

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Adapula yang memberi pengertian motivasi sebagai suatu dorongan yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara – cara motivasi yang mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku, seperti faktor – faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Motivasi dapat diartikan sebagai kehendak untuk mencapai status, kekuasaan dan pengakuan yang lebih tinggi bagi setiap individu. Motivasi justru dapat dilihat sebagai basis untuk mencapai sukses pada berbagai segi kehidupan melalui peningkatan kemampuan dan kemauan.¹⁵ Selain itu motivasi dapat diartikan sebagai keadaan yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau *moves*, mengarah dan menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.¹⁶

¹⁵ George Terry, *Prinsip – Prinsip Manajemen*, (Jakarta : Bumi Aksara, 1996), hal 131

¹⁶ Bejo Siswanto, *Manajemen Tenaga kerja*, (Bandung : Sinar Baru, Cetakan Baru, 1989), hal. 243

2. Pandangan tentang Motivasi

Terdapat berbagai macam pandangan tentang motivasi, diantaranya:

a. Model Tradisional

Model ini mengisyaratkan bahwa manajer menentukan bagaimana pekerjaan – pekerjaan harus dilakukan dan digunakannya sistem pengupahan insentif untuk memotivasi para pekerja. Lebih banyak berproduksi, lebih banyak menerima penghasilan. Model ini menganggap bahwa “para pekerja pada dasarnya malas dan hanya dapat dimotivasi dengan penghargaan berwujud uang”.

b. Model Hubungan Manusiawi

Kontak – kontak sosial pegawai pada pekerjaannya merupakan hal penting, bahwa kebosanan dan tugas – tugas yang bersifat pengulangan adalah faktor – faktor pengurang motivasi. Manajer dapat memotivasi bawahan melalui pemenuhan kebutuhan – kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting. Semisal, para karyawan diberi berbagai kebebasan untuk membuat keputusan sendiri dalam pekerjaannya.

c. Model Sumber Daya Manusia

Model ini menyatakan bahwa para karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti. Mereka beralasan bahwa kebanyakan orang telah

dimotivasi untuk melakukan pekerjaan secara baik dan bahwa mereka tidak secara otomatis melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang tidak dapat menyenangkan. Mereka mengemukakan bahwa para karyawan lebih menyukai pemenuhan kepuasan dari suatu prestasi kerja yang baik. Jadi, para karyawan dapat diberi tanggung jawab yang lebih besar untuk pembuatan keputusan – keputusan dan pelaksanaan tugas – tugas.¹⁷

3. Sumber Motivasi

Sumber motivasi digolongkan menjadi dua, yaitu sumber motivasi dari dalam diri *intrinsik* dan sumber motivasi dari luar *ekstrinsik*.

a. Motivasi *Intrinsik*

Yang dimaksud dengan motivasi *intrinsik* adalah motif – motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Itu sebabnya motivasi *intrinsik* dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri dan secara mutlak berkaitan dengan aktivitas belajarnya.

b. Motivasi *Ekstrinsik*

Motivasi *ekstrinsik* adalah motif – motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar. Motivasi *ekstrinsik* dapat

¹⁷ *Ibid*, hal. 172 - 173

juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak terkait dengan dirinya.

Ada dua faktor utama di dalam organisasi (faktor eksternal) yang membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, dan kepuasan tersebut akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik, kedua faktor tersebut antara lain : a) Motivator, yaitu prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri dan pekerjaannya itu sendiri. b) Faktor kesehatan kerja, merupakan kebijakan dan administrasi perusahaan yang baik, supervisi teknis yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang baik dan keselamatan kerja.¹⁸

Dilingkungan suatu organisasi atau perusahaan kecenderungan penggunaan motivasi *ekstrinsik* lebih dominan daripada motivasi *intrinsik*. Kondisi ini disebabkan tidak mudah untuk menumbuhkan kesadaran dari dalam diri karyawan, sementara kondisi kerja disekitarnya lebih banyak menggiringnya pada mendapatkan kepuasan kerja yang hanya dapat dipenuhi dari luar dirinya.¹⁹

¹⁸ *Ibid*, hal. 175 - 176

¹⁹ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya manusia*, (Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2011), hal. 359

4. Teori Motivasi

Ada beberapa macam teori motivasi :

a. Hierarki Teori Kebutuhan (Hierarchical of Needs Theory)

Teori motivasi Maslow dinamakan, “*A theory of human motivation*”. Teori ini mengikuti teori jamak, yakni seorang berperilaku atau bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam – macam kebutuhan. kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, maka muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima.

Dasar dari teori ini adalah : a) Manusia adalah makhluk yang berkeinginan, ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini terus menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayat tiba; b) Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator, dan; c) Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang.²⁰

Ada beberapa urutan atau tingkatan kebutuhan yang berbeda kekuatannya dalam memotivasi para pekerja di sebuah organisasi atau perusahaan, diantaranya :

- 1) Kebutuhan yang lebih rendah adalah yang terkuat, yang harus dipenuhi lebih dahulu. Kebutuhan itu adalah kebutuhan fisik

²⁰ Suwatno dan Donni Juni priansa, *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis ...*, hal. 176

(lapar, haus, pakaian, perumahan dan lain – lain). Dengan demikian kebutuhan yang terkuat yang memotivasi seseorang bekerja adalah untuk memperoleh penghasilan, yang dapat digunakan dalam memenuhi kebutuhan fisiknya.

- 2) Kekuatan kebutuhan dalam memotivasi tidak lama, karena setelah terpenuhi akan melemah atau kehilangan kekuatannya dalam memotivasi. Oleh karena itu usaha memotivasinya dengan memenuhi kebutuhan pekerja, perlu diulang – ulang apabila kekuatannya melemah dalam mendorong para pekerja melaksanakan tugas – tugasnya.
- 3) Cara yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi ternyata lebih banyak daripada untuk memenuhi kebutuhan yang berada pada urutan yang lebih rendah. Misalnya untuk memenuhi kebutuhan fisik, cara satu – satunya yang dapat digunakan dengan memberikan penghasilan yang memadai atau mencukupi.²¹

Motivasi juga dapat dipahami dari teori kebutuhan dasar manusia. Manusia mempunyai beberapa kebutuhan yang harus dipenuhi, kebutuhan tersebut meliputi : kebutuhan fisik, keamanan, perasaan memiliki, penghargaan dari orang lain, dan aktualisasi diri. Jika

²¹ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia ...*, hal. 353

kebutuhan – kebutuhan tersebut dapat dipenuhi dapat meningkatkan motivasi kerja.²²

b. Teori Herzberg (Teori Dua Faktor)

Model dua faktor dari motivasi, yaitu faktor *motivasional* dan faktor *hygiene* atau pemeliharaan. Menurut teori ini yang dimaksud faktor *motivational* adalah hal – hal yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang sifatnya *intrinsik*, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor- faktor yang sifatnya *ekstrinsik* yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.²³

Faktor *motivasional* antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor – faktor *hygiene* atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan – rekan sekerjanya, kebijakan organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku. Salah satu tantangan dalam memahami dan menerapkan teori Herzberg ialah menghitung dengan tepat faktor mana yang lebih berpengaruh kuat

²² Ambar Teguh Sulistyani & Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2003), hal 193

²³ Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* ..., 179

dalam kehidupan seseorang, apakah yang bersifat intrinsik ataukah yang bersifat ekstrinsik.

c. Teori Victor H.Vroom (Teori Harapan)

Motivasi merupakan akibat suatu hasil dari yang ingin dicapai oleh seorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya itu. Artinya, apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu, dan jalan tampaknya terbuka untuk memperolehnya, yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya.

5. Jenis – Jenis Motivasi

Jenis – jenis motivasi yaitu :

- a. Motivasi positif (*insentif positif*), yang dimaksud dengan motivasi *intrinsik* adalah motif – motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Itu sebabnya *motivasi intrinsik* dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri dan secara mutlak berkaitan dengan aktivitas belajarnya.
- b. Motivasi negatif (*insentif negatif*), adalah motif – motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar. Motivasi *ekstrinsik* dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang

tidak terkait dengan dirinya.²⁴ Ada dua faktor utama di dalam organisasi (*faktor eksternal*) yang membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, dan kepuasan tersebut akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik, kedua faktor tersebut antara lain :

- 1) Motivator, yaitu prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri dan pekerjaannya itu sendiri.
- 2) Faktor kesehatan kerja, merupakan kebijakan dan administrasi perusahaan yang baik, supervisi teknisi yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang baik dan keselamatan kerja.

6. Manfaat Motivasi

Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang – orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi akan membuat orang senang mengerjakannya. Orang pun akan merasa dihargai atau diakui. Hal ini terjadi karena pekerjaannya itu betul – betul berharga bagi

²⁴ Hasibuan. M, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2007), hal. 178

orang yang termotivasi. Orang akan bekerja keras karena dorongan untuk menghasilkan suatu target sesuai yang telah mereka tetapkan.²⁵

B. Sikap Karyawan

1. Pengertian Sikap

Sikap (*attitudes*) ialah sesuatu yang kompleks, yang bisa didefinisikan sebagai pernyataan – pernyataan *evaluatif* (bersikap evaluasi), baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan, atau penilaian – penilaian mengenai objek, manusia, atau peristiwa – peristiwa. Sikap yang kompleks ini dapat lebih mudah dimengerti dengan mengenal adanya tiga komponen yang berbeda dalam setiap sikap tertentu, yaitu komponen kognitif, afektif, dan kecenderungan perilaku. Komponen – komponen ini menggambarkan kepercayaan, perasaan, dan rencana tindakan dalam berhubungan dengan orang lain.²⁶

Sikap adalah keadaan siap mental yang dipelajari dan diorganisasi menurut pengalaman, dan menyebabkan timbulnya pengaruh khusus atas reaksi seseorang terhadap orang – orang, obyek – obyek, dan situasi – situasi dengan siapa ia berhubungan. Sikap atau determinasi perilaku berkaitan dengan persepsi, kepribadian, dan motivasi.

²⁵ Iskak Arep dan Hendri Tanjung, *Manajemen Motivasi*, (Jakarta : PT Gramedia, 2004), hal. 16

²⁶ Makmuri Muchlas, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2005), hal. 151

2. Jenis Sikap

Menurut Robbins dan Judge ada tiga jenis sikap manusia :

- a. Kognitif yaitu yang berhubungan dengan gejala mengenal pikiran. Ini berarti berwujud pengolahan, pengalaman dan keyakinan serta harapan – harapan individu tentang obyek atau kelompok obyek tertentu.
- b. Afektif atau sering disebut faktor emosional yaitu proses yang menyangkut perasaan – perasaan tertentu seperti ketakutan, kedengkian, simpati, antipati dan sebagainya yang ditujukan kepada obyek – obyek tertentu.
- c. Psikomotorik atau konatif yakni proses tendensi atau kecenderungan untuk berbuat sesuatu obyek. Misalnya : kecenderungan memberi pertolongan, menjauhkan diri dan sebagainya.²⁷

3. Pembentukan Sikap

Proses pembentukan sikap berlangsung secara bertahap. Proses belajar dapat terjadi karena pengalaman – pengalaman pribadi dengan obyek tertentu (obyek, benda, peristiwa) dengan cara menghubungkan obyek tersebut dengan pengalaman – pengalaman lain. Sebagian besar sikap dibentuk melalui campuran dari cara – cara:

- a. Pengalaman pribadi

²⁷ Abu Ahmadi, *Psikologi Sosial*, (Jakarta : PT Rineka Cipta, 2002), hal. 162

Pengalaman pribadi diperoleh dalam pembentukan sikap dengan melakukan kontak langsung dengan obyeknya. Pengalaman – pengalaman pribadi biasanya memiliki dampak pertama pada komponen kognitif dari sikapnya.

b. Asosiasi

Memindahkan obyek lama ke obyek yang baru sehingga obyek lama seluruhnya akan menuju ke obyek baru dan asosiasi akan membentuk sikap karyawan yang baru.

c. Proses belajar sosial

Sumber pembentukan sikap yang umum terjadi dan kuat sifatnya adalah proses belajar sosial. Sikap dapat dipengaruhi oleh informasi yang diberikan orang lain yang telah memiliki dan membentuk sikap tertentu terhadap obyek tersebut.²⁸

4. Faktor – Faktor yang Menyebabkan Perubahan Sikap

a. Faktor *intern* adalah faktor yang terdapat dalam pribadi manusia itu sendiri. Faktor ini berupa *selectivity* atau daya pilih seseorang untuk menerima dan mengolah pengaruh – pengaruh yang datang dari luar.

b. Faktor *ekstern* adalah faktor yang terdapat diluar pribadi manusia. Faktor ini berupa interaksi sosial diluar kelompok. Misalnya interaksi antara manusia dengan hasil kebudayaan manusia yang

²⁸ Makmuri Muchlas, *Perilaku Organisasi* (Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2005), hal. 151 – 155.

sampai padanya melalui alat – alat komunikasi seperti : surat kabar, radio, televisi, majalah dan sebagainya.

Dalam hal ini sikap itu dapat diubah atau dibentuk apabila :

- 1.) Terdapat hubungan timbal balik yang langsung antara manusia
- 2.) Adanya komunikasi yaitu hubungan langsung dari satu pihak Pembentukan dan perubahan sikap tidak terjadi dengan sendirinya. Sikap terbentuk dalam hubungannya dengan suatu obyek, orang, kelompok, lembaga, nilai, melalui hubungan antar individu, hubungan di dalam kelompok, komunikasi surat kabar, buku, poster, radio, televisi dan sebagainya. Terdapat banyak kemungkinan yang mempengaruhi timbulnya sikap. Lingkungan yang terdekat dengan kehidupan sehari – hari banyak memiliki peranan. Keluarga yang terdiri dari : orang tua, saudara – saudara di rumah memiliki peranan penting.

Ada 3 hal yang paling penting dalam pembentukan sikap yaitu:

- 1.) Media massa Kelompok sebaya

2.) Kelompok yang meliputi : lembaga sekolah, lembaga keagamaan, organisasi kerja, dan sebagainya.²⁹

5. Fungsi Sikap

Fungsi (tugas) sikap dapat dibagi menjadi empat golongan, yaitu :

- a. Sikap berfungsi sebagai alat untuk menyesuaikan diri
- b. Sikap berfungsi sebagai alat pengatur tingkah laku
- c. Sikap berfungsi sebagai alat pengatur pengalaman – pengalaman
- d. Sikap berfungsi sebagai pernyataan kepribadian.³⁰

6. Pengertian Karyawan

Karyawan adalah mereka yang bekerja pada suatu badan usaha atau perusahaan baik swasta maupun pemerintah dan diberikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku, baik yang bersifat harian, mingguan maupun bulanan yang biasanya imbalan tersebut diberikan secara mingguan.³¹

Karyawan adalah orang yang bersedia menyerahkan prestasi kerjanya kepada pihak majikan dengan memperoleh kompensasi dan terikat pada ketentuan ikatan kerja yang telah disetujuinya.³²

7. Macam - Macam Karyawan

Menurut UU ketenagakerjaan ada dua macam status karyawan yaitu:

²⁹ Abu Ahmadi, *Perilaku Sosial*, (Jakarta : PT Rineka Cipta, 2002), hal. 171 – 172.

³⁰ *Ibid*, hal. 179 - 181

³¹ Bejo Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja ...*, hal. 10

³² Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil ...*, hal. 98

- a. Karyawan tetap yang diikat oleh perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Calon karyawan tetap pada suatu organisasi mensyaratkan adanya masa percobaan paling lama 3 bulan.
- b. Karyawan kontrak yang diikat oleh perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Calon karyawan kontrak ada sejumlah persyaratan yang harus dipenuhi oleh perusahaan untuk memperkerjakan karyawan kontrak yaitu menurut jenis dan sifat atau kegiatan atau pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.

8. Hak – Hak karyawan

Hak – hak yang diterima karyawan sehingga karyawan mampu bekerja sebaik mungkin yaitu :

- a. Gaji yang cukup
- b. Memberikan kebutuhan rohani
- c. Sesekali perlu menciptakan suasana santai
- d. Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat
- e. Memperhatikan rasa aman untuk menghadapi masa depan
- f. Memberikan kesempatan karyawan untuk lebih maju
- g. Memberikan fasilitas yang menyenangkan.

C. Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi Kerja berasal dari dua kata yaitu prestasi dan kerja. Dimana istilah Prestasi berasal dari Bahasa Belanda yang disebut dengan Pretatic, yang berarti apa yang telah diciptakan. Menurut

Hasibuan³³ prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Lain halnya pendapat Mangkunegara³⁴ prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya itulah yang dimaksud dengan prestasi kerja Berdasarkan teori tersebut dapat dinyatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan

³³ Malayau Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Akasa, 2009, hal 56.

³⁴ Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011, hal 76.

misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan (tolak ukur) yang ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Mangkunegara, kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang akan dicapai oleh seseorang). Sehingga kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengertian lain mengenai kinerja adalah tingkat hasil keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Seiring dengan pendapat di atas, menurut Bernadin yang dikutip oleh Sudarmanto, menyatakan bahwa : Kinerja merupakan catatan hasil dari fungsi pekerjaan dan aktivitas selama periode tertentu. Dalam pengertian ini menjelaskan bahwa kinerja adalah output dari suatu pekerjaan. Output yang dihasilkan beragam bentuknya, tergantung dari organisasi itu sendiri. Faktor – faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan atau pegawai seperti :

a. Motivasi, kecakapan, persepsi peranan dan sebagainya.

b. Pengertian Prestasi kerja

Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya.³⁵

Sedangkan Menurut Menurut Suyadi, performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masingmasing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.³⁶

Sedangkan menurut Anwar Prabu, kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.³⁷ Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau

³⁵Dr.H.Bahrul kirom,mengukur prestasi kerja dan kepuasan konsumen, pustaka reka cipta, Bandung,2015, hlm 3

³⁶Prawirosuntono, Suryadi, kebijakan kinerja karyawan , BPFE, Yogyakarta, 2008

³⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen sumber daya manusia, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2009

perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

2. Indikator Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno³⁸ menyatakan bahwa indikator prestasi kerja, yaitu :

- a. Kualitas Kerja (*Quality*) yaitu taraf kesempurnaan proses kerja atau pemenuhan aktivitas kerja yang ideal dan diharapkan.
- b. Kuantitas Kerja (*Quantity*) yaitu jumlah yang dihasilkan dalam konteks nilai uang, jumlah unit, atau jumlah penyelesaian suatu siklus aktivitas.
- c. Jangka Waktu (*Timeliness*) yaitu tingkat penyesuaian suatu aktivitas yang dikerjakan atau suatu hasil dicapai dengan waktu tersingkat yang diharapkan sehingga dapat memaksimalkan pemanfaatan waktu untuk aktivitas lainnya.
- d. Efektivitas Biaya (*Cost Effectiveness*) yaitu tingkat memaksimalkan sumber daya organisasi untuk memperoleh hasil terbanyak atau menekan kerugian.

D. Pengertian BMT

Baitul maal tamwil (BMT) terdiri dua istilah, yaitu baitul maal dan baitul tamwil. Baitul maal lebih mengarah pada usaha pengumpulan dan penyaluran dana yang non profit, seperti zakat, infaq dan shadaqah. Sedangkan baitul tamwil sebagai usaha pengumpulan dan penyaluran dana komersial. Usaha – usaha tersebut menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari BMT sebagai

³⁸ Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama Cetakan Ketiga, Jakarta: Kencana Perdana Media Grup, 2009.

lembaga pendukung kegiatan ekonomi masyarakat kecil dengan berlandaskan syariah.

Sebagai lembaga bisnis, BMT lebih mengembangkan usahanya pada sektor keuangan, yakni simpan pinjam. Usaha ini seperti usaha perbankan yakni menghimpun dana anggota dan calon anggota (nasabah) serta menyalurkannya kepada sektor ekonomi yang halal dan menguntungkan.

Visi BMT harus mengarah pada upaya untuk mewujudkan BMT menjadi lembaga yang mampu meningkatkan kualitas ibadah anggota (ibadah dalam arti yang luas), sehingga mampu berperan sebagai wakil pengabdian Allah SWT, memakmurkan kehidupan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. Masing-masing BMT dapat saja merumuskan visinya sendiri. Karena visi sangat dipengaruhi oleh lingkungan bisnisnya, latar belakang masyarakatnya serta visi para pendirinya. Namun demikian, prinsip perumusan visi harus sama dan tetap dipegang teguh. Karena visi sifatnya jangka panjang, maka perumusannya harus dilakukan dengan sungguh-sungguh. Pendirian tidak dapat begitu saja mengabaikan aspek ini.

Misi BMT adalah membangun dan mengembangkan tatanan perekonomian dan struktur masyarakat madani yang adil berkemakmuran-berkemajuan, serta makmur-maju berkeadilan berlandaskan Syariah dan ridho Allah SWT.

Dari pengertian tersebut di atas, dapat dipahami bahwa misi BMT bukan semata-mata mencari keuntungan dan penumpukan laba-modal pada golongan orang kaya saja, tetapi lebih berorientasi pada pendistribusian laba

yang merata dan adil, sesuai dengan prinsip ekonomi Islam masyarakat ekonomi kelas bawah- mikro harus didorong untuk berpartisipasi dalam modal melalui simpanan penyertaan modal, sehingga mereka dapat menikmati hasil-hasil BMT.

E. Penelitian Terdahulu

Ulfatul Chasanah dengan judul *Persepsi Nasabah Terhadap Kualitas Pelayanan Jasa pada BMT Ar-Rahman Udanawu Blitar*. Adapun metode penelitiannya menggunakan deskriptif dengan pendekatan kualitatif dan analisisnya adalah dengan analisis data kualitatif. Dari analisis tersebut dapat diketahui bahwa penilaian nasabah terhadap kualitas pelayanan jasa pada BMT Ar-Rahman Udanawu Blitar tentang kualitas jasa, keandalan, daya tanggap, jaminan dan empati dinilai sangat baik oleh nasabah, hal tersebut dapat dilihat dari sebagian besar nasabah yang menilai kualitas jasa dari kinerja karyawan yang sangat tinggi dan sudah memenuhi harapan dari nasabah. Sedang upaya BMT untuk meningkatkan kualitas pelayanan jasanya yaitu dengan selalu berusaha mempertahankan dan meningkatkan ketepatan dan keakuratan kinerjanya, dengan memberikan pelayanan sesuai apa yang dijanjikan dan kepentingan nasabah yang menjadi prioritas BMT.³⁹

Siska Istik Wulandari dengan judul *Faktor – Faktor apa saja yang memotivasi karyawan dalam kinerjanya pada BMT Ar-Rahman kedungwaru Tulungagung*. Adapun metode penelitiannya menggunakan deskriptif dengan pendekatan kualitatif dan analisisnya dengan analisis data kualitatif. Dari

³⁹ Ulfatul Chasanah, *Persepsi Nasabah Terhadap Kualitas Pelayanan Jasa pada BMT Ar-Rahman Udanawu Blitar*, (Tulungagung: STAIN Tulungagung, 2002).

analisis tersebut dapat diketahui bahwa faktor – faktor yang dipertimbangkan karyawan dalam kinerja adalah faktor gaji, faktor pertama yang memotivasi karyawan dalam kinerjanya. Kedua adalah faktor tunjangan, ketiga adalah faktor jaminan dalam pekerjaan, keempat adalah faktor kemajuan karir atau pengembangan diri, kelima adalah faktor penghargaan bagi yang berprestasi yang diberikan pihak BMT dan yang keenam adalah faktor hubungan interpersonal. Dari keenam faktor yang dipertimbangkan karyawan, faktor utama atau dominan yang paling dipertimbangkan karyawan dalam kinerja, faktor hubungan interpersonal yang dimaksudkan adalah dengan mengadakan pengajian setiap bulannya dan rekreasi setiap bulannya.⁴⁰

Nony Ayu Dwi Damsyah, dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Bagian Manajemen PT. Indra Karya Cabang-I Malang). Tahun 2009. Universitas Negeri Malang. Penelitian ini menggunakan data primer menggunakan instrumen angket dengan skala likert, penelitian ini termasuk penelitian jenis kuantitatif. Penelitian ini merupakan teknik analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Hasil penelitian adalah (1) Ada pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan direktif (X1) terhadap motivasi kerja karyawan (Y), (2) Ada pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan suportif (X2) terhadap motivasi kerja karyawan (Y), (3) Ada pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan partisipatif (X3) terhadap motivasi kerja karyawan (Y), (4) Ada pengaruh positif yang signifikan dari gaya kepemimpinan direktif (X1), gaya

⁴⁰ Siska Istik Wulandari, *Faktor – Faktor apa saja yang memotivasi karyawan dalam kinerjanya pada BMT Ar-Rahman kedungwaru Tulungagung, ,* (Tulungagung: IAIN Tulungagung, 2009).

kepemimpinan suportif (X2) dan gaya kepemimpinan partisipatif (X3) secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan (Y).⁴¹

RR. Kathrin Irviana, dengan judul Analisis Segmen Pasar dan Perilaku Nasabah Terhadap Perbankan Syariah Di Wilayah Provinsi DKI Jakarta. Metode penelitian dengan menggunakan deskriptif dan dengan pendekatan kuantitatif. Adapun analisis yang digunakan yaitu analisis terhadap produk bank syariah menggunakan K-Means Cluster analysis dan analisis faktor dengan uji Keiser-meyer-olkin. Dari hasil analisis yang dilakukan dapat diketahui bahwa segmen pasar perbankan syariah yaitu segmen syariah dikarenakan mayoritas responden tertarik dengan bank syariah karena alasan aspek syariah.⁴²

Andri Tanjung, dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Personalia PT Agronesia Divisi Industri Makanan Dan Minuman. Metode penelitian yang digunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Adapun analisis yang digunakan yaitu analisa korelasi rank spearman, koefisien determinasi. Dari penelitian tersebut dapat diketahui bahwa karyawan akan bekerja lebih baik dan disiplin karena adanya harapan mendapatkan balas jasa yang seimbang dengan jasa yang telah dikorbankan pada perusahaan dan kebijaksanaan pemberian kompensasi

⁴¹ Nony Ayu Dwi Damsyah, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Bagian Manajemen PT. Indra Karya Cabang-I Malang)*”, (Malang: Universitas Negeri Malang, 2009).

⁴² RR. Kathrin Irviana, *Analisis Segmen Pasar dan Perilaku Nasabah Terhadap Perbankan Syariah Di Wilayah Provinsi DKI Jakarta*. (Bandung: Istitut Pertanian Bogor, 2008).

merupakan hal yang sangat penting yang harus selalu diperhatikan oleh perusahaan.⁴³

Retno Damayanti, dengan judul *Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bening Natural Furniture Semarang*. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan validitas angket. Adapun analisa data yang digunakan yaitu : uji normalitas data, analisis regresi, uji keberartian dan kelinieran model persamaan regresi, menentukan koefisien korelasi dan sumbangan efektif (determinasi), dan uji keberartian koefisien korelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan CV. Bening Natural Semarang mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Hal ini ditunjukkan dari minat yang tinggi terhadap pekerjaannya. Para karyawan lebih sesuai dengan apa yang menjadi keinginannya, sedang bekerja dan merasa bahwa kebijakan dari pemimpin sesuai dengan keinginannya.⁴⁴

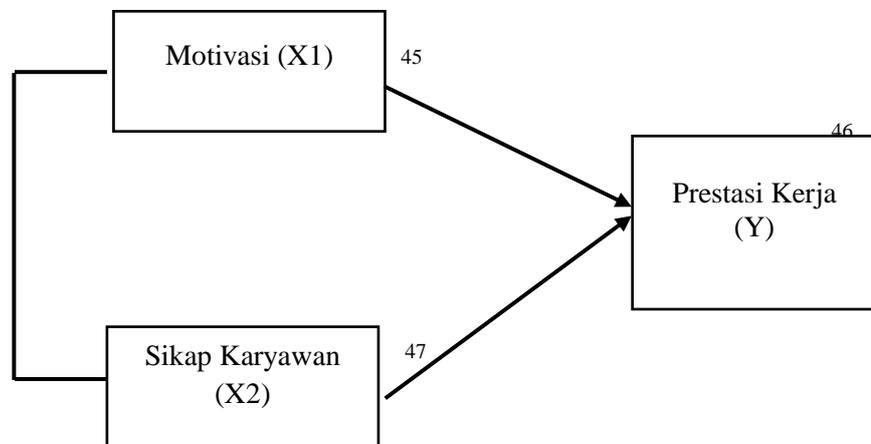
F. Kerangka Konsep Penelitian

Kerangka penelitian teoritis adalah suatu model yang tersusun tentang bagaimana teori yang di bahas berhubungan dengan faktor yang telah diidentifikasi sebagai suatu permasalahan yang penting. Dalam kerangka penelitian ini meliputi motivasi, dan sikap karyawan terhadap prestasi kerja. Variable penelitian yang dipakai dalam penelitian ini yakni variable

⁴³ Andri Tanjung, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Personalia PT Agronesia Divisi Industri Makanan dan Minuman*. (Bandung: Universitas Widyatama, 2005).

⁴⁴ Retno Damayanti, *Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bening Natural Furniture Semarang*. (Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2005).

independen meliputi motivasi kerja dan sikap karyawan sedangkan variable dependennya adalah prestasi kerja.



Gambar 2.1 Kerangka Konsep Penelitian

Keterangan :

$X_1 \longrightarrow Y$ Peneliti menggunakan teori hubungan yang digunakan oleh Maslow dan Penelitian Terdahulu oleh Retno Damayanti

$X_2 \longrightarrow Y$ Peneliti menggunakan teori hubungan yang digunakan oleh Robbins dan Judge serta peneliian terdahulu oleh Christian P.

Matasik

⁴⁵ Gomes Faustino C, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi kedua, Yogyakarta: Andi Offset). 2003, hal.177

⁴⁶ Harsuko, *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*, (Malang.: Universitas Brawijaya, 2011), hal. 50.

⁴⁷ Mangkunegara Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2012, hal.15

G. Mapping, Variabel, Teori dan Indikator

Agar lebih jelas operasional dan variable di atas adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja

Variabel	Teori	Indikator	Skala	No. Item
Motivasi Kerja (X1)	Faktor Keinginan (1)	1. Jabatan yang saya raih dapat menambah semangat kerja	Likert	1
	Faktor Kebutuhan (2)	1. Motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima. 2. Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima sekarang.	Likert	2,3
	Kebutuhan Berjenjang (3)	1. Bonus yang saya terima sesuai dengan yang saya harapkan 2. Suasana dan lingkungan tempat kerja saya saat ini sangat nyaman	Likert	4,5

2. Sikap Karyawan

Variabel	Teori	Indikator	Skala	No. Item
Sikap Karyawan (X2)	Kognitif (1)	1. Sesama karyawan sebaiknya membina hubungan kerjasama yang baik dan harmonis, baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja	Likert	6
	Afektif (2)	1. Saya merasa malu jika kualitas kerja saya buruk dan jelek 2. Dalam melakukan pekerjaan saya selalu jujur	Likert	7,8
	Psikomotorik (3)	1. Karyawan sebaiknya tidak meninggalkan pekerjaan secara mendadak kecuali ada keperluan pribadi yang mendesak 2. Sopan dan satun merupakan sikap yang harus dimiliki oleh semua karyawan	Likert	9, 10

3. Prestasi Kerja

Variabel	Teori	Indikator	Skala	No. Item
Prestasi Kerja (Y)	Kuantitas Kerja (1)	1. Saya merasa semakin lancar dan cepat dalam penyelesaian pekerjaan yang diberikan dan semakin banyak unit pelayanan yang disediakan	Likert	11
	Kualitas Kerja (2)	1. Pelayanan yang saya berikan sudah sesuai dengan standar kinerja karyawan dalam lembaga keuangan. 2. Saya merasa aman dengan kerahasiaan dokumen dan arsip-arsip penting yang diberikan kualitas kerja	Likert	12, 13
	Jangka Waktu (3)	3. Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab dan tepat waktu untuk mencapai hasil yang maksimal	Likert	14
	Efektivitas Kerja (4)	1. Pelayanan sudah ditetapkan dan diberikan sesuai jadwal pelayanan	Likert	15

H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang secara teoritis dianggap paling mungkin dan paling tinggi tingkat kebenarannya. Tidak semua penelitian kuantitatif memerlukan hipotesis, penelitian kuantitatif yang memerlukan hipotesis adalah jenis penelitian eksplorasi (menghubungkan dua variabel atau lebih dalam hubungan sebab akibat), sedangkan deskriptif tidak memerlukan hipotesis.

Rumusan hipotesis hendaknya bersifat definitif atau direksional, artinya dalam rumusan hipotesis tidak hanya disebutkan adanya hubungan

atau perbedaan antar variabel, melainkan telah ditunjukkan sifat hubungan atau perbedaan keadaan tersebut.

Berdasarkan tujuan penelitian yang ingin dicapai, maka hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja

Ha : diduga terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di BMT Pahlawan dan BMT Istiqomah Tulungagung.

2. Pengaruh sikap karyawan terhadap prestasi kerja

Ha : diduga terdapat pengaruh positif yang signifikan antara sikap karyawan terhadap prestasi kerja karyawan di BMT Pahlawan dan BMT Istiqomah Tulungagung.

3. Pengaruh motivasi kerja dan sikap karyawan terhadap prestasi kerja

Ha : diduga terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja dan sikap karyawan terhadap prestasi kerja karyawan di BMT Pahlawan dan BMT Istiqomah Tulungagung.

4. H_0 : Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di BMT Pahlawan dan BMT Istiqomah Tulungagung.

H_1 : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di BMT Pahlawan dan BMT Istiqomah Tulungagung.

5. H_0 : Tidak terdapat pengaruh sikap kerja terhadap prestasi kerja karyawan di BMT Pahlawan dan BMT Istiqomah Tulungagung.

H_1 : Terdapat pengaruh sikap kerja terhadap prestasi kerja karyawan di BMT Pahlawan dan BMT Istiqomah Tulungagung.

6. H_0 : Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja dan sikap kerja terhadap prestasi kerja karyawan di BMT Pahlawan dan BMT Istiqomah Tulungagung.

H_1 : Terdapat pengaruh motivasi kerja dan sikap kerja terhadap prestasi kerja karyawan di BMT Pahlawan dan BMT Istiqomah Tulungagung.