehidupan. Dalam penelitian Amdani (2015) bahwa *locus of control* secara positif mampu pengaruh motivasi terhadap kinerja. Menurut Gunawan (2014) *locus of control* berperan terhadap motivasi. *Locus of control* yang berbeda bisa memberikan contoh motivasi yang berbeda maupun kinerja yang berbeda juga. Sehingga apabila karyawan memiliki *locus of control* yang berbeda maka akan menghasilkan motivasi dan kinerja yang berbeda juga.

Maka karena itu hubungan antara ketiganya variabel tersebut:

H4= Motivasi berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja terhadap *locus of control* sebagai variabel intervening.

2.3 Model Kerangka Konseptual Model Struktural

model konsep peneliti ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.4 Model Hipotesis

Keterangan:



2.4 Hipotesis

Berdasarkan pada model hipotesis maka dapat digambarkan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. Diduga motivasi (X) yang dilakukan oleh pihak pemilik usaha sentra keripik dan tempe Sanan Malang berpengaruh positif dan signifikan terhadap *locus of control* (Z)
2. Diduga motivasi (X) yang dilakukan oleh pihak pemilik Sentra Industri Keripik dan Tempe Kampung Sanan Malang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
3. Diduga *Locus of control* (Z) yang dilakukan oleh pihak pemilik Sentra Industri Tempe dan Keripik Kampung Sanan Malang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan *Locus of control* (Z) sebagai variabel intervening.
4. Diduga motivasi (X) yang dilakukan oleh pihak pemilik Sentra Industri Tempe dan Keripik Kampung Sanan Malang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan *locus of control* (Z) sebagai variabel intervening.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah proses dimana peneliti mendapat informasi yang dapat digunakan dalam pengambilan keputusan, dan pada rumusan masalah diatas. Maka peneliti menggunakan penelitian kuantitatif.

Sugiyono (2013) mendefinisikan metode kuantitatif yang digunakan dalam meneliti pada sampel tertentu. Dalam pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data kuantitatif atau statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sentra Industri Keripik Kempe Kampung Sanan Malang di jalan Sanan Gg. III, Purwantoro Kec. Blimbing, Kota Malang, Jawa Timur 65122.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang dapat ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik menjadi kesimpulan Supriyanto (2013). Pada penelitian ini populasinya adalah karyawan Sentra Industri Keripik dan Tempe Kampung Sanan Malang yang bekerja didalam lingkungan industri. Jumlah populasi karyawan sebanyak 30 pekerja dari 5 sentra industri. Rata-rata pengusaha industri tempe adalah usaha kecil rumahan, yang mempunyai 2 sampai 3 pekerja meliputi keluarga atau saudara memiliki usaha pengelola yang bekerja disentra mereka. Untuk mempermudah penelitian ini menyebar kuisisioner yang meliputi bagian (SDM) sumber daya manusia bagian lingkungan tenaga kerja.

Tabel 3.3
Populasi

Produksi	Nama Produk	Alamat	Jumlah Pekerja
Laili Afrida	Kiky	Jl. Sanan No. 33 Malang	7
Sugeng	Melati	Jl. Sanan Malang	9
Muhammad Yusuf	Hikmah	Jl. Sanan Bawah No. 13 Malang	4
Pak Aji Kosim	Putra Ridho	Jl. Sanan No. 46 Malang	6
Enies	Murah Rezeki	Jl. Sanan 35 Malang	4

3.3.2 Sampel

Sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada. Maka peneliti bisa menggunakan sampel. Supriyanto (2013). Didalam penelitian ini yang menjadikan sampel adalah karyawan di Sentra Industri yang meliputi tenaga kerja yang dimiliki dalam penelitian ini jumlah sampel 30.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Dalam Teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk penelitian ini adalah Teknik Sampling jenuh yaitu Teknik penentuan sampel. Bila semua populasi karyawan digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasinya relative kecil, kurang dari 30 karyawan. Sampel jenuh juga disebut dengan istilah sensus dimana semua karyawan populasi dijadikan sampel. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 30 pekerja dari 5 sentra industri. Yang sesuai dengan porsinya. Agar sampel yang diambil dapat dibilang representative dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumusan slovin Supriyanto (2013).

3.4 Data dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang bersumber dari:

- Data primer adalah data yang diambil dan dikumpulkan secara langsung dari jawab-jawaban yang responden melalui kuisioner yang berkaitan dengan masalah motivasi *locus of control* dan kinerja karyawan.
- Data sekunder merupakan data yang sudah diolah dalam bentuk naskah atau dokumen, data ini merupakan data yang diperoleh dari dokumen, tentang,

sejarah dan jumlah karyawan Sentra Industri Keripik dan Tempe Kampung Sanan Malang.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Dalam memperoleh data, peneliti melakukan teknik pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi. Adapun teknik pengumpulan data sebagai berikut:

- a. Kuesioner adalah angket yang disusun secara terstruktur guna untuk menjangking data sehingga diperoleh data yang akurat berupa tanggapan langsung responden. Tujuan untuk membuat kuesioner adalah untuk memperoleh informasi yang relevan dengan penelitian.
- b. Wawancara merupakan tanya jawab melalui pihak terkait. Khususnya terhadap pemilik usaha Sentra Industri Keripik Dan Tempe Kampung Sanan Malang dan data yang lain yang bertujuan memperoleh tambahan informasi.

3.6 Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam pengukuran variabel ini adalah skala *likert* dalam prosedur *likert* sejumlah pernyataan disusun dengan jawaban yang responden dalam satu kontinum yang diberikan bobot sesuai dengan itemnya dan juga dalam penelitian ini bobotnya adalah 1-5.

Contoh: alternatif jawaban yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini sebagai berikut: jawaban A dengan skor 5, sangat setuju, Jawaban B skor 4, setuju, Jawaban C dengan skor 3, netral, Jawaban D skor 2, tidak setuju, Jawaban E dengan skor 1, sangat tidak setuju.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini ada tiga variabel yang digunakan yaitu sebagai berikut:

1. Variabel bebas (X)

X: Motivasi

Menurut Mangkunegara (2007) motivasi merupakan kondisi yang dapat menggerakkan diri karyawan yang tertuju untuk suatu tujuan organisasi maupun perusahaan, indikator motivasi menurut Maslow (2007) kebutuhan manusia terdiri

dari yaitu: kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan fisiologik, kebutuhan aktualisasi diri.

2. Variabel Intervening (Z)

Locus of control didefinisikan sebagai suatu karakter yang menerangkan perbedaan individu dalam sebuah keyakinan yang digeneralisasikan untuk kekuatan pengendalian internal dengan eksternal merupakan individu indikator. Eksternal dan internal. Individu yang meyakini peristiwa-peristiwa yang dikendalikan oleh keuntungan dan peluang. Sedangkan internal merupakan keyakinan bahwa mereka memiliki beberapa pengendalian sendiri pada peristiwa yang ada. (Achminto, 2012).

3. Variabel terikat (Y)

Menurut Mangkunegara (2007) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

Menurut Swasto (2013) bahwa pengukuran, penilaian kinerja dalam perusahaan maupun organisasi secara umum didasari pada tujuh indikator yaitu:

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Pendapat atau pernyataan
- d. Pengetahuan
- e. Organisasi kerja
- f. Perencanaan kerja
- g. Keputusan yang diambil.

Tabel 3.7
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Motivasi (X)	Kebutuhan fisiologik (X1)	Besarnya tunjangan yang diterima (X1.1) Kondisi ditempat kerja (X1.2)	Teori Maslow (Sihotang, 2007)
	Kebutuhan akan rasa aman (X2)	Perasaan tenang dengan kedudukan dalam unit kerja (X2.1) Jaminan kesehatan (X2.2)	
	Kebutuhan ketergabungan (X3)	Kesempatan berperan serta dalam kegiatan (X3.1) Kesempatan membina ketentraman (X3.2)	
	kebutuhan akan rasa harga diri (X4)	Penilaian atasan terhadap karyawan. (W3.2) Promosi jabatan (X4.2)	
	Kebutuhan	Kesempatan membina karir	
<i>Locus of control</i> (Z)	<i>Locus of control</i> internal (Z1)	Tidak yakin bahwa keberuntungan berperan dalam kepentingan hidup (Z1.1) Banyak orang yang percaya bahwa apa yang terjadi dalam kehidupan mereka tergantung pada usaha dan keahlian yang dimiliki oleh mereka sendiri (Z1.2)	Indikator <i>Locus of control</i> menurut Crider (Ghufron dan Risnawati, 2010).
		Banyak orang yang tidak menyadari dalam arti. Kehidupan mereka dikendalikan oleh kejadian yang terjadi secara kebetulan. (Z2.1)	

		Tidak bijaksana dalam melakukan perencanaan terlalu jauh kedepan karena akan banyak hal yang berubah menjadi baik atau akan menjadi buruk. (Z2.2)	
Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas kerja (Y1)	Kuantitas kerja pekerja yang melebihi dari pekerja lainnya	Indikator kinerja menurut swasto (Supriyanto dan Maharani 2013)
	Kualitas kerja (Y2)	Kualitas kerja pekerja lebih baik dari pekerja lainnya	
	Pengetahuan (Y3)	Pengetahuan pekerja yang berkaitan dengan melakukan pekerjaan dengan bagus	
	Pendapat atau pernyataan (Y4)		
	Keputusan yang diambil (Y5)	Memiliki keberanian dalam melakukan pengambilan keputusan terhadap pekerjaan (Y5.1)	
	Perencanaan kerja (Y6)	Memiliki peran serta dalam memberikan pendapat konsep dan rencana kerja (Y6.1)	
	Organisasi kerja (Y7)	Memiliki spesialisasi tugas yang menjadi tanggung jawab pekerja secara kelompok maupun individu (Y7.1)	

3.8 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskripsi bertujuan untuk menginterpretasikan mengenai argumen responden dari data yang sudah dikumpulkan. Di penelitian ini responden dijelaskan dalam lima skala pernyataan dengan menggunakan skala *Likert*. Analisis ini juga digunakan dalam menggambarkan secara mendalam tentang variabel yang diteliti.

3.9 Analisis Instrumen Data

3.9.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Hadi (2013). Merupakan validitas yang dibatasi sebagai tingkat kemampuan dari instrument untuk mengungkapkan suatu yang menjadi sasaran inti pengukuran yang dilakukan dengan instrument tersebut. Instrument yang valid berarti instrument mampu mengukur tentang apa yang diukur. Besar atau tidaknya validitas menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel. Valid atau tidaknya suatu item dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi product moment (r hitung), dimana r hitung dapat dicapai dengan rumus. Arikunto (2013).

$$R_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan:

N: banyaknya sampel

X: skor item X

Y: skor total item X

R: koefisien korelasi.

Instrumen dikatakan valid jika koefisien korelasi $\geq 0,3$ dengan $\alpha = 0,05$

2. Uji Reliabilitas

Menurut Supriyanto (2013) bahwa reliabilitas adalah usaha indeks yang menunjukkan sejauh mana instrumen dapat dipercaya atau diyakini dan diandalkan. Uji reliabilitas ini menggunakan rumus *Alpha*

$$r_{11} = [k - 1] [1 - \sum \sigma_b^2 : \sigma_t^2]$$

keterangan:

r: koefisien reliabilitas

k: jumlah pernyataan

σ_b^2 : varian butir pernyataan

σ_t^2 : varian skor tes

Intrumen dapat dikatakan realibitas jika nilai koefisien alpha $\geq 0,6$

3.9.2 Uji Asumsi Klasik

1. Normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk menguji nilai residual yang dihasilkan terdistribusi secara normal atau tidak. Ada beberapa metode uji normalitas P-P Plot of Regression Standardized Residual atau uji one sample Kolmogorov Priyanto (2012).

2. Linieritas

Uji linieritas ini dilakukan untuk mengetahui model yang merupakan model linier atau tidak. Hasil uji linier merupakan informasi model empiris. Kubik atau kuadrat untuk mendeteksi apakah model analisis grafik dan metode statistic Ghazali (2013). Linier dilakukan dengan *deviation from linierity* hubungan linier antara variabel X dengan variabel Y dan variabel Z dengan Y. Jika nilai sig f > 0,05, maka variabel X tersebut memiliki hubungan linier dengan Y Aisyah (2015).

3.10 Metode Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Untuk mnyelesaikan permasalahan pertama digunakan analisis deskriptif menggunakan distribusi frekuensi dan sedangkan untuk menyelesaikan pertanyaan lainnya diselesaikan dengan model hipotesis dimana dalam menguji hipotesis penelitian ini menggunakan Teknik analisis jalur (*path analysis*) analisis jalur bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari langsung maupun tidak, perangkat variabel bebas terhadap variabel terikat model ini diolah dengan program computer, sub computer, SPSS, dengan ketentuan uji F pada Alpha = 0,05 atau p $\leq 0,05$ yang muncul dalam kode (sig T) Supriyanto (2013). Dalam hipotesis ini menggunakan analisis jalur sehingga dapat dilakukan estimasi besarnya hubungan kausal antara jumlah variabel dari hirarki kedudukan masing-masing dari variabel

dalam jangkaian hubungan jalur kausal baik langsung maupun tidak langsung. Hasan (2013).

3.11 Langkah-langkah Analisis Path

Menurut Sarwono (2007) ada beberapa langkah untuk melakukan analisis path sebagai berikut:

1. Membuat diagram jalur persamaan strukturnya
2. Menganalisis persamaan struktur yang terdiri dari dua langkah yaitu:
3. Menentukan model diagram berdasarkan hubungan antar variabel.
4. Analisis regresi dengan nilai R square (r^2) dilihat beberapa besar kontribusi variabel terhadap penelitian, dan harus dihitung F dan t hitung, serta nilai signifikan.
 - a. Analisis pengaruh langsung (*direct effect* atau DE). Adapun cara untuk menghitung pengaruh langsung sebagai berikut:
 1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan ($X \rightarrow Y$)
 2. Pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan ($Z \rightarrow Y$)
 3. Analisis motivasi terhadap *locus of control* ($X \rightarrow Z$)
 - b. Analisis pengaruh tidak langsung (*indirect effect* atau IE) pengaruh tidak langsung ini untuk menghitung bagaimana pengaruh tidak langsung digunakan formula yaitu:
 1. Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan melalui variabel *locus of control* ($X \rightarrow Z$) x ($Z \rightarrow Y$)
 - c. Pengaruh total (*total effect*)
 1. Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan melalui variabel *locus of control* ($X \rightarrow Z$) + ($Z \rightarrow Y$)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

Mulai terbentuknya sentra industri sanan pada tahun 1970, pada saat itu masyarakat mengelola tempe yang dijual sendiri. Kampung sanan mulai memproduksi keripik tempe mulai pada tahun 2000an. Awal mulanya Kampung Sanan memang terkenal dengan industri pembuatan tempe sebelum terciptanya keripik tempe karena waktu penjualan tempe tidak habis terjual dalam waktu sehari akan tidak bagus lagi jika dijual kembali untuk keesok harinya. Selain proses pembuatan tempe yang membutuhkan waktu yang cukup panjang dan modal yang cukup banyak dari sinilah warga atau pemilik industri mulai berinovasi untuk mengelolah tempe menjadikannya keripik. Ide kreatif untuk mengelolah tempe menjadi keripik mengiris tempe dan menggorengnya. Pemilik industri tempe lainnya ikut juga menginovasi tempe menjadi keripik, selain pembuatan keripik tempe tidaklah menggunakan waktu yang cukup lama dan keripik tempe lebih banyak diminati dikalangan masyarakat dari pada tempe yang belum diolah. Ada yang aktif memproduksi keripik tempe dan ada yang terlebih dahulu menunggu pemesanan dari konsumen. Dalam penelitian ini menggunakan 5 industri yang bisa memberikan keterangan tentang industri dan memberikan ijin untuk diteliti yang dijalani di Kampung Sanan Malang dan menggunakan 30 karyawan sebagai sampelnya.

Dari 5 (lima) industri ini 3 (tiga) industri tempe dikampung sanan sudah berskala besar, yang memiliki karyawan 15-20 karyawan, dan 2 (dua) industri dalam penelitian ini termasuk industri menengah atas yang memiliki karyawan 6 sampai 9 karyawan.

Rata-rata pengusaha industri kampung sanan malang masih industri kecil rumahan, yang mempunyai 2 sampai 3 karyawan meliputi keluarga atau saudara pemilik usaha pengelola yang bekerja disentra mereka. Pengelola sentra industri tempe dikampung sanan mengelola tempe menjadikannya keripik dengan

beberapa varian rasa dari yang tradisional shinggga varian rasa modern. Seperti keju, balado, bbq, dan sebagainya. Hanya berbeda nama produksi saja.

Selain berinovasi untuk mendapatkan keuntungan pemilik sentra juga membangun peluang kerja untuk warga disekitar sentra industri tempe sanan. Respon warga dan kalangan pengunjung Kota Malang maupun Batu yang sangat baik menginovasi tempe menjadi keripik, karena terciptanya lapangan kerja, dan harga yang terjangkau untuk dijual sebagai buah tangan bagi para pengunjung. Keripik tempe yang diolah diSentra Kampung Sanan Malang tidak hanya dijual diDaerah Malang saja namun penjualan keripik tempe hasil olahan Kampung Sanan. Sentra industri tempe rata-rata masih industri kecil rumah tangga (IKRT). Yang dapat dijumpai disepanjang jalan sanan di kota malang.

kerja dalam islam bukanlah semata-mata merujuk mencari rejeki untuk kehidupan dan kebutuhan diri maupun keluarga dengan menghabiskan waktu siang sampai malam, atau bekerja secara terus menerus tak kenal lelah, akan tetapi bekerja dengan mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang memiliki unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, maupun keluarga.

Allah telah berjanji kepada orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik bagi mereka. Motivasi bekerja untuk mendapatkan ampunan dan ganjaran Allah adalah motivasi besar bagi seorang muslim. Bekerja dalam islam tidak hanya mengejar “bonus dunia” namun juga sebagai amal soleh manusia untuk menuju kepada kekekalan.

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

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

قُلْ يَا قَوْمِ اعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ ۖ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ

Artinya: Kataknlah “Hai kaumku bekerjalah sesuai dengan keadaanmu sesungguhnya aku akan bekerja (pula) maka kelak kamu akan mengetahui. (QS.Az-Zumar:39)

Ayat diatas menyuruh dan memotivasi kita untuk bekerja. Dengan penghasilan dan dapat memenuhi kebutuhan tetapi untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah.

مَثَلُ الَّذِي نَذَرَ يُنْفِقُونَ أَمْ وَالَهُمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ كَمَثَلِ حَبَّةٍ أَنْ تَبْتَتَ
سَبْعَ سَنَابِلٍ فِي كُلِّ سَنَةٍ يُؤْتِيَهُ مِائَةُ حَبَّةٍ وَاللَّهُ يُضْعِفُ لِمَنْ يَشَاءُ وَاللَّهُ وَاسِعٌ
عَلِيمٌ

Artinya: “orang yang menafkahkan hartanya di jalan Allah adalah serupa dengan sebutir benih yang menumbuhkan tujuh butir, pada tiap-tiap butir serratus biji. Allah melipat gandakan (ganjaran) siapa yang Dia kehendaki dan Allah Maha Luas (KaruniaNya) lagi Maha Mengetahui”(QS Al Baqarah 2;261)

Ayat di atas menjelaskan bagi mereka orang yang menafkahkan harta di jalan Allah (untuk kebaikan membantu orang yang lemah). Ayat diatas tidak saja mengisyaratkan nafkah berupa harta tapi juga tenaga dan pikiran juga. Masing-masing satu amal akan dilipatkan pahalanya menjadi 7 (tujuh) bulir tiap satu bulir ada serratus biji sehingga sama amal mendapat 700 pahala. Ayat diatas tidak harus dipahami dalam arti angka 7 yang sesungguhnya. Tetapi bisa lebih besar dari angka tersebut (Shihab 2003).

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang Telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”.(QS Al-Ahqaf :19)

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi perusahaan maka akan mendapat hasil yang baik pula dari pekerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Kita dapat mengambil pelajaran dari ayat di atas bahwa setiap manusia yang bekerja akan mendapatkan balasan yang sesuai dengan apa yang di kerjakannya. Seperti Allah SWT akan menaikkan derajat bagi mereka yang bekerja keras dan ikhlas.

Allah swt telah menjanjikan kepada hamba-Nya bahwa segala usaha yang dilakukan akan mendapat hasil yang diharapkan apabila dikerjakan dengan sungguh-sungguh. Untuk itu sifat optimis agar tidak mudah menyerah dalam berusaha. Allah berfirman dalam Al-Qur'an surat An-Najm ayat 39-41:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى . وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَى . ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَى . وَأَنَّ إِلَى رَبِّكَ الْمُنْتَهَى

Artinya: “dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya. Dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya). Kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna.

Seseorang yang memiliki orientasi *locus of control* internal tergolong berpikir positif sehingga akan mempengaruhi sikap dan perilaku yang dimiliki. Segala permasalahan yang terjadi dalam hidupnya dalam bentuk cobaan hambatan maupun rintangan yang dihadapinya sebagai dalam bentuk untuk meningkatkan kualitas kepribadian yang dimilikinya. Dan mereka tidak menilai sebagai beban, bahkan meyakini bahwa Allah tidak akan membebani hamba-Nya melebihi kemampuan umatnya. Sebagaimana firmanNya dalam surat (QS.Al-Baqarah:286)

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۚ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا ۚ إِن نَّسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۚ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا ۖ إِصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِن قَبْلِنَا ۚ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۚ إِنَّتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya: “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan isa mendapat siksa (dari kejahatannya) yang dikerjakannya.”

Sebaliknya orang yang memiliki *locus of control* eksternal cenderung mempunyai sikap pesimis yang membuat putus nasa dalam menghadapi permasalahan hidup. Ia merasa bimbang saat membuat keputusan sendiri. Terkadang kebimbangan itu menjadi sebuah kekawatiran yang mendalam dan membentuk karakter seseorang menjadi tidak percaya diri akan kemampuan yang dimiliki oleh dirinya sendiri dan tidak bertanggung jawab terhadap kegagalan yang dialaminya.

Sehingga mudah menyalahkan diluar diri sebagai sumber dari kegagalan yang didapatkannya.

4.1.2 Visi dan Misi Paguyuban Sentra Industri Keripik Tempe Sanan Malang

Visi:

Menjadi Sentra Industri yang Menjadi Sentra Industri yang terkemuka dan membangun ekonomi masyarakat.

Misi:

1. Membangun peluang kerja
2. Meningkatkan dan mengutamakan produk
3. Meningkatkan kesejahteraan kerja
4. Kerjasama antar wilayah.

4.1.3 Lokasi Penelitian Indutri Keripik Tempe Kampung Sanan Malang

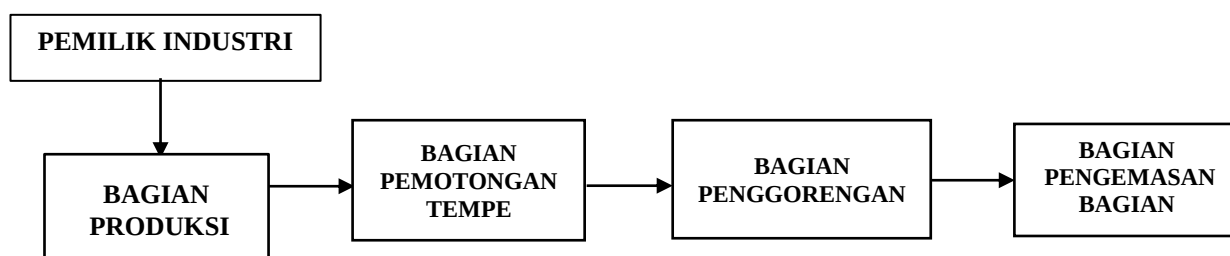
Berjalannya produksi sentra industri tempe kampung sanan dipengaruhi oleh kelancaran mendapatkan bahan pokok untuk pembuatan keripik. Oleh karena itu dalam pemilihan lokasi sangat penting untuk mensupply produk yang dihasilkan.

Lokasi Sentra Industri Tempe Skampung Sanan Malang ini terletak di jalan Sanan Gg III, Purwanto Kec. Blimbing, Kota Malang, Jawa Timur 65122.

4.1.4 Struktur Organisasi Sentra Industri Tempe Sanan Malang

Suatu organisasi perusahaan selalu mempunyai beberapa anggota yang berkerja sama untuk mencapai satu tujuan tertentu. Untuk mencapai tujuan dengan mencakup keseluruhan operasional perusahaan serta untuk menentukan tugas pekerja.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



Tabel 4.1
Daftar Nama Berdasarkan Struktur Organisasi

Pemilik Usaha	:	Sugeng
Bagian Produksi	:	Haryati, Ita, Fitriah
Bagian Pemotongan	:	Arifin, Adi, Hilmi, Saeful.
Bagian Penggorengan	:	Siti, Nur Holisa, Abdul
Bagian pengemasan	:	Dian, Hikmah.

4.1.5 Uraian Tugas Struktur Organisasi Paguyuban Sentra Industri Tempe Kampung Sanan Malang

Adapun uraian tugas kerja Sentra Industri Tempe Kampung Sanan Malang sebagai berikut:

1. Pemilik Usaha

Pemilik usaha adalah pemimpin yang bertanggung jawab dan mempunyai wewenang bertugas mengelola industri untuk kepentingan dan tujuan industry

2. Bagian produksi

Bagian yang mempunyai tanggung jawab menyiapkan bahan-bahan sebelum produksi berjalan.

3. Bagian pemotongan

Bagian yang bertugas memotong tipis tempe yang akan dijadikan keripik.

4. Bagian penggorengan

Bagian yang bertanggung jawab dalam proses penggorengan tempe menjadi keripik.

5. Bagian pengemasan

Bagian yang bertanggung jawab mengemas dan merapikan keripik dan menyiapkan pemesanan kepada konsumen.

4.2 Deskripsi Data Hasil Penelitian

4.2.1 Gambaran Umum Responden

Pengelolaan data ini dimulai dari mengevaluasi data yang didapatkan dari lapangan dengan memperoleh gambaran yang baik mengenai hasil penelitian. Data tersebut diperoleh menggunakan daftar pertanyaan terhadap 30 pekerja di Sentra Industri Tempe Kampung Sanan Malang berdasarkan karakteristik

responden yang ditemukan sebelumnya yaitu: berdasarkan umur, 28-37 tahun, 38-47 tahun, dan 50-60 tahun. Sedangkan berdasarkan jenis kelamin meliputi laki-laki dan perempuan. Berdasarkan tingkat Pendidikan rata-rata Pendidikan terakhir SD dan SMP, dan beberapa yang SMA.

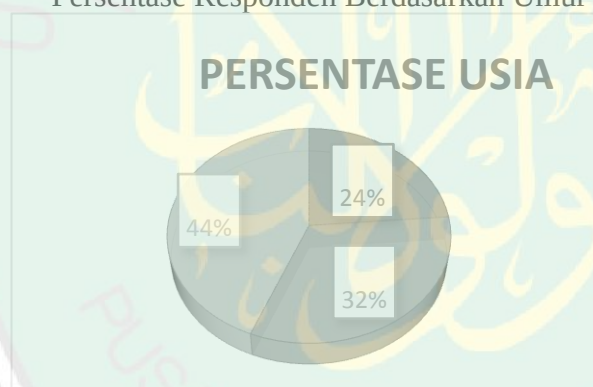
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah
28-37 tahun	12
38-47 tahun	13
50-60 tahun	5
Total	30

Sumber: Peneliti Oktober 2019

Gambar 4.2
Persentase Responden Berdasarkan Umur



Sumber: Hasil Olah Data Primer 2020

Tabel 4.3 dan gambar 4.2 dapat dilihat bahwa 30 responden dalam penelitian ini menunjukkan usia 28-37 tahun sebanyak 12 pekerja (32%), untuk usia 38-47 tahun sebanyak 13 pekerja (44%), dan usia 50-60 tahun sebanyak 5 pekerja (24%). Berdasarkan data tersebut sebagian besar usia Sentra Industri Tempe Sanan Malang jika dilihat dari 30 responden berusia 38-47 tahun.

2. Karakteristik Responden berdasarkan jenis Kelamin

Responden berdasarkan usia dalam penelitian ini meliputi laki-laki dan perempuan, dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki-laki	14
Perempuan	16
Total	30

*Sumber peneliti Juli 2020***Gambar 4.3**

Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

*Sumber peneliti juli 2020*

Tabel 4.4 dan gambar 4.3 dapat dilihat bahwa 30 responden dari beberapa sentra industri dalam penelitian ini menunjukkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 14 pekerja (47%), sedangkan untuk perempuan sebanyak 16 pekerja (53%). Berdasarkan data diatas bahwa sebagian besar jenis kelamin pekerja Sentra Industri Tempe Sanan Malang dari 30 responden berjenis kelamin perempuan.

3. karakteristik berdasarkan tingkat Pendidikan

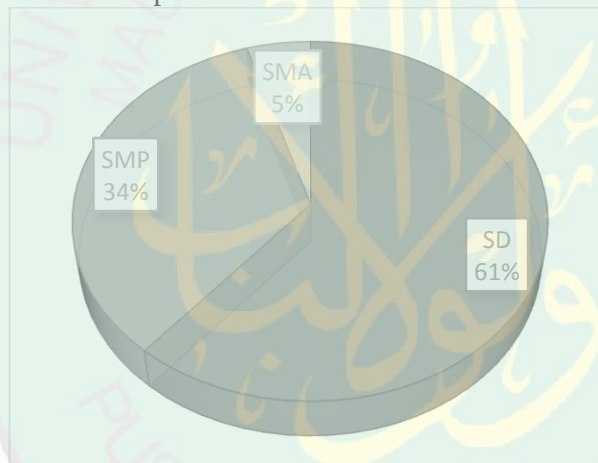
Reponden berdasarkan tingkat Pendidikan dalam penelitian ini meliputi sebagai berikut: SD, SMP, SMA. Dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat pendidikan	Jumlah
SD	18
SMP	10
SMA	7
Total	30

Sumber: peneliti juli 2020

Gambar 4.4
Responden Berdasarkan Pendidikan



Sumber: hasil olah data primer 2020

Dari tabel 4.5 dan gambar 4.5 dapat dilihat bahwa dari 40 responden dalam penelitian ini menunjukkan tingkat Pendidikan untuk SD sebanyak 18 pekerja (61%), untuk SMP sebanyak 10 pekerja (34%), dan SMA sebanyak 5 pekerja (5%). Berdasarkan dari data diatas bahwa sebagian besar tingkat Pendidikan pekerja di Sentra Industri Tempe Sanan Malang dilihat dari 30 responden berpendidikan SD.

4.2.2 Deskripsi variabel penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel berikut ini: Variabel motivasi (X), variabel Locus of control (Z) dan variabel Kinerja Karyawan (Y). dimana masing-masing variabel terdiri dari beberapa item dalam kuisioner, yaitu:

1. Variabel Motivasi (X)

Dalam variabel motivasi (X) ada 4 indikator, yaitu kebutuhan fisiologik, kebutuhan rasa nyaman, kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan diri. Dalam indikator motivasi (X) dijabarkan dalam 8 pertanyaan berikut ini hasil dari jawaban 30 responden.

4.2.2.1 Variabel Motivasi (X)

Dalam variabel motivasi (X) terdapat 5 indikator seperti kebutuhan fisiologik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan aktualisasi diri, rasa aman, dan harga diri, dari semua indicator dalam motivasi dijabarkan 8 pernyataan, sebagai berikut hasil dari jawaban 30 responden.

Keterangan:

STS	Sangat Tidak Setuju
TS	Tidak Setuju
N	Netral
S	Setuju
SS	Sangat Setuju

Tabel 4.6
Deskripsi Variabel Motivasi

Item	STS		TS		N		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1	2	6.7	4	13.3	7	23.3	7	23.3	10	33.3
X1.2	0	%	1	3.3	6	20	15	50	8	26.7
X1.3	0	%	2	6.7	6	20	13	43.3	9	30
X1.4	0	%	2	6.7	7	23.3	12	40	9	30
X1.5	1	3.3	3	10	8	26.7	9	30	9	30
X1.6	1	3.3	1	3.3	6	20	15	50	7	23.3
X1.7	1	3.3	2	6.7	3	10	13	43.3	11	36.7
X1.8	0	%	2	6.7	7	23.3	13	43.3	8	26.7

Sumber: Data diolah SPSS 16:00.2020

Dari tabel 4.6 diketahui bahwa variabel motivasi (X) untuk item besarnya tunjangan diterima (X1.1), dari 30 pegawai sebanyak 2 responden (6.7%) menjawab sangat tidak setuju, 4 responden (13.3%) menjawab tidak setuju 7

responden (23.3%) menjawab netral. 7 responden (23.3%) menjawab setuju. 10 responden (33.3%) menjawab sangat setuju Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh pegawai menyatakan sangat setuju.

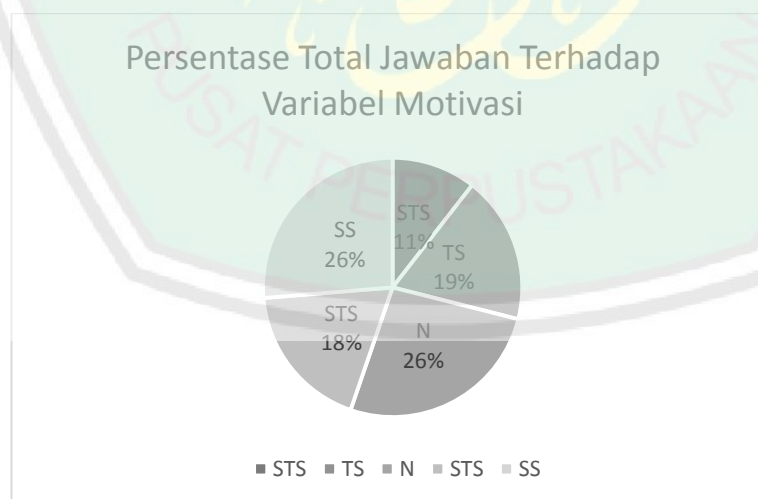
Istilah kerja dalam islam bukanlah semata-mata merujuk mencari rejeki untuk kehidupan dan kebutuhan diri maupun keluarga dengan menghabiskan waktu siang sampai malam, atau bekerja secara terus menerus tak kenal lelah, akan tetapi bekerja dengan mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang memiliki unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, maupun keluarga.

قُلْ يَا قَوْمِ اعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ ۖ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ

Artinya: Katakanlah “Hai kaumku bekerjalah sesuai dengan keadaanmu sesungguhnya aku akan bekerja (pula) maka kelak kamu akan mengetahui. (QS.Az-Zumar:39)

Ayat diatas menyuruh dan memotivasi kita untuk bekerja. Dengan penghasilan dan dapat memenuhi kebutuhan tetapi untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah.

Gambar 4.5
Persentase Total Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi



Sumber: Hasil Data Primer 2020

4.2.2.2 Variabel Locus of Control (Z)

Dalam variabel locus of control (Z) terdapat 2 indikator, seperti locus of control internal dan locus of control eksternal. Dari semua indikator locus of

control ini dijabarkan sebanyak 4 pernyataan, sebagai berikut hasil dari jawaban 30 responden.

Keterangan:

STS	Sangat Tidak Setuju
TS	Tidak Setuju
N	Netral
S	Setuju
SS	Sangat Setuju

Tabel 4.7
Deskripsi Variabel Locus of Control

Item	STS		TS		N		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Z1.1	0	0%	3	10%	8	26.7%	4	13.3%	15	50%
Z1.2	2	6.7%	2	6.7%	10	33.3%	10	33.3%	6	20%
Z1.3	3	10%	2	6.7%	12	40%	5	16.7%	8	26.7%
Z1.4	3	10%	2	6.7%	10	33.3%	8	26.7%	7	23.3%

Sumber:
Data diolah
SPSS

S 16:00.2020

Dari tabel 4.7 diketahui bahwa variabel *Locus Of Control* (Z) untuk item besarnya tunjangan diterima (Z1.1), dari 30 pegawai sebanyak 0 responden (0%) menjawab sangat tidak setuju, 3 responden (10%) menjawab tidak setuju 8 responden (26.6%) menjawab netral. 4 responden (13.3%) menjawab setuju. 15 responden (50%) menjawab sangat setuju Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh pegawai menyatakan sangat setuju.

Dalam pandangan islam *Locus of control* yang berorientasi internal sangat dianjurkan karena sebagai seorang hambaNya, tidak hanya berharap atau bergantung pada nasib atau ketetapan Allah.

Dalam Al-Qur'an surah An Nahl 47

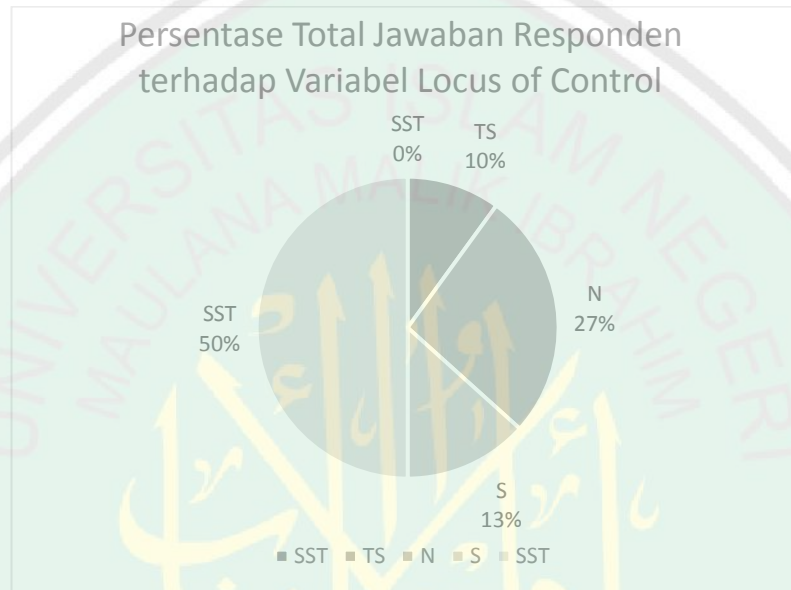
أَوْ يَأْخُذْهُمْ عَلَى تَخَوُّفٍ فَإِنَّ رَبَّكُمْ لَرَءُوفٌ رَّحِيمٌ

artinya: Atau Allah mengazab mereka dengan berangsur-angsur (sampai binasa). Maka sesungguhnya Tuhanmu adalah Maha Pengasih lagi Maha Penyayang.

Tharir ibnu Asyur berpendapat bahwa kandungan ayat diatas merupakan sisipan ancaman yang lalu dan berhubungan langsung dengan ayat yang lalu. Ayat diatas menjelaskan bahwa banyak manusia yang berputus asa karena ada hal yang telah menimpa dirinya. Karena ujian ataupun musibah yang sudah diberikan oleh

Allah. Tetapi tidak seharusnya manusia itu hanya pasrah terhadap ketetepannya, yakni manusia harus berusaha dan yakin dapat menyelesaikan masalah yang telah menimpanya.

Gambar 4.6
Persentase Total Jawaban Responden terhadap
Variabel Locus of Control



Sumber: Hasil Olah Data Primer 2020

4.2.2.3 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dalam variabel Kinerja Karyawan (Y) terdapat 6 indikator seperti kualitas kerja, pengetahuan, pernyataan, keputusan, organisasi kerja, perencanaan kerja. Dari semua indikator kinerja karyawan (Y) dijabarkan 6 pernyataan, sebagai berikut hasil jawaban dari 30 responden.

Keterangan:

STS	Sangat Tidak Setuju
TS	Tidak Setuju
N	Netral
S	Setuju
SS	Sangat Setuju

Tabel 4.8
Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Item	STS		TS		N		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y1.1	0	%	5	16.7	7	23.3	10	33.3	8	26.7
Y1.2	2	6.7	4	13.3	10	33.3	8	26.7	6	20
Y1.3	2	6.7	1	3.3	9	30	9	30	9	30
Y1.4	0	%	1	3.3	9	30	10	33.3	10	33.3
Y1.5	2	6.7	4	13.3	9	30	9	30	6	20
Y1.6	1	3.3	2	6.7	8	26.7	6	20	13	643.3

Dari tabel 4.3 diketahui bahwa variabel kinerja (Y) untuk item besarnya tunjangan diterima (Y1.1), dari 30 pegawai sebanyak 2 responden (6.7%) menjawab sangat tidak setuju, 5 responden (16.7%) menjawab tidak setuju 7 responden (23.3%) menjawab netral. 10 responden (33.3%) menjawab setuju. 8 responden (26.7%) menjawab sangat setuju Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh pegawai menyatakan sangat setuju.

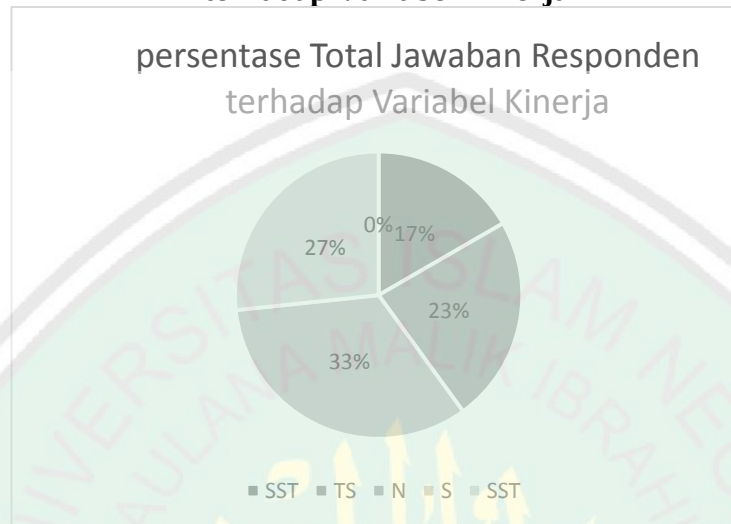
Kinerja dalam teori modern islam lebih komprehensif kinerja dalam islam tidak sekedar dalam pencapaian kinerja untuk dunia juga dalam kepentingan akhirat. Kinerja tidak harus dilakukan dengan cara yang baik, tetapi juga dengan cara yang benar, indikator secara umum yang baik dan juga dengan benar.

إِلَّا الَّذِينَ تَابُوا وَأَصْلَحُوا وَاعْتَصَمُوا بِاللَّهِ وَأَخْلَصُوا دِينَهُمْ لِلَّهِ فَأُولَٰئِكَ مَعَ الْمُؤْمِنِينَ ۖ وَسَوْفَ يُؤْتِي اللَّهُ الْمُؤْمِنِينَ أَجْرًا عَظِيمًا

Artinya: kecuali orang-orang yang taubat dan mengerjakan dengan baik dan berpegang teguh pada (agama) Allah dan tulus ikhals (mengerjakan) agama mereka karena Allah. Maka mereka itu adalah Bersama sama orang yang beriman dan kelak Allah akan memberikan kepada orang-orang yang beriman pahala yang besar. “(QS. An Nisa 4:146)”

Ayat diatas menjelaskan bahwa orang yang akan mendapatkan pahala besar orang yang bertaubat, mengerjakan kebaikan, berpegang teguh pada agamanya. Dan ikhlhas.

Gambar 4.7
Persentase Total Jawaban Responden
terhadap Variabel Kinerja



Sumber: Hasil Olah Data Primer 2020

4.3 Uji Instrumen Penelitian

4.3.1 Uji Validitas dan uji reliabilitas

4.3.1.1 Uji validitas penelitian

Pengujian validitas dalam penelitian ini adalah hasil pengujian yang dianggap valid jika nilai *corrected Item-Total Correlation* > dari tabel r dengan ketentuan n-k dimana “n” adalah jumlah responden dan “k” adalah 2 (yang sudah ditentukan). Sedangkan hasil pengujian ini dianggap tidak valid jika nilai *corrected Item-Total correlation* < dari tabel r dengan ketentuan n-k dimana “n” adalah jumlah responden dan k” adalah 2 (sudah ditentukan).

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Penelitian

Variabel	Item	Tabel $r(n-k)$ 30-2	Corrected Item- Total Correlation	Keterangan
Motivasi (X)	X1.1	0.567	0.306	Valid
	X1.2	0.751	0.306	Valid
	X1.3	0.618	0.306	Valid
	X1.4	0.879	0.306	Valid
	X1.5	0.861	0.306	Valid
	X1.6	0.822	0.306	Valid
	X1.7	0.838	0.306	Valid
	X1.8	0.371	0.306	Valid
Locus of Control (Z)	Z1.1	0.545	0.306	Valid
	Z1.2	0.973	0.306	Valid
	Z1.3	0.856	0.306	Valid
	Z1.4	0.886	0.306	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.725	0.306	Valid
	Y1.2	0.859	0.306	Valid
	Y1.3	0.884	0.306	Valid
	Y1.4	0.575	0.306	Valid
	Y1.5	0.833	0.306	Valid
	Y1.6	0.614	0.306	Valid

dari tabel 4.9 diatas terlihat bahwa variabel motivasi (X) dengan 8 item memperoleh r hitung $> r$ tabel 0.306 dan bernilai positif. yang berarti semua item variabel motivasi (X) dinyatakan valid

Variabel *locus of control* (Z) dengan 4 item memperoleh r hitung $> r$ tabel 0.306 dan bernilai positif yang dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item variabel *locus of control* (Z) dinyatakan valid

Variabel kinerja karyawan (Y) dengan 6 item memperoleh r hitung $> r$ tabel yang mana dapat disimpulkan bahwa seluruh item variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid.

4.3.1.2 Uji Relibilitas Penelitian

Relibilitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat diyakini dan dapat diandalkan, apabila variabel yang diteliti mempunyai Cronbach alpha $> 0,6$ maka variabel tersebut dikatakan reliabel dan sebaliknya Cronbach alpha $< 0,6$ maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel.

Tabel 4.10
Hasil Uji Relibilitas Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Nilai	Keterangan
Motivasi (X)	0.856	0.6	Reliabel
Locus of Control (Z)	0.834	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.844	0.6	Reliabel

berdasarkan tabel 4.10 diatas terlihat bahwa nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel adalah > 0.6 , dengan demikian hasil penelitian tersebut reliabel.

4.3.2 Uji Asumsi Klasik

4.3.2.1 Uji Normalitas

Pengujian ini untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan terdistribusi secara normal atau tidak normal. Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat uji one sample Kolmogorov (Priyatno 2012)

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas Kolmogrov- Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		29
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.58954403
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.074
	Negative	-.067
Kolmogorov-Smirnov Z		.396
Asymp. Sig. (2-tailed)		.998
a. Test distribution is Normal.		

Dari uji normalitas Kolmogrov- Smirnov pada SPSS dari 0.396 dan 0.998 lebih besar dari 0.05 yang artinya asumsi normalitas terpenuhi.

4.3.2.2 Uji Linieritas

Pengujian linieritas perlu dilakukan untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan model linier atau tidak linier. Hasil dari uji linier adalah informasi apakah model empiris sebaik linier, kuadrat atau kubik untuk memprediksi apakah model sebaiknya menggunakan persamaan linier atau tidak maka menggunakan model analisis grafik dan metode statistic. (Ghozali 2013).

Menggunakan linieritas deviation from linierity ini gambaran hubungan antara linier variabel X dngan variabel Y. dan variabel Z dengan variabel Y. jika nilai sig $f > 0,05$ maka variabel X tersebut memiliki hubungan linier dengan Y (Aisyah 2015).

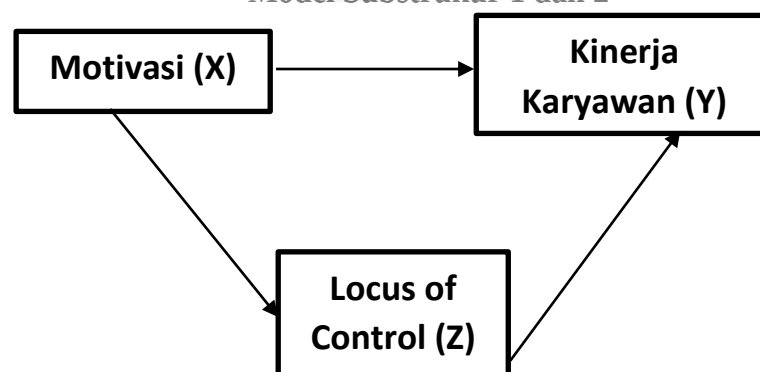
Tabel 4.12
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Deviation for linierity	Keterangan
X → Y	0.547	Hubungan Linier
X → Z	0.675	Hubungan Linier
Z → Y	0.697	Hubungan Linier

dari tabel 4.7 dapat disimpulkan bahwa model 1 yaitu jalur X ke Y diperoleh signifikansi sebesar 0.547 dengan demikian data tersebut menunjukkan bahwa linieritas terpenuhi, model 2 yaitu jalur Z ke Y diperoleh signifikan sebesar 0.675 dengan demikian data tersebut menunjukkan bahwa linieritas terpenuhi. Dan untuk model 3 dari Z ke Y diperoleh signifikansi sebesar 0.697, dengan demikian data tersebut menunjukkan bahwa linieritas terpenuhi.

4.4 Uji Analisis Path

Gambar 4.8
Model Substruktur 1 dan 2



Gambar diatas peneliti ingin melihat pengaruh motivasi dan locus of control secara langsung terhadap kinerja karyawan. Dan ingin melihat pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja karyawan melalui locus of control. Sehingga dipenelitian ini menguraikan variabel manakah yang signifikan dan yang non signifikan.

4.4.1 Uji signifikansi

Uji signifikansi ini dilakukukan dua pengujian substruktur yang pertama adalah melihat pengaruh motivasi terhadap locus of control, kemudian substruktur yang kedua akan diuji pengaruh motivasi dan locus of control terhadap kinerja karyawan.

4.4.1.1 Pengaruh Motivasi (X) terhadap Locus of Control (Z)

Tabel 4.13
Hasil Analisis Regresi Motivasi (X) terhadap Locus of Control (Z)

Model		Standardized Coefficients	T	Sig	Keterangan
		Beta			
1	Motivasi (X)	0.705	5.163	0.000	Signifikan
Dependen variabel :Z					
n : 30					
R Square : 0.497					
F hitung : 26.653					
Sig F hitung : 0.000					

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui persamaan analisis jalur yang diperoleh variabel motivasi yaitu sebagai berikut:

$$X = -0.617 + 0.705 Z$$

Nilai standardized coefficients beta menunjukkan besarnya kontribusi variabel motivasi terhadap *locus of control* adalah 0.705

a. Koefisien Determinan

Koefisien determinan (R^2) ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel motivasi terhadap *locus of control*. koefisien determinasi (R^2) dilihat pada besarnya nilai R square (R^2) dalah sebesar 0.497 atau 49.7%. Dari hasil tersebut dapat menunjukkan bahwa kemampuan variabel motivasi (X)

terhadap variabel *locus of control* (Z) sebesar 49.7%. Sedangkan sisanya 16.3% dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.4.1.2 Pengaruh Motivasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.14
Hasil Analisis Regresi Motivasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Standardized Coefficients	T	Sig	Keterangan
		Beta			
1	Motivasi (X)	0.670	4.695	0.000	Signifikan
Dependen variabel : Y n : 30 R Square : 0.449 F hitung : 22.046 Sig F hitung : 0.000					

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui persamaan analisis jalur yang diperoleh variabel motivasi yaitu sebagai berikut:

$$X = 0.449 + 0.670 Y$$

Nilai standardized coefficients beta menunjukkan besarnya kontribusi variabel motivasi terhadap kinerja karyawan adalah 0.670

a. Koefisien Determinan

Koefisien determinan (R^2) ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. koefisien determinasi (R^2) dilihat pada besarnya nilai R square (R^2) adalah sebesar 0.449 atau 49.9%. Dari hasil tersebut dapat menunjukkan bahwa kemampuan variabel motivasi (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 49.9%. Sedangkan sisanya 40.7% dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.4.1.3 Pengaruh Locus of Control (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.14
Hasil Analisis Regresi Locus of Control (Z)
terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Standardized Coefficients	T	Sig	Keterangan
		Beta			
1	Locus of control (Z)	0.842	8.267	0.000	signifikan
Dependence variabel : Y n : 30 R Square : 0.709 F hitung : 68.349 Sig F hitung : 0.000					

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui persamaan analisis jalur yang diperoleh variabel motivasi yaitu sebagai berikut:

$$Z = 0.709 + 0.842 Y$$

Nilai standardized coefficients beta menunjukkan besarnya kontribusi variabel *locus of control* terhadap kinerja karyawan adalah 0.842

a. Koefisien Determinan

Koefisien determinan (R^2) ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *locus of control* terhadap kinerja karyawan, koefisien determinasi (R^2) dilihat pada besarnya nilai R square (R^2) adalah sebesar 0.709 atau 70.9%. Dari hasil tersebut dapat menunjukkan bahwa kemampuan variabel *locus of control* (Z) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 84.2%. Sedangkan sisanya 26.7% dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.4.1.4 Pengaruh Motivasi (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Locus of Control (Z)

Tabel 4.15
Hasil Analisis Regresi Motivasi (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Locus of Control (Z)

Model		Standardized Coefficients	T	Sig	Keterangan
		Beta			
1	Motivasi (X)	0.142	0.991	0.331	Tidak signifikan
2	Locus of control (Z)	0.750	5.250	0.000	signifikan
Dependen variabel : Y n : 30 R Square : 0.733 F hitung : 35.852 Sig F hitung : 0.000					

persamaan analisis jalur yang diperoleh dari variabel kinerja karyawan yaitu:

$$Y = 0.142 X + 0.750 Z$$

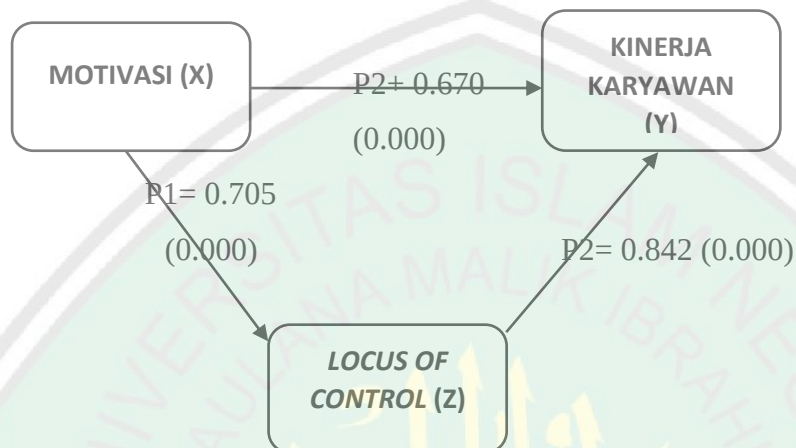
Nilai standartdized coefficients beta menunjukkan besarnya kontribusi variabel motivasi terhadap *locus of control* adalah 0.142. Nilai standartdized coefficients beta menunjukkan besarnya kontribusi variabel *locus of control* terhadap Kinerja karyawan adalah 0.750.

d. Koefisien determinan

koefisien determinan ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap *locus of control* terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi diterapkan dengan nilai R square pada tabel 4.11. Besarnya R Square (R^2) adalah 0.142 atau 14.2%. Menunjukkan bahwa variabel independent yaitu motivasi (X) dan *locus of control* (Z) terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan (Y) sebesar 7.50% sedangkan sisanya sebesar 2.50 % dijelaskan dengan variabel lain diluar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

4.4.2 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Gambar 4.9
Hasil Uji Analisis Path



Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh secara langsung variabel motivasi terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0.142. Sedangkan terdapat pengaruh secara tidak langsung motivasi ke kinerja karyawan melalui *locus of control* yaitu $(0.705 \times 0.842) = 0.593$. Dan untuk besarnya pengaruh total $(0.705 + 0.842) = 1.547$

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh Motivasi terhadap Locus Of Control

Berdasarkan hasil dari penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh langsung pada *locus of control* Sentra Industri Tempe Sanan Malang. Disebabkan nilai *Standardized coefficient beta* menunjukkan besarnya kontribusi dari variabel motivasi pada variabel *locus of control* adalah -0.617 R square Koefisien determinasi atau R square sebesar 0.497 bahwa variasi *locus of control* dapat dijelaskan motivasi sebesar 0.497 atau variabel motivasi dapat mempengaruhi *locus of control* sebesar 49.7% Sedangkan 16.3% dipengaruhi oleh variabel yang lain tidak diteliti dan nilai sig. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi terhadap variabel *locus of control* berpengaruh signifikan.

Apabila motivasi meningkat maka *locus of control* akan meningkat pula. Dan sebaliknya apabila motivasi menurun maka *locus of control* akan menurun. Selain dari hasil responden cenderung menjawab setuju untuk pernyataan yang berkaitan dengan motivasi yang diberikan oleh Sentra Industri Tempe Kampung Sanan Malang. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan salah satu penentu *locus of control*, karena motivasi yang baik akan mewujudkan *locus of control* yang baik juga. Jika semakin tinggi motivasi yang diterapkan, maka *locus of control* akan meningkat.

Penelitian ini sejalan dengan teori. Menurut Forte (2005) peningkatan kualitas diri, kepuasan kerja, motivasi internal dan pekerjaan yang berjalan lebih baik, gaji sesuai. Motivasi eksternal ini dapat mempengaruhi *locus of control* seseorang. Pemberian bonus juga akan berpengaruh terhadap *locus of control*. Menurut Nevid (2009).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Gunawan (2015) yang berjudul “*Pengaruh Komitmen Organisasional dan Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung*”. Menyatakan *locus of control* berperan dalam motivasi, *locus of control* yang dapat mencerminkan motivasi yang berbeda dengan kinerja yang berbeda. Dalam penelitian Mohamad Ihda Zulfikar (2015) yang berjudul “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Guru Mts N di Kabupaten Brebes*” menyatakan motivasi kerja korelasi dalam memberikan dorongan konseling terhadap individu.

Motivasi kerja dalam islam sangat penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan maupun organisasi. Motivasi kerja merupakan komitmen yang berkaitan dengan pekerjaan yang berasal dari hubungan seorang karyawan dengan tuhan. Nabi bersabda: “tidak ada usaha yang paling baik kecuali usaha dari tangannya sendiri, dan sesuatu yang dinafkahkan untuk diri sendiri, keluarganya, anaknya, adalah sedekah. (Ibnu Majah).

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۚ وَأَحْسِنِ
كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ
الْمُفْسِدِينَ

(QS. Al-Qashas 28:77).

Nabi pun menekankan pentingnya kebahagiaan dunia disamping kebahagiaan akhirat: Nabi bersabda: orang yang paling mulia adalah orang yang memikirkan atau bercita-cita untuk urusan dunia dan akhiratnya (HR. Ibnu Majah).

Motivasi menghidupi keluarga. Islam memberikan nilai baik pada orang yang dapat menafkahi keluarganya, yaitu kewajiban dan pahala hasil kerja yang dinikmati oleh diri sendiri maupun keluarga dinilai sedekah bukan sekedar kewajiban nafkah.

Dalam islam keyakinan pada diri sendiri sangat perlu karena keyakinan membuat seseorang mengarahkan seluruh Tindakan dan perilakunya. Tanpa adanya keyakinan seseorang akan merasa dalam keraguan sehingga jiwa yang mudah terombang-ambing dan mengikuti arus yang akan membawanya rapuh dan lemah yang akhirnya mudah terpengaruhi. Sebagaimana firman Allah swt dalam surah Ar-ra'ad ayat 11

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُعَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۚ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۚ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ
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.

Berdasarkan ayat diatas dapat disimpulkan bahwa manusia senantiasa berusaha dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuannya. Karena hasil yang akan dicapai tergantung dari usaha yang telah dilakukan. Sikap optimis dan selalu waspada diri sangat diperlukan dalam menjalankan kehidupan dengan waspada diri akan berusaha mengkoreksi diri.

4.5.2 Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan di Sentra Industri Tempe Kampung Sanan Malang. Disebabkan hasil signifikan $0.856 > 0.844$ atau lebih besar dari taraf signifikansi yang telah ditentukan. Berarti motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai *Standardized coefficient beta* menunjukkan besarnya kontribusi variabel motivasi terhadap kinerja karyawan adalah 0.670 yang berarti tinggi rendahnya motivasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini berbeda dengan teori. Mangkunegara (2005) yang berpendapat bahwa adanya hubungan positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja karyawan. Pendapat Mc. Clelland pegawai akan mampu dalam mencapai kinerja maksimal jika karyawan memiliki motif berprestasi.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian oleh Sihombing (2016) yang berjudul *“Pengaruh Motivasi dan Locus of Control terhadap Hubungan Penganggaran Partisipatif dan Kinerja Manajerial dan Standard Trade and Industry Directory of Indonesia”* bahwa motivasi kerja dimiliki oleh manajer tidak mempengaruhi hubungan dengan kinerja manajerial.

Dalam Islam seseorang bekerja karena termotivasi agar dapat beribadah secara sempurna dalam Al-Qur'an menjelaskan:

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

Artinya: apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak banyak supaya kamu beruntung (QS Al-Jumu'ah :10)

Ayat di atas menjelaskan bahwa setiap manusia yang ada di bumi harus memiliki motivasi atau dorongan untuk lebih baik lagi dalam dirinya, hal tersebut di karenakan Allah SWT hanya memberi karunia, rahmat, serta rizkinya kepada orang-orang yang memiliki semangat serta motivasi yang kuat dalam dirinya. Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai Mangkunegara diantaranya yaitu:

1. Prinsip Partisipasi dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip Komunikasi pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
3. Prinsip mengakui adil bawahan pemimpin mengakui bahwa, bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
4. Prinsip Pendelegasian Wewenang pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
5. Prinsip Memberi Perhatian pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai, akan memotivasi pegawai bekerja seperti Motivasi berperan penting dalam diri manusia, karena tidak akan ada yang memenuhi semua kebutuhan kita, dan tidak akan mendapat apa yang kita inginkan kecuali dengan berusaha untuk meraihnya sendiri. Orang yang memiliki motivasi yang kuat pada dirinya selalu menanamkan niat yang sungguh-sungguh, dan selalu bekerja keras, kerja yang baik menurut Islam dapat di artikan dengan makna yang umum dan makna yang khusus.

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَيُؤْتِيهِمْ أَجْرَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang Telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”. (QS Al-Ahqaaf :19)

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi perusahaan maka akan mendapat hasil yang baik pula dari pekerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Kita dapat

mengambil pelajaran dari ayat di atas bahwa setiap manusia yang bekerja akan mendapatkan balasan yang sesuai dengan apa yang di kerjakannya. Seperti Allah SWT akan menaikkan derajat bagi mereka yang bekerja keras dan ikhlas.

4.5.3 Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan *locus of control* berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan pada Sentra Industri Tempe Kampung Sanan Malang. Disebabkan nilai signifikan pada $0.709 > 0.842$ atau lebih kecil dari taraf signifikansi yang sudah ditentukan. Artinya *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai *Standardized coefficient beta* menunjukkan besarnya kontribusi variabel *locus of control* terhadap kinerja karyawan adalah 0.842 Artinya tinggi rendahnya *locus of control* mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan teori. Brownell (1981) berpendapat *locus of control* sebagai tingkatan dimana seseorang individu dapat menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang akan terjadi pada mereka. *Locus of control* berhubungan baik dengan beberapa variabel seperti berikut:

- a. Etika kerja
- b. Kepuasan kerja
- c. Kinerja
- d. Peran stress.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Amdani (2015) yang berjudul “*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Locus of control sebagai Variabel Moderating Pada PT. Pos Indonesia*”. Yusnaena Salmi Hayati (2018) yang berjudul “*Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kc Padang*”. Dan penelitian Gunawan (2015) yang berjudul “*Pengaruh Komitmen Organisasional dan Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung*”. Ketiga penelitian ini menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan teori Robbins (2006) *locus of control* merupakan salah satu atribut kepribadian yang utama yang berguna untuk memprediksi perilaku individu dalam organisasi maupun perusahaan sehingga berpengaruh terhadap kinerja. *Locus of control* adalah derajat sejauh mana seorang individu dapat meyakini titik atau sumber kendali dalam mencapai kinerja.

Dalam pandangan Islam, *Locus of control* berorientasi internal yang sangat dianjurkan karena sebagai hambaNya. Manusia tidak hanya berharap dan bergantung ada nasib maupun ketetapan Allah, sehingga seorang mukimin yang memiliki *locus of control* internal akan senantiasa optimis dalam kemampuan yang dimiliki dirinya dalam meningkatkan kinerjanya.

Dalam Al-Qur'an surah An Nahl 47 Allah berfirman:

أَوْ يَأْخُذْهُمْ عَلَى تَخَوُّفٍ فَإِنَّ رَبَّكُمْ لَرَءُوفٌ رَّحِيمٌ

Artinya: Atau Allah mengazab mereka dengan berangsur-angsur (sampai binasa). Maka sesungguhnya Tuhanmu adalah Maha Pengasih lagi Maha Penyayang.

FirmanNya *laa uasmu al insaamu min du aa'I al khair* artinya manusia tidak jemu memohon kebaikan mengisyaratkan sifat manusia secara umum yang tidak ada henti-hentinya menginginkan dan berusaha memperoleh kenikmatan dan kemegahan duniawi, apabila diperhatikan redaksi *wa in massahu asy syarru fa ya usun qanut* artinya dan jika dia disentuh petaka dia sangat berputus asa (Shihab 2003).

Tharir ibnu Asyur berpendapat bahwa kandungan ayat diatas merupakan sisipan ancaman yang lalu dan berhubungan langsung dengan ayat yang lalu. Ayat diatas menjelaskan bahwa banyak manusia yang berputus asa karena ada hal yang telah menimpa dirinya. Karena ujian ataupun musibah yang sudah diberikan oleh Allah. Tetapi tidak seharusnya manusia itu hanya pasrah terhadap ketetepannya, yakni manusia harus berusaha dan yakin dapat menyelesaikan masalah yang telah menimpanya.

Dalam islam seorang yang memiliki *locus of control* yang baik dalam dengan orang yang memiliki sikap percaya diri atau optimis yang selalu berpikir

positif tentang kehidupan maupun kinerja dirinya. Selain itu keyakinan dan kegagalan seseorang yang datang merupakan akibat dari perbuatan orang itu sendiri. Sedangkan orang yang mempunyai *locus of control* eksternal adalah orang yang memiliki sikap yang pesimis dan putus asa dalam tujuannya.

(Yusrifu) adalah melampaui Batasan kewajaran (*yaqturu*) adalah member kurang dari apa yang dapat diberikan sesuai dengan kondisi pemberi dan penerima, (*qowwama*) adalah modurat sesuai ukuran yang normal. Apabila dikaitkan dengan kinerja maka seseorang dinilai baik kinerjanya jika dapat menjaga aset Lembaga tidak berlebihan dalam penggunaannya tetapi juga tidak menahannya sehingga mengorbankan milik pribadi (Shihab 2003).

Allah berfirman dalam Q.S Al-Qasas (28):77

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۚ وَأَحْسِنِ
كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ
الْمُفْسِدِينَ

Artinya : Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.

Dari surah diatas dapat diketahui bahwa dalam islam tidak hanya mengajarkan aqidah namun mengajarkan syari'ah sebagai tata menjalani kehidupan sesuai dengan Al-Qur'an dan Hadits. Kerja dalam islam amat luas mencakup pengarahan potensi manusia.

4.5.4 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Locus of Control

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung variabel motivasi terhadap kinerja 0.142 pengaruh langsung variabel *locus of control* terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pengaruh tidak langsung variabel motivasi terhadap kinerja melalui locus of control 0.750 Pengaruh total variabel motivasi

terhadap kinerja karyawan melalui *locus of control* 0.142 Artinya untuk mencapai kinerja karyawan yang baik motivasi dan *locus of control* karyawan harus tinggi.

Berdasarkan dari hasil uji signifikansi pertama diperoleh hasil variable motivasi berpengaruh signifikan terhadap *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dalam penelitian ini variabel *locus of control* mewakili variabel intervening.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Amdani (2015) “*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Locus of Control sebagai Variable Moderating pada PT. Indonesia*”. Mengatakan bahwa *locus of control* positif moderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dan menurut penelitian Gunawan (2015) yang berjudul “*Pengaruh Komitmen Organisasi dan Locus of Control terhadap kinerja Karyawan pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung*” berperan dan Motivasi, *locus of control* yang berbeda bisa mencerminkan bahwa memberikan motivasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda.

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

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

قُلْ يَا قَوْمِ اعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ ۖ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ

Artinya: Katakanlah “Hai kaumku bekerjalah sesuai dengan keadaanmu sesungguhnya aku akan bekerja (pula) maka kelak kamu akan mengetahui. (QS.Az-Zumar:39)

Ayat diatas menyuruh dan memotivasi kita untuk bekerja. Dengan penghasilan dan dapat memenuhi kebutuhan tetapi untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah.

Seseorang yang memiliki orientasi *locus of control* internal tergolong berpikir positif sehingga akan mempengaruhi sikap dan perilaku yang dimiliki. Segala permasalahan yang terjadi dalam hidupnya dalam bentuk cobaan hambatan maupun rintangan yang dihadapinya sebagai dalam bentuk untuk meningkatkan kualitas kepribadian yang dimilikinya. Dan mereka tidak menilai sebagai beban,

bahkan meyakini bahwa Allah tidak akan membebani hamba-Nya melebihi kemampuan umatnya. Sebagaimana firmanNya dalam surat (QS.Al-Baqarah:286)

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْطَىٰ ۖ وَأَعْظَىٰ ۖ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ وَرَبُّنَا لَا تُؤَاخِذُنَا إِنَّا إِنَّا ۖ نَسِيْنَا أَوْ أَخْطَاْنَا ۚ رَبُّنَا وَلَا تُحِمْ عَلَيْنَا إِنْ صَرَّاهَا كَمَا حَمَلْنَا عَلَىٰ الَّذِي ۖ نَمْنُ ۖ قَبْلَنَا ۚ رَبُّنَا وَلَا تُحْمِلْ ۖ نَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۚ ۖ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۚ إِنَّ ۖ نَا ۖ لَمَوْلَانَا ۚ فَانصُرْنَا عَلَىٰ الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya: “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatannya) yang dikerjakannya.”

Sebaliknya orang yang memiliki *locus of control* eksternal cenderung mempunyai sikap pesimis yang membuat putus nasa dalam menghadapi permasalahan hidup. Ia merasa bimbang saat membuat keputusan sendiri. Terkadang kebimbangan itu menjadi sebuah kekawatiran yang mendalam dan membentuk karakter seseorang menjadi tidak percaya diri akan kemampuan yang dimiliki oleh dirinya sendiri dan tidak bertanggung jawab terhadap kegagalan yang dialaminya. Sehingga mudah menyalahkan diluar diri sebagai sumber dari kegagalan yang didapatkannya.

Allah SWT berfirman dalam surah Al-Baqarah: 30

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۖ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۖ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya: “Dan Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan menyucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui". (Q.S. Al Baqarah : 30).

Ayat tersebut menunjukkan kesaksian malaikat tentang kemampuan manusia untuk mengelola bumi. Pertanyaan yang sangat wajar mengingat tugas

menjadi khalifah di muka bumi bukan merupakan tugas yang mudah, terlebih lagi malaikat mengetahui bagaimana karakter buruk dari manusia. Dari ayat di atas dapat kita ambil pelajarannya bahwa Allah Swt ingin manusia menjadi khalifah (pengelola) di muka bumi. Tetapi para malaikat protes terhadap hal itu karena menurut para malaikat manusia tidak bisa menjadi khalifah. Menurut para malaikat manusia hanya bisa saling menumpahkan darah, sementara para malaikat senantiasa bertasbih kepada Allah SWT.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil kesimpulan yang sesuai dengan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh secara langsung terhadap *locus of control* Sentra Industri Tempe Sanan Malang. Hal ini disebabkan koefisien atau R square determinasi sebesar -0.617 artinya bahwa variasi *locus of control* dapat dijelaskan oleh motivasi sebesar 0.497 Sedangkan 0.705 Dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dan nilai signya. Bila dilihat nilai taraf signifikan $0.000 < 0.497$ Atau lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap *locus of control*.
2. Motivasi tidak berpengaruh positif secara langsung terhadap nilai kinerja karyawan Sentra Industri Tempe Sanan Malang. Hal ini disebabkan nilai dari signifikan pada $0.856 > 0.844$ atau lebih besar dari taraf signifikansinya. Berarti motivasi tidak berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. *Locus of control* berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan Sentra Industri Tempe Sanan Malang. Yang disebabkan nilai signifikan $0.709 > 0.842$ atau lebih kecil dari nilai taraf signifikannya. Artinya *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Pengaruh langsung variabel motivasi terhadap kinerja karyawan 0.142 berpengaruh langsung variabel *locus of control* terhadap kinerja karyawan 0.750 sedangkan pengaruh tidak langsung variabel motivasi terhadap kinerja karyawan melalui *locus of control* 0.142 pengaruh total variabel motivasi terhadap kinerja karyawan melalui *locus of control* 1.547

5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil kesimpulan di atas, maka dapat diambil saran sebagai berikut:

1. Bagi Sentra Industri Tempe Kampung Sanan Malang

Berdasarkan dari kesimpulan diatas, maka saran yang diajukan untuk Sentra Industri Tempe Kampung Sanan Malang adalah yang diharapkan agar meningkat inovasi dan motivasi karena dari hasil penelitian. Motivasi memiliki nilai rendah sehingga motivasi kurang berpengaruh terhadap meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan motivasi dapat dilakukan dengan cara memberikan pelatihan kepada karyawan dengan bertujuan agar pekerja merasa diperhatikan dan diberi dorongan atau dukungan untuk meningkatkan kinerja mereka.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Mengingat teori motivasi merupakan sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Maka untuk peneliti selanjutnya diharapkan tetap mempertimbangkan motivasi sebagai faktor meningkatkan semangat maupun kinerja karyawan. Selain itu disarankan untuk dapat mengembangkan hasil-hasil dari penelitian ini dengan menambahkan variabel lainnya seperti kajian islam, komitmen dan analisis lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma Agus, 2003, *Manajemen Supervisi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Amdani, Alex Zami. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating pada PT. Pos Indonesia*. Jurnal Manajemen dan Perbankan Volume 2 Edisi 1.
- El-Fiky, Ibrahim. (2011) *Keys To Ultimate Succses*. Jakarta: Tugu Publisher.
- Tisnawati Erinie, 2008, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Gunawan, Indra. 2014. *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung*. SKRIPSI. Fakultas ekonomi program studi manajemen universitas computer Indonesia, Jakarta.
- Hayati Salmi, Yusnaena. 2018. *Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kc Padang*. Jurnal Menara Ekonomi Volume 4 nomor 3.
- HR Muslim 1717. <https://tafsirq.com/hadits/muslim/1717> (Diakses pada tanggal 19 Januari 2020 pukul 21.00)
- Ibrahim Ahmad, 2012, *Manajemen Syari'ah*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, anwar Prabu, (2007). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika.
- Mondy. R. Wayne, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Mu'awwanah, Uliyatul. 2015. *Pengaruh Pengetahuan Ekonomi Islam dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Sigodiri di Kabupaten Jember*. Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam. Volume 5 nomor 2.
- Nawawi Hadari, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nur. 2015. *Pengaruh Locus Of Control Organization Citizenship Behavior Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kotabaru*. Jurnal volume 16 nomor 4.
- Puspitayanti, Dwi Eny Kadek Ni. 2015. *Pengaruh Locus Of Control Dan Kemampuan Mengoperasikan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja*

- Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Denpasar. Jurnal volume 5 nomor 1*
- Radana, Komang, Mujiati, Wayan, Utama Mudiarta, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Riani, David dan McBain, Richard, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Jakarta: Kencana.
- Rivai dan Ella Jauvani, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Kepraktik*. Jakarta Utara: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins dan Coulter, (2007). *Manajemen*. Jakarta: Indeks
- Salam Abdus, (2014). *Manajemen Insani Dalam Bisnis*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Salam Abdus, (2014). *Manajemen Insani Dalam Bisnis*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sastrodiwiry Siswanto, (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Dan Operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sastrodiwiry Siswanto, (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Dan Operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Shihab, M. Quraish, (2002). *Tafsir Al Mishbah Vol 8*. Jakarta: Lentera Hati.
- Shihab, M. Quraish, (2003). *Tafsir Al Mishbah Vol 11*. Jakarta: Lentera Hati.
- Shihombing. 2016. *Pengaruh Motivasi Dan Locus Of Control Terhadap Hubungan Penghargaan Partisipatif Dan Kinerja Manajerial Pada Indonesia Capital Market Directory 2004 Dan Standard Trade*.
- Sihotang, (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Sirait, Justine T. (2006). *Memahami Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Grasindo
- Sirait, Justine T. (2006). *Memahami Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Grasindo
- Sutrisno Edy, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Perdana Media.

- Tafsir QS. Al-Jumu'ah: 10. <https://tafsirq.com/62-al-jumuah/ayat-10> (Diakses pada tanggal 19 Januari 2020 pukul 21.00)
- Tafsir QS. Al-Qasas: 77. <https://tafsirq.com/28-al-qasas/ayat-77> (Diakses pada tanggal 19 Januari 2020 pukul 21.00)
- Tafsir QS. Az-Zumar: 39. <https://tafsirq.com/39-az-zumar/ayat-39> (Diakses pada tanggal 19 Januari 2020 pukul 21.00)
- Tafsir QS. Al-Baqarah: 260 <https://kalam.sindonews.com/surah/2/al-baqarah/260> (Diakses pada tanggal 18 Desember 2020 22.00)
- Tafsir QS. Ar-ar'ad; 11 <https://tafsirweb.com/3971-quran-surat-ar-rad-ayat-11.html> (diakses pada tanggal 18 desember 2020 21.00)
- Tafsir QS. An-Najm; 39-41 <https://www.bacaanmadani.com/2017/11/kandungan-al-quran-surat-najm-ayat-39.html> (diakses pada tanggal 18 Desember 21.00)
- Tafsir QS. Al-Baqarah; 286 <https://tafsirweb.com/1052-quran-surat-al-baqarah-ayat-286.html> (diakses pada tanggal 18 Desember 2020 21.00)
- Tery dan Leslie W. Rue, (1992). *Dasar-dasar manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Timpe Dale, (1991). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Memotivasi Pegawai*. Jakarta: PT Alex Media Komputindo.
- Tohardi Ahmad, (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Wirawan, (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Zulfikar, Mohammad Ihda. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Mts Megeri Di Kabupaten Brebes. TESIS. Pendidikan Islam Program Studi Pendidikan Islam Konsentrasi Manajemen Kebijakan Pendidikan Islam, Yogyakarta.



LAMPIRAN

Lampiran 1

KUESIONER

DAMPAK MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SENTRA INDUSTRI TEMPE KAMPUNG SANAN MALANG DAN LOCUS OF CONTROL (PENGENDALIAN) SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Responden yang Terhormat

Dalam rangka penyusunan tugas akhir (skripsi) Jurusan Manajemen UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Saya mengharapkan bantuan dan partisipasi kepada Bapak/Ibu karyawan Sentra Industri Tempe Kampung Sanan Malang, untuk mengisi kuesioner/angket ini. Penyebaran kuesioner/angket ini dimaksud untuk mengetahui dampak motivasi terhadap kinerja karyawan dan *locus of control* (pengendalian).

Saya ucapkan Terima Kasih atas partisiasinya

Sebelum mengisi Kuesioner ini silahkan isi dibawah ini terlebih dahulu

Nama :

Jenis Kelamin :

Tingkat Pendidikan Akhir:

Untuk setiap pertanyaan berikut berilah tanda cek (√) pada setiap kolom STS (Sangat Tidak Setuju) TS (Tidak Setuju) N (Netral) S (Setuju) SS (Sangat Setuju)

Motivasi		Jawaban				
NO	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa kondisi ditempat kerja baik					
2	Saya merasa mempunyai kesempatan dalam berinovasi					
3	Saya mempunyai kesempatan menyampaikan pendapat dan saran					
4	Saya merasa mendapat kesejahteraan pekerja					

5	Saya merasa mempunyai kesempatan mengikuti training					
6	Saya merasa mempunyai kesempatan berkreasi					
7	Saya tidak mengalami kendala dengan rekan pekerja					
8	Perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap karyawan					
Locus Of Control		STS	TS	N	S	SS
1	Saya tidak percaya bahwa keberuntungan memainkan peran penting dalam hidup saya					
2	Banyak orang percaya bahwa apa yang terjadi terhadap kehidupan mereka tergantung pada usaha dan keahlian mereka sendiri					
3	Saya merasakan banyak orang yang tidak menyadari dalam arti luas, hidup mereka dikendalikan oleh kejadian-kejadian seara kebetulan					
4	Saya merasa tidak bijaksana melakukan perencanaan terlalu jauh kedepan karena banyak hal yang berubah menjadi buruk					
Kinerja Karyawan		STS	TS	N	S	SS
1	Saya memiliki kebebasan untuk memberikan masukan atau pendapat terhadap pekerjaan					
2	Saya memiliki peran dalam memberikan konsep dan rencana kerja					
3	Saya memiliki spesialisasi dalam pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan secara kelompok atau individu					
4	Saya memiliki keberanian untuk melakukan pengambilan kerja saya melebihi pekerjaan yang lain					
5	Kualitas kerja saya melebihi pekerja yang lain					
6	Kuantitas kerja saya melebihi pekerja yang lain					

Lampiran 2

1. Kuisisioner
2. Data Kuisisioner

No	Motivasi								Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
1	5	4	5	4	4	4	4	3	33
2	5	4	4	3	2	5	2	3	28
3	4	5	4	5	4	4	4	4	34
4	4	4	5	5	5	4	5	5	37
5	3	3	3	3	3	3	3	3	24
6	3	4	3	4	5	4	5	3	31
7	4	5	4	4	4	4	4	3	32
8	2	4	4	4	4	4	4	4	30
9	5	4	4	4	3	3	3	2	28
10	5	5	5	5	5	5	5	4	39
11	3	3	5	4	5	4	4	3	31
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	5	5	4	5	5	5	5	5	39
14	3	4	3	3	4	4	4	4	29
15	3	4	3	4	4	5	5	4	32
16	2	3	2	2	2	2	2	5	20
17	2	2	4	2	1	1	1	4	17
18	1	4	3	4	3	3	4	2	24
19	5	3	2	3	3	4	4	5	29
20	4	3	4	4	3	4	4	3	29
21	4	5	5	5	5	5	5	5	39
22	5	4	3	3	3	3	3	4	28
23	1	4	4	3	3	3	4	4	26
24	5	5	5	5	5	5	5	4	39
25	4	5	5	5	3	3	4	5	34
26	5	4	4	4	5	4	5	5	36
27	2	3	4	4	4	4	4	4	29
28	3	4	4	5	4	4	5	4	33
29	3	4	5	5	5	5	5	5	37
30	5	5	5	3	2	4	5	4	33

Lampiran 3

No	Locus of Control				total
	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	
1	3	3	4	3	13
2	5	3	3	1	12
3	2	4	5	5	16
4	5	3	1	3	12
5	4	3	3	3	13
6	3	4	5	4	16
7	5	4	3	5	17
8	4	4	3	3	14
9	2	2	2	2	8
10	4	4	4	4	16
11	3	3	3	3	12
12	5	4	3	4	16
13	5	5	5	5	20
14	2	3	3	3	11
15	5	4	3	4	16
16	3	1	1	1	6
17	5	2	3	1	11
18	3	3	3	3	12
19	5	3	2	3	13
20	5	3	3	3	14
21	5	5	5	5	20
22	5	4	4	4	17
23	3	1	1	2	7
24	3	4	4	4	15
25	5	4	4	4	17
26	5	5	5	5	20
27	3	3	3	3	12
28	4	5	5	5	19
29	5	5	5	5	20
30	5	5	5	4	19

Lampiran 4

No	Kinerja Karyawan						Total
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	
1	2	2	3	2	3	3	15
2	3	1	3	3	2	5	17
3	5	5	5	5	5	4	29
4	5	5	5	5	3	3	26
5	3	3	3	3	3	4	19
6	2	4	4	5	3	3	21
7	3	3	3	4	4	5	22
8	4	4	4	4	3	3	22
9	2	2	1	4	2	2	13
10	4	4	4	4	4	4	24
11	3	3	3	3	3	3	18
12	4	3	4	5	4	4	24
13	5	5	5	5	4	5	29
14	4	4	4	4	5	2	23
15	3	3	5	4	4	5	24
16	4	1	1	5	1	3	15
17	4	2	2	5	2	5	20
18	2	2	4	3	3	3	17
19	5	3	3	3	2	5	21
20	2	3	3	3	3	4	18
21	5	5	5	3	5	5	28
22	4	4	4	4	4	5	25
23	4	3	3	3	1	1	15
24	4	3	4	4	4	4	23
25	5	4	5	4	4	5	27
26	5	5	5	5	5	5	30
27	3	3	3	3	3	3	18
28	4	4	5	5	5	5	28
29	5	5	5	5	5	5	30
30	3	4	4	4	4	5	24

Lampiran 5

3. Deskripsi Variabel

a Motivasi

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	6.7	6.7	6.7
	tidak setuju	4	13.3	13.3	20.0
	netral	7	23.3	23.3	43.3
	setuju	7	23.3	23.3	66.7
	sangat setuju	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	3.3	3.3	3.3
	netral	6	20.0	20.0	23.3
	setuju	15	50.0	50.0	73.3
	sangat setuju	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	6.7	6.7	6.7
	netral	6	20.0	20.0	26.7
	setuju	13	43.3	43.3	70.0
	sangat setuju	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	6.7	6.7	6.7
	netral	7	23.3	23.3	30.0
	setuju	12	40.0	40.0	70.0
	sangat setuju	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	3.3	3.3	3.3
	tidak setuju	3	10.0	10.0	13.3
	netral	8	26.7	26.7	40.0
	setuju	9	30.0	30.0	70.0
	sangat setuju	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	3.3	3.3	3.3
	tidak setuju	1	3.3	3.3	6.7
	netral	6	20.0	20.0	26.7
	setuju	15	50.0	50.0	76.7
	sangat setuju	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	3.3	3.3	3.3
	tidak setuju	2	6.7	6.7	10.0
	netral	3	10.0	10.0	20.0
	setuju	13	43.3	43.3	63.3
	sangat setuju	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	6.7	6.7	6.7
	netral	7	23.3	23.3	30.0
	setuju	13	43.3	43.3	73.3
	sangat setuju	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

b. Locus of Control**Z1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	3	10.0	10.0	10.0
	netral	8	26.7	26.7	36.7
	setuju	4	13.3	13.3	50.0
	sangat setuju	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Z1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	2	6.7	6.7	6.7
	tidak setuju	2	6.7	6.7	13.3
	netral	10	33.3	33.3	46.7
	setuju	10	33.3	33.3	80.0
	sangat setuju	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Z1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	3	10.0	10.0	10.0
	tidak setuju	2	6.7	6.7	16.7
	netral	12	40.0	40.0	56.7

Z1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	3	10.0	10.0	10.0
	tidak setuju	2	6.7	6.7	16.7
	netral	10	33.3	33.3	50.0
	setuju	8	26.7	26.7	76.7
	sangat setuju	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	
	setuju	5	16.7	16.7	73.3
	sangat setuju	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

c Kinerja Karyawan

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	5	16.7	16.7	16.7
	netral	7	23.3	23.3	40.0
	setuju	10	33.3	33.3	73.3
	sangat setuju	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	2	6.7	6.7	6.7
	tidak setuju	4	13.3	13.3	20.0
	netral	10	33.3	33.3	53.3
	setuju	8	26.7	26.7	80.0
	sangat setuju	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	2	6.7	6.7	6.7
	tidak setuju	1	3.3	3.3	10.0
	netral	9	30.0	30.0	40.0

setuju	9	30.0	30.0	70.0
sangat setuju	9	30.0	30.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Y1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	3.3	3.3	3.3
netral	9	30.0	30.0	33.3
setuju	10	33.3	33.3	66.7
sangat setuju	10	33.3	33.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Y1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	2	6.7	6.7	6.7
tidak setuju	4	13.3	13.3	20.0
netral	9	30.0	30.0	50.0
setuju	9	30.0	30.0	80.0
sangat setuju	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Y1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	1	3.3	3.3	3.3
tidak setuju	2	6.7	6.7	10.0
netral	8	26.7	26.7	36.7
setuju	6	20.0	20.0	56.7

sangat setuju	13	43.3	43.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	



Lampiran 6

4. Uji Instrument Data a. Uji Validitas

		Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Motivasi
X1.1	Pearson Correlation	1	.419*	.260	.329	.274	.453*	.190	.118	.567**
	Sig. (2-tailed)		.024	.172	.081	.151	.014	.322	.544	.001
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29
X1.2	Pearson Correlation	.419*	1	.412*	.708**	.543**	.571*	.576**	.148	.751**
	Sig. (2-tailed)	.024		.026	.000	.002	.001	.001	.445	.000
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29
X1.3	Pearson Correlation	.260	.412*	1	.666**	.470*	.370	.351	.081	.618**
	Sig. (2-tailed)	.172	.026		.000	.010	.048	.062	.678	.000
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29
X1.4	Pearson Correlation	.329	.708**	.666**	1	.758**	.656	.800**	.171	.879**
	Sig. (2-tailed)	.081	.000	.000		.000	.000	.000	.376	.000
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29
X1.5	Pearson Correlation	.274	.543**	.470*	.758**	1	.733*	.893**	.234	.861**

	Sig. (2-tailed)	.151	.002	.010	.000		.000	.000	.222	.000
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29
X1.6	Pearson Correlation	.453*	.571**	.370*	.656**	.733**		.724**	.149	.822**
	Sig. (2-tailed)	.014	.001	.048	.000	.000		.000	.440	.000
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29
X1.7	Pearson Correlation	.190	.576**	.351	.800**	.893**	.724**	1	.268	.838**
	Sig. (2-tailed)	.322	.001	.062	.000	.000	.000		.159	.000
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29
X1.8	Pearson Correlation	.118	.148	.081	.171	.234	.149	.268	1	.371*
	Sig. (2-tailed)	.544	.445	.678	.376	.222	.440	.159		.048
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29
Motivasi	Pearson Correlation	.567**	.751**	.618**	.879**	.861**	.822**	.838**	.371*	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.048	
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Locus of Control
Z1.1	Pearson Correlation	1	.439*	.165	.245	.545**
	Sig. (2-tailed)		.015	.384	.193	.002
	N	30	30	30	30	30
Z1.2	Pearson Correlation	.439*	1	.849**	.880**	.973**
	Sig. (2-tailed)	.015		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
Z1.3	Pearson Correlation	.165	.849**	1	.742**	.856**
	Sig. (2-tailed)	.384	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30
Z1.4	Pearson Correlation	.245	.880**	.742**	1	.886**
	Sig. (2-tailed)	.193	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30
Locus of Control	Pearson Correlation	.545**	.973**	.856**	.886**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Kinerja Karyawan
Y1.1	Pearson Correlation	1	.607**	.503**	.466**	.362*	.355	.725**
	Sig. (2-tailed)		.000	.005	.009	.049	.055	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y1.2	Pearson Correlation	.607**	1	.810**	.413*	.733**	.254	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.023	.000	.175	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y1.3	Pearson Correlation	.503**	.810**	1	.296	.789**	.408*	.864**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000		.112	.000	.025	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y1.4	Pearson Correlation	.466**	.413*	.296	1	.314	.235	.575**
	Sig. (2-tailed)	.009	.023	.112		.091	.211	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y1.5	Pearson Correlation	.362*	.733**	.789**	.314	1	.463*	.833**
	Sig. (2-tailed)	.049	.000	.000	.091		.010	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y1.6	Pearson Correlation	.355	.254	.408*	.235	.463*	1	.614**
	Sig. (2-tailed)	.055	.175	.025	.211	.010		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.725**	.859**	.864**	.575**	.833**	.614**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*, Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Lampiran 7

b. Uji Relibilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.856	8

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.834	4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.844	6

Lampiran 8

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			29
Normal Parameters ^a	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.58954403
Most Extreme Differences	Absolute		.074
	Positive		.074
	Negative		-.067
Kolmogorov-Smirnov Z			.396
Asymp. Sig. (2-tailed)			.998
a. Test distribution is Normal.			

Lampiran 9

b. Uji Linieritas

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Motivasi					
Between Groups (Combined)	480.356	13	36.950	2.493	.047
Linearity	315.853	1	315.853	21.309	.000
Deviation from Linearity	164.503	12	13.709	.925	.547
Within Groups	222.333	15	14.822		
Total	702.690	28			

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Locus of Control					
Between Groups (Combined)	559.583	11	50.871	6.247	.000
Linearity	500.947	1	500.947	61.515	.000
Deviation from Linearity	58.637	10	5.864	.720	.697
Within Groups	146.583	18	8.144		
Total	706.167	29			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Locus of Control * Motivasi	Between Groups	(Combined)	278.124	13	21.394	2.545	.043
		Linearity	200.796	1	200.796	23.888	.000
		Deviation from Linearity	77.328	12	6.444	.767	.675
	Within Groups		126.083	15	8.406		
Total			404.207	28			



6. Lampiran 10

7. Analisis Jalur

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.705 ^a	.497	.478	2.745

a. Predictors: (Constant), Motivasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	200.796	1	200.796	26.653	.000 ^a
	Residual	203.411	27	7.534		
	Total	404.207	28			

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Locus of Control

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.617	2.936		-.210	.835
	Motivasi	.482	.093	.705	5.163	.000

a. Dependent Variable: Locus of Control

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.670 ^a	.449	.429	3.785

a. Predictors: (Constant), Motivasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	315.853	1	315.853	22.046	.000 ^a
	Residual	386.836	27	14.327		
	Total	702.690	28			

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.382	4.049		.835	.411
	Motivasi	.604	.129	.670	4.695	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842 ^a	.709	.699	2.707

a. Predictors: (Constant), Locus of Control

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	500.947	1	500.947	68.349	.000 ^a
	Residual	205.220	28	7.329		
	Total	706.167	29			

a. Predictors: (Constant), Locus of Control

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.469	1.962		3.297	.003
Locus of Control	1.085	.131	.842	8.267	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.856 ^a	.733	.712	2.687

a. Predictors: (Constant), Locus of Control, Motivasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	514.929	2	257.464	35.652	.000 ^a
	Residual	187.761	26	7.222		
	Total	702.690	28			

a. Predictors: (Constant), Locus of Control, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.992	2.877		1.388	.177
Motivasi	.128	.129	.142	.991	.331
Locus of Control	.989	.188	.750	5.250	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 11**BUKTI KONSULTASI**

Nama : Vira Ayu Analisa

NIM/Jurusan : 16510023/Manajemen

Pembimbing : Zaim Mukaffi, SE., M.Si

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Locus of Control Sebagai Variabel Intervening

NO	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	2 November 2019	Pengajuan Outline	1.
2	26 Februari 2020	Acc Judul Skripsi	2.
3	10 Maret 2020	Konsultasi Bab I. II & III	3.
4	15 Maret 2020	Revisi Bab II dan Penulisan	4.
5	17 Juni 2020	Acc Proposal	5.
6	28 Juni 2020	Seminar Proposal	6.
7	23 Oktober 2020	Konsultasi Bab IV & Bab V	7.
8	26 Oktober 2020	Revisi & Konsultasi Bab IV & Bab V	8.
9	18 November 2020	Acc Keseluruhan Skripsi	9.

Malang, 18 November 2020

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen

Drs. Agus Sucipto, MM., CRA
NIP. 196708162003121001



**KEMENTRIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI**

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME
(FORM C)**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zuraidah, SE., M.SA
NIP : 19761210 200912 2 001
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Vira Ayu Analisa
NIM : 16510023
Handphone : 087861677541
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Email : viraanalisa17@gmail.com
Judul Skripsi : “ Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Locus of Control Sebagai Vriabel Intervening (Studi Pada Sentra Industri Tempe Kampung Sanan Malang) ”

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan *BEBAS PLAGIARISME* dari *TURNITIN* dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
24 %	21 %	14%	0%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 24 Desember 2020
UP2M

Zuraidah, SE., M.SA
NIP 197612102009122 001

Lampiran 13**BIODATA PENELITIAN**

Nama Lengkap : Vira Ayu Analissa
 Tempat Tanggal Lahir : Jembrana.17 Juni 1998
 Alamat Asal : Jalan Gunung Agung GG.XII No.09. Kel. Loloan Timur Kec. Jembrana Kab. Jembrana Bali 82216
 Alamat Kos : Jalan Sunan Kalijaga Dalam Kav. A No.03 Lowokwaru. Dinoyo. Malang Jawa Timur
 Telepon/Hp : 087861677541
 E-Mail : viraanalisa17@gmail.com
 Instagram : @viraanalissa
 Facebook : ViraAnalissa

Pendidikan Formal

2003-2004 : TK Asy-Syafi'iyah Loloan Timur
 2004-2010 : MIN 3 Jembrana
 2010-2013 : Mts N Jembrana
 2013-2016 : MAN 1 Jembrana
 2016-2020 : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan NonFormal

2016-2017 : Program Khusus Perkuliah Bahasa Arab UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
 2018 : English Language Center (ELC) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Aktivitas dan Pelatihan

- Club Badminton 3 Brilian Jembrana 2005-2014
- ISSI Mutiara Jembrana 2012
- Peserta OPAK UIN Maliki Malang 2016
- Peserta OSFAK Ekonomi Manajemen UIN Maliki Malang Fakultas 2016

- Peserta OSJUR Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang 2016
- Peserta Manasik Haji UIN Maliki Malang 2016
- Anggota UKM UINOR UIN Maliki Malang 2016
- Anggota PB UNIOR UIN Maliki Malang 2016
- Wasit Turnamen BUC SE-JATIM 2 PB UNIOR UIN MALANG 2017
- Wasit Turnamen BUC 3 SE-JATIM PB UNIOR UIN MALANG 2018
- Lismen Liga Badminton Daihatsu 2018
- Panpel LIGA Mahasiswa Futsal EJC 2018
- Panpel LIGA Mahasiswa Futsal Nationals 2018
- Panpel LIGA Mahasiswa Badminton EJC 2018
- Panpel LIGA Mahasiswa Badminton Nationals 2018
- Peserta Cross-Country Marathon Banyuwangi 2019
- Peserta PKL BPR Artha Kanjuruhan Batu Malang 2019
- Panitia BUC 4 UNIOR UIN MALANG 2019
- Panpel LIGA Mahasiswa Football EJC 2019
- Panpel LIGA Mahasiswa Football Notionals 2019
- Panpel LIGA Mahasiswa Badminton EJC 2020
- Peserta Pelatihan Statistik Fakultas Ekonomi UIN Malang 2020

Malang, 18 November 2020

Vira Ayu Analisa
16510023