

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Kajian Teori

##### 1. Pengertian Strategi

Strategi merupakan suatu proses penentuan rencana pimpinan puncak berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan cara atau upaya bagaimana agar tujuan dapat dicapai.<sup>26</sup> Strategi perusahaan merupakan rumusan perencanaan komprehensif tentang bagaimana perusahaan akan mencapai misi dan tujuannya. Strategi akan memaksimalkan keunggulan kompetitif dan meminimalkan keterbatasan bersaing.<sup>27</sup> Pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu teknologi yang digunakan oleh organisasi.<sup>28</sup>

Berangkat dari pemahaman definisi-definisi di atas strategi pengembangan sumber daya manusia merupakan cara atau rencana yang dibuat perusahaan untuk menghadapi tantangan-tantangan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dengan melakukan suatu perubahan dan

---

<sup>26</sup> Sedarmayanti, *Manajemen Strategi*, (Bandung: Refika Aditama, 2014), hal. 2.

<sup>27</sup> Ismail solihin, *Manajemen Strategik*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hal. 24-25.

<sup>28</sup> M, Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Grafindo, 2013), hal. 5.

perbaikan hasil kerja sumber daya manusia agar lebih maksimal dan terampil dalam melaksanakan tugas yang diberikan, sehingga tujuan perusahaan tercapai dengan baik.

## **B. Tinjauan Umum Kinerja**

### **1. Pengertian kinerja**

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang). Pengertian kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai pada melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada setiap karyawan.<sup>29</sup>

Dilihat dari asal katanya, kinerja itu adalah terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam pengertian yang lebih sederhana kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya.<sup>30</sup>

Kinerja merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode

---

<sup>29</sup> Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*,(Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), hal. 67.

<sup>30</sup> Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014), hal. 331.

tertentu. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya instansi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi atau instansi.<sup>31</sup>

Berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya kinerja memiliki pengertian yang sama. Perbedaannya hanyalah terletak dari redaksional penyampaiannya saja. Banyak batasan yang diberikan para ahli mengenai istilah kinerja dan semua memiliki pandangan yang agak berbeda, tetapi secara prinsip mereka setuju bahwa kinerja mengacu pada suatu usaha yang dilakukan dalam rangka mencapai prestasi yang lebih baik.

## **2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja merupakan suatu hal yang ada dalam setiap perusahaan biasanya dipengaruhi oleh faktor kemampuan, keterampilan, pengalaman, dan juga motivasi faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi pencapaian hasil kerja karyawan.

Produktifitas pegawai menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Analisis yang lebih mengkonsentrasikan pada kinerja akan

---

<sup>31</sup> Marihot Tua Efendy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Grasindo, 2002), hal. 194.

lebih memberikan penekanan pada dua faktor utama yaitu kemampuan dari pegawai untuk bekerja dan motivasi dari pegawai.<sup>32</sup>

Sedangkan menurut Mangkunegara, Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).<sup>33</sup>

#### a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge + Skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari. Maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

#### b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*antitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental yang mendorong diri karyawan

---

<sup>32</sup> Ambar Teguh Sulistyana Rosida, *MSDM: Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), hal. 187.

<sup>33</sup> Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), hal. 67-68.

untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama, dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja. Sikap mental yang siap secara psikofisik terbentuk karena karyawan mempunyai “MODAL” dan “KREATIF”

a. MODAL merupakan singkatan dari:

M= Mengolah

O = Otak

D = Dengan

A = Aktif

L = Lincah

b. Sedangkan KREATIF singkatan dari:

K = Keinginan maju

R = Rasa ingin tahu tinggi

E = Energik

A = Analisis sistematis

T = Terbuka dari kekurangan

I = Inisiatif tinggi

P = Pikiran luas

Kedua faktor yang dikemukakan oleh Mangkunegara merupakan dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja dengan maksimal, Hal ini karena kemampuan sebagai penunjang karyawan terampil dalam melakukan pekerjaan sedangkan motivasi merupakan sikap mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai kinerja. Jika kedua faktor tersebut dimiliki oleh setiap karyawan maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan serta pencapaian tujuan perusahaan akan lebih mudah.

Menurut Wibowo faktor yang dapat mempengaruhi dan mendorong kinerja adalah perilaku.<sup>34</sup> Perilaku merupakan suatu sikap bagaimana kita bertindak dan bukan tentang apa tau siapa. Perilaku adalah suatu cara dimana seseorang bertindak atau melakukan suatu hal Karena dapat menentukan apa yang akan di lakukan dalam setiap situasi dan dapat menentukan kinerja, karena kinerja tingkat tinggi adalah hasil dari melakukan sesuatu yang benar pada waktu yang tepat.

### **3. Sasaran Kinerja**

Sasaran kinerja merupakan rencana kerja yang di lakukan setiap perusahaan untuk menetapkan suatu proyek atau kegiatan rutin yang akan

---

<sup>34</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Press, 2013), hal. 86.

menjadi tanggung jawab karyawan. Sedangkan menurut Rucky sasaran kinerja dapat ditetapkan sebagai berikut, pimpinan unit yang bersangkutan dengan kesempatan bawahannya yaitu para pimpinan sub-unit, menyatakan bahwa sasaran harus mereka capai dalam kurun waktu tahun ini misalnya adalah sasaran bersama dan menjadi sasaran-sasaran kecil bagi tiap bagian dari unit tersebut.<sup>35</sup>

Sasaran kinerja dalam pencapaian produktivitas tenaga kerja yang sesuai yang diinginkan perusahaan atau instansi harus didukung oleh kegiatan-kegiatan departemen personalia. Kegiatan-kegiatan tersebut sebagai berikut:<sup>36</sup>

- a. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*) adalah usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah yang tepat dari personalia yang diperlukan untuk menyelesaikan sasaran organisasi.
- b. Pengembangan Karyawan (*Development*) merupakan peningkatan ketrampilan melalui pelatihan yang perlu untuk prestasi kerja yang tepat.
- c. Kompensasi (*Compensation*) adalah balas jasa yang di lakukan secara langsung atau tidak langsung yang bersifat finansial maupun non finansial. Pemberian balas jasa yang tidak langsung dan non finansial misalnya tunjangan dan pelayanan pada karyawan.

---

<sup>35</sup> Akhmad S. Rucky, *Sistem Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2002), hal. 149.

<sup>36</sup> Edwin B. Flippo, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Erlangga, 2010), hal. 7.

- d. Pengintegrasian Karyawan (*Integration*) merupakan usaha untuk menghasilkan suatu kecocokan yang layak atas kepentingan-kepentingan perorangan, masyarakat dan organisasi.
- e. Promosi jabatan (*promotion of position*) promosi jabatan seringkali diberikan mengimbali karyawan yang berkinerja sangat baik. karyawan yang dihargai promosi jabatan akan termotivasi untuk memberikan kinerja yang lebih tinggi lagi jika mereka merasa bahwa kinerja yang efektif menyebabkan promosi jabatan.
- f. Pemeliharaan Karyawan (*Maintenance*) merupakan usaha untuk pemeliharaan angkatan kerja berupa pemeliharaan kondisi fisik dari karyawan seperti kesehatan dan keamanan, pemeliharaan sikap yang menyenangkan seperti mengadakan program-program pelayanan kepada karyawan.
- g. Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*) merupakan suatu masalah yang sangat sulit, tidak hanya bagi karyawan tetapi juga bagi perusahaan dan bawahan. Perusahaan pada umumnya ingin mengambil keuntungan dari pemutusan hubungan kerja dengan mempertahankan para karyawan yang paling mampu dan membiarkan pergi para karyawan yang kurang mampu.

Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan proses yang jelas dan baik yaitu bagaimana pengadaan tenaga kerja yang tepat sampai dengan pemutusan hubungan tenaga kerja dengan



mempertahankan para karyawan yang paling mampu dan membiarkan pergi para karyawan yang kurang mampu. Dengan demikian, diharapkan nantinya karyawan mampu mengeluarkan seluruh kemampuan dan keahlian dalam bidangnya, sehingga mampu dalam menjalankan tugas secara efisien dan tepat sasaran dengan apa yang menjadi tujuan perusahaan.

#### **4. Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja merupakan proses evaluasi untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan. Penilaian demikian ini juga disebut sebagai penilaian karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan kinerja, evaluasi kinerja, dan penilaian hasil.

Penilaian kinerja ialah proses pengukuran prestasi kerja. Penilaian kinerja disebut juga sebagai *performance appraisal*, *performance evaluation*, *development review*, *performance review and development*. Penilaian kinerja merupakan kegiatan untuk menilai keberhasilan atau kegagalan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, Penilaian kinerja harus berpedoman pada ukuran-ukuran yang telah disepakati bersama dalam standar kerja. Dalam menilai hasilnya agar

dikaitkan dengan input yang berada di bawah wewenangnya seperti dana, sarana prasarana, metode kerja, dan lain-lain.<sup>37</sup>

Menurut Manulang dan Marithot, penilaian pegawai adalah suatu penilaian secara sistematis kepada pegawai oleh beberapa orang ahli untuk suatu atau beberapa tujuan tertentu.<sup>38</sup>

Pada prinsipnya penilaian kinerja merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang di lakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang di ekspresi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.<sup>39</sup>

Berdasarkan penjelasan tersebut, penilaian kinerja merupakan salah satu faktor kunci untuk mengembangkan suatu perusahaan secara efektif dan efisien, karena penilaian tersebut di dasari oleh aspek-aspek seperti, kemampuan menggunakan tehnik maupun peralatan, kemampuan untuk memahami tugas, fungsi, dan tanggung jawab seorang karyawan, serta kemampuann untuk bekerja sama dengan orang lain. Dari hasil-hasil penilaian tersebut merupakan suatu informasi yang sangat bermanfaat bagi pimpinan untuk mengelola dan mencari kelemahan kinerja karyawan. Informasi yang didapatkan dari penilaian kinerja tersebut, sangat

---

<sup>37</sup> Husaini Usman, *MANAJEMEN: Teori, Praktik & Riset Pendidikan*, Edisi Kedua,.....,hal. 456.

<sup>38</sup> M, Manulang dan Marithot Manulag, *Manajemen Personalialia*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2011), hal, 136.

<sup>39</sup> Ambar Teguh Sulistyana Rosida, *MSDM: Konsep,Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, (Yogyakarta:Graha Ilmu, 2003), hal. 223.

membantu pimpinan dalam mengambil langkah perbaikan program-program yang telah dibuat, maupun program-program perusahaan secara menyeluruh untuk mencapai prestasi kerja yang lebih optimal.

## 5. Strategi Meningkatkan Kinerja

Strategi meningkatkan kinerja merupakan perencanaan jangka panjang atau masa depan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan maupun perusahaan. Biasanya dilakukan dengan melalui pelatihan atau pendidikan sebagai cara untuk meningkatkan keterampilan maupun motivasi karyawan sehingga karyawan merasakan puas dengan apa yang dikerjakan dan termotivasi untuk meningkatkan prestasinya.

Dalam proses meningkatkan kinerja karyawan dapat berjalan sesuai sasaran maka perusahaan perlu mengetahui strategi apa yang harus diterapkan. Strategi diartikan sebagai suatu tindakan untuk mencapai tujuan perusahaan pada setiap level organisasi.<sup>40</sup>

Sedangkan pengertian kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai pada melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada setiap karyawan.<sup>41</sup>

Strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja. Sasaran kinerja yang ditetapkan adalah

---

<sup>40</sup> AB Susanto, *Manajemen Strategik Komprehensif*, (Jakarta: Erlangga, 2014), hal. 2.

<sup>41</sup> Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), hal. 67.

individu secara spesifik, dalam bidang proyek, proses, kegiatan rutin dan inti yang akan menjadi tanggung jawab karyawan. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.<sup>42</sup>

Dengan demikian, dapat di tarik kesimpulan bahwa strategi peningkatan kinerja merupakan suatu proses yang di lakukan oleh pimpinan untuk memajukan karyawan baik dari pengetahuan, dan kemampuan karyawan sehingga dapat mengubah kemampuan bekerja, berfikir dan memberikan keterampilan-keterampilan lainnya serta memberikan motivasi yang menjadi dorongan bagi karyawan untuk lebih giat bekerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri, sehingga pelaksanaan tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

## 6. Kinerja Menurut Perspektif Islam

Kinerja dalam perspektif islam sebenarnya pengertiannya sama yang apa yang dipaparkan para ahli diatas pada dasarnya kinerja berorientasi pada penilaian kerja atau prestasi kerja untuk meraih keuntungan perusahaan. Tetapi dalam pandangan islam kinerja bukan hanya meraih keuntungan di dunia tetapi juga meraih keuntungan di akhirat dan islam.

Dalam Al-Quran juga di jelaskan pada surat Al-Ahqaaf ayat 19 yang berbunyi:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِمَّا عَمِلُوا وَالِيُوفِيهِمْ أَعْمَلُهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

---

<sup>42</sup> *Ibid.*, hal. 68.

*“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).”<sup>43</sup>*

Yang dimaksudkan ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka orang tersebut akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

## **C. Keterampilan Kerja**

### **1. Pengertian Keterampilan**

Keterampilan merupakan kemampuan untuk mengoperasikan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat yang membutuhkan kemampuan dasar. Kemampuan dasar tersebut dapat dimiliki setiap karyawan dengan melalui pelatihan maupun dengan pendidikan.

Menurut ambar teguh, keterampilan merupakan suatu kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekaryaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis, seperti keterampilan komputer, keterampilan bengkel. Dengan keterampilan yang

---

<sup>43</sup> Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahan*, (Bandung: J-Art, 2005), hal. 504.

dimiliki seseorang pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.<sup>44</sup>

Keterampilan adalah perilaku yang terkait dengan tugas, yang bisa dikuasai melalui pembelajaran, dan bisa ditingkatkan melalui pelatihan dan bantuan orang lain. Keterampilan merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Adapun perilaku adalah manifestasi kepribadian dan sikap yang ditunjukkan ketika seseorang berinteraksi dengan lingkungannya. Keterampilan bisa digunakan untuk mengendalikan perilaku.<sup>45</sup>

Menurut Bambang Wahyudi yaitu Keterampilan adalah kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan hanya diperoleh dalam praktek, Keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan tiga kategori, yaitu sebagai berikut:<sup>46</sup>

- a. Keterampilan mental, seperti analisa, membuat keputusan, menghitung, menghafal.
- b. Keterampilan fisik, seperti keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaannya sendiri.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa Keterampilan dapat bekerja lebih baik dan mampu menggunakan fasilitas

---

<sup>44</sup> Ambar Teguh Sulistyana Rosida, *MSDM: Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), hal. 201.

<sup>45</sup> Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2009), hal. 60.

<sup>46</sup> Bambang Wahyudi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Sulita, 2002), hal. 33.

kerja yang disediakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Kedua faktor di atas dapat dikatakan sebagai tolak ukur dalam menentukan tingkat keterampilan kerja yang dimiliki oleh seseorang. Jadi keterampilan mental dan keterampilan fisik merupakan hal yang membentuk keterampilan seseorang.

## 2. Dasar Keterampilan

Menurut Robbins pada dasarnya ketrampilan dapat dikategorikan menjadi empat, yaitu:<sup>47</sup>

### *a. Basic literacy skill*

Keahlian dasar merupakan keahlian seseorang yang pasti dan wajib dimiliki oleh kebanyakan orang, seperti membaca, menulis dan mendengar.

### *b. Technical skill*

Keahlian teknik merupakan keahlian seseorang dalam pengembangan teknik yang dimiliki, seperti menghitung secara tepat, mengoperasikan komputer.

### *c. Interpersonal skill*

Keahlian interpersonal merupakan kemampuan seseorang secara efektif untuk berinteraksi dengan orang lain maupun dengan rekan kerja,

---

<sup>47</sup> Robbins, Stephen P, *Teori Organisasi*, (Jakarta: Acam, 2000), hal. 494-495.

seperti pendengar yang baik, menyampaikan pendapat secara jelas dan bekerja dalam satu tim.

*d. Problem solving*

Menyelesaikan masalah adalah proses aktivitas untuk menajamkan logika, berargumentasi dan penyelesaian masalah serta kemampuan untuk mengetahui penyebab, mengembangkan alternatif dan menganalisa serta memilih penyelesaian yang baik.

Dari pendapat Robins tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa keterampilan setiap orang harus diasah melalui program training atau bimbingan lain. Training dan sebagainya pun didukung oleh kemampuan dasar yang sudah dimiliki seseorang dalam dirinya. Jika kemampuan dasar digabung dengan bimbingan secara insentif tentu akan dapat menghasilkan suatu yang bermanfaat dan bernilai bagi diri sendiri dan orang lain.

### **3. Jenis-Jenis Keterampilan**

Menurut sardiman A.M menyatakan bahwa ada dua jenis keterampilan pada umumnya, meliputi:<sup>48</sup>

- a. Keterampilan jasmani, yaitu keterampilan yang dapat dilihat dan diamati, sehingga menitik beratkan pada keterampilan gerak atau penampilan dari anggota tubuh seseorang yang sedang belajar.

---

<sup>48</sup> A.M Sadirman, *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: PT. Rajawali Press, 2009), hal. 29.



- b. Keterampilan rohani, yaitu keterampilan yang menyangkut persoalan-persoalan penghayatan, keterampilan berfikir serta kreatifitas untuk menyelesaikan dan merumuskan masalah atau konsep.

Sedangkan menurut Robins keterampilan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan maupun manajemen setidaknya ada tiga keterampilan yang harus dimiliki yaitu:<sup>49</sup>

- a. Keterampilan Teknis.

Keterampilan teknis meliputi kemampuan menerapkan pengetahuan atau keahlian khusus. Semua pekerjaan menuntut sejumlah keahlian khusus, dan banyak orang mengembangkan keterampilan teknis pada pekerjaan mereka.

- b. Keterampilan Personal

Keterampilan personal adalah kemampuan bekerja sama, memahami, dan memotivasi orang lain, baik perorangan maupun dalam kelompok. Banyak orang secara teknis cakap tetapi secara interpersonal tidak berkemampuan, karena mereka mungkin bukan pendengar yang baik, tidak mampu memahami kebutuhan bersama, atau kesulitan dalam mengolah konflik yang dialami.

---

<sup>49</sup> Robbins, Stephen P, *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh, (Jakarta: PT. Indeks, 2006), hal. 6.

### c. Keterampilan Konseptual

Keterampilan konseptual adalah kemampuan mental untuk menganalisis dan mendianoksa situasi rumit yang terjadi. Terkadang karyawan maupun manejer secara teknik dan personal kompeten namun masih gagal karna ketidak mampuan untuk secara rasional memproses dan menafsirkan informasi.

Dua pendapat para ahli tersebut tentang jenis-jenis keterampilan yang harus dimiliki seseorang sebenarnya pada prinsipnya memiliki tujuan yang sama, pada hakikatnya keterampilan sangat banyak dan beragam, semua itu bisa dipelajari bukan hanya buat pengetahuan keterampilan saja akan tetapi juga dapat bisa dibuat inspirasi orang yang mau memikirkannya.

## D. Motivasi Kerja

### 1. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah hal-hal yang menimbulkan dorongan, dan motivasi kerja adalah pendorong semangat yang menimbulkan suatu dorongan. Pemberian motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi (*motivation*) dari pengertian itu maka bisa diambil kesimpulan bahwa sesungguhnya motivasi adalah dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau tindakan

tertentu. Dalam kehidupan, motivasi memiliki peranan yang sangat penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang “mampu, cakap, dan terampil”, tetapi yang terpenting keterampilan untuk mencapai produktivitas yang tinggi.<sup>50</sup>

Siagian menyatakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.<sup>51</sup>

Motivasi merupakan proses pemberian dorongan kepada karyawan supaya anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Pengertian proses pemberian dorongan tersebut adalah serangkaian aktivitas yang harus dilalui atau di lakukan untuk menumbuhkan dorongan kepada pegawai untuk bekerja sejalan dengan tujuan organisasi.<sup>52</sup>

---

<sup>50</sup> Hasibuan, Malayu, *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hal. 92.

<sup>51</sup> Siagian, Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), hal. 36.

<sup>52</sup> Ambar Teguh Sulistyana Rosida, *MSDM: Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), hal. 58.

Dari tiga penjelasan tersebut ternyata terdapat persamaan, motivasi pada prinsipnya merupakan dorongan bagi setiap orang untuk melakukan pekerjaan. Dorongan itu bisa jadi dari dalam diri maupun dari orang lain. Motivasi merupakan salah satu alat pimpinan agar bawahan mau bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai yang diharapkan.

## 2. Teori-Teori Motivasi

### a. Teori keadilan

Teori keadilan (*equity theory*) membantu untuk memahami bagaimana seorang pegawai mencapai kesimpulan bahwa dia diperlakukan adil atau tidak adil. Perasaan bahwa ia diperlakukan adil dan tidak adil merupakan pemikiran subyektif tentang apa yang ia peroleh dari pegawainya itu. Perasaan subyektif inilah yang akhirnya akan mempengaruhi motivasi kerja. Untuk itu pimpinan harus mengetahui bahwa bawahan membandingkan imbalan mereka, hukuman, tugas-tugas serta dimensi lain dari pegawai terhadap pegawai lain.<sup>53</sup>

### b. Teori Kebutuhan

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

---

<sup>53</sup> *Ibid.*, hal. 192.

Jika kebutuhan-kebutuhan tersebut dipenuhi dapat meningkatkan motivasi kerja.<sup>54</sup>

Teori-teori yang membahas masalah motivasi ditinjau dari kebutuhan manusia diantaranya yang menonjol, adalah: teori A.H. Maslow, teori ERG Aldefer, teori Frederich Herzberg dan teori David Mc Clelland.<sup>55</sup>

- 1) Teori kebutuhan A. H. Maslow beranggapan bahwa manusia mempunyai kebutuhan yang dipuaskan mulai dari dari tingkat bawah sampai yang paling tinggi yaitu:
  - a) Kebutuhan fisiologis dasar
  - b) Keselamatan dan keamanan
  - c) Sosial dan kasih sayang
  - d) Penghargaan
  - e) Aktualisasi diri.

Masing-masing peringkat memberi peranan terhadap fungsi penggerakan yang tidak sama, satu kebutuhan yang telah terpenuhi akan mengurangi peranan dalam mendorong orang melakukan sesuatu. Untuk meningkatkan kinerja pegawai pada umumnya lebih dominan pada kebutuhan akan fisiologis yaitu gaji, meskipun tidak menutup

---

<sup>54</sup> *Ibid.*, hal. 193.

<sup>55</sup> *Ibid.*, hal. 193-194.

kemungkinan ada intervensi kebutuhan yang lain, dimana masing-masing individu tidak sama. Hal tersebut dipengaruhi faktor internal dari masing-masing individu yang bersangkutan.

2) Teori ERG Adelfer, sesungguhnya sama dengan Maslow,

mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan ada tiga:

- a) Kebutuhan eksistensi
- b) Kebutuhan keterkaitan
- c) Kebutuhan pertumbuhan

Peranannya dalam meningkatkan kinerja bahwa apabila seseorang terus menerus frustrasi dalam mencoba memuaskan kebutuhan pertumbuhan misalnya, kebutuhan keterkaitan muncul kembali sebagai kekuatan motivasi yang utama, yang menyebabkan individu mengarahkan kembali upaya-upaya untuk memuaskan kembali kebutuhan yang lebih rendah.

3) Teori dua faktor Herzberg, teori ini menjelaskan bahwa terdapat dua jenis motivasi yaitu motivasi ekstrinsik dan intrinsik.

- a) Dalam kelompok motivasi ekstrinsik dalam konteks pegawai, yang meliputi upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status, prosedur, mutu penyediaan, mutu hubungan personal. Keberadaan kondisi ini terhadap kepuasan pegawai tidak selalu memotivasi mereka, tetapi ketidakhadirannya menyebabkan ketidakpuasan bagi pegawai.

- b) Sedangkan kelompok kondisi intrinsik, yang meliputi: pencapaian prestasi, pengakuan, tanggungjawab, kemajuan pegawai itu sendiri, kemungkinan berkembang. Ketiadaan kondisi ini bukan berarti membuktikan kondisi yang sangat tidak puas, tetapi kalau kondisi demikian ada merupakan motivasi yang kuat yang akan menghasilkan prestasi yang baik.
- 4) Teori kebutuhan berprestasi Mc Clelland menyebutkan ada tiga motivasi yang paling menentukan tingkah laku manusia, terutama berhubungan dengan situasi pegawai serta gaya hidup, yaitu:
- a) *Achievement Motivation*, motif yang mendorong serta menggerakkan seorang untuk berprestasi dengan selalu menunjukkan peningkatan kearah *standard excellence*.
  - b) *Affiliation Motivation*, motif yang menyebabkan seseorang mempunyai keinginan untuk berada bersama-sama dengan orang lain, mempunyai hubungan afeksi yang hangat dengan orang lain, atau selalu bergabung dengan kelompok bersama-sama orang lain.
  - c) *Power Motivation*, motif yang mendorong seseorang untuk bertingkah laku sedemikian rupa sehingga mampu memberi pengaruh kepada orang lain.
- 5) Teori Harapan, Teori harapan (*expectancy*) secara logis mencoba untuk menyusun kembali proses mental yang mengakibatkan seseorang

pegawai mencurahkan sejumlah usaha dalam suatu tugas tertentu. Di asumsikan bahwa usaha-usaha para pegawai di akibatkan oleh tiga hal:

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

Teori keadilan, teori kebutuhan dan teori harapan ketiganya berusaha menjelaskan kepuasan dan motivasi kerja. Teori keadilan menjelaskan kepuasan kerja, teori kebutuhan menjelaskan tentang kebutuhan-kebutuhan karyawan sedangkan teori harapan secara logis berusaha menyusun kembali proses mental yang mengarah pada seorang karyawan untuk memperluas jenis usaha-usaha tertentu dalam arah tertentu pula.

### **3. Jenis-Jenis Motivasi Kerja**

Hasibuan menyatakan ada dua jenis motivasi yang secara proses berbeda dalam mempengaruhi seseorang, antara lain:<sup>56</sup>

#### **a. Motivasi Positif (*Incentif positive*)**

Manajer memotivasi karyawan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif, semangat kerja karyawan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

---

<sup>56</sup> Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2009), hal. 150.



#### b. Motivasi Negatif (*Insentif negative*)

Manajer memotivasi karyawan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi negatif semangat kerja karyawan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Berdasarkan poin-poin tersebut penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah seimbang, supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Keduanya memiliki fungsi yang sama dalam mendorong dan mempertahankan perilaku manusia.

#### 4. Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi merupakan kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendaki. Motivasi dirumuskan sebagai aktivitas individu untuk mencapai tujuan organisasi. Berikut beberapa tujuan diadakannya motivasi kerja karyawan adalah:<sup>57</sup>

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan

---

<sup>57</sup> Hasibuan, Malayu, *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hal. 97.

- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- j. Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Dapat kita tarik kesimpulannya dari tujuan motivasi di atas yaitu hal terpenting pada motivasi dalam menggerakkan dan mendorong kegiatan anggota perusahaan, agar anggota melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan ikhlas dan bersemangat sehingga tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan dicapai maksimal.

## **5. Motivasi Dalam Pandangan Islam (Syari'ah) Secara Umum**

Motivasi kerja dalam pandangan Islam adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Tapi untuk beribadah. Oleh karena itu, mengetahui dan membina motivasi serta tujuan yang sah dan kuat dengan *mafhum* (pemahaman hidup)-nya, agar setiap perbuatan yang di

lakukan oleh seorang dapat terlaksana dengan baik dan sempurna adalah wajib bagi setiap orang.<sup>58</sup>

Ada beberapa dalil yang berkaitan dengan motivasi kerja, yaitu QS.Al-Jumu'ah ayat 10, yaitu:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ  
وَأَذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ. ﴿١٠﴾

*“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 ayat 10).<sup>59</sup>*

Motivasi dalam pandangan islam sebenarnya mempunyai arti yang sama yaitu dorongan untuk melakukan sesuatu perbuatan tetapai dalam islam pastinya motivasi memiliki pengertian yang menekankan perbuatan-perbuatan dengan nilai-nilai islam seperti dorongan untuk menjaga hubungan manusia dengan manusia dan dorongan kepada hubungan manusia dengan Allah SWT. Serta dorongan dalam kejujuran dalam bekerja dan tidak mendzolimi orang lain.

#### **E. Penelitian Terdahulu**

**Pertama** penelitian yang dilakukan Ainni Zahra Adibba pada tahun 2018, dalam penelitiannya yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PRATAMA PUTRA MIGAS Jember.

<sup>58</sup> Muhammad Ismail, *Pengantar Manajemen Syariat*, Cet 2, (Jakarta: Khairul Bayaan, 2003), hal. 184.

<sup>59</sup> Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahan*, (Bandung: J-Art, 2005), hal. 554.

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan kinerja karyawan.<sup>60</sup>

Persamaan dari penelitian Ainni Zahra Adibba dengan penelitian saya, yaitu sama-sama memberikan motivasi agar karyawan bisa lebih maksimal dalam berkerja sehingga kinerja karyawan meningkat Dan perbedaan penelitian terletak pada pengembangan motivasi, pada penelitian Ainni Zahra Adibba tidak ada pengembangan dalam pemberian motivasi, sedangkan di PT Rama Manggala Gas Inti pada Mayangkara Group terus mengadakan pengembangan motivasi kerja kepada setiap karyawannya.

**Kedua** penelitian yang di lakukan oleh Sulia Megarani pada tahun 2016, dalam penelitiannya yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Sogan Batik Rejodani, Sleman, Yogyakarta. Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif, dengan berusaha menggambarkan hasil penelitian apa adanya. Tehnik pengumpulan data dengan menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan dalam pelaksanaannya, pemberian keterampilan melalui pelatihan dan pengembangan di lakukan

---

<sup>60</sup> Ainni Zahra Adibba, *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Pratama Putra Migas Jember*, skripsi (Jember : Universitas Jember, 2018) <http://repository.unej.ac.id/handle/123456789/90015>, Diakses pada 4 Februari 2019.

selain untuk menambah keterampilan dalam meningkatkan kinerja karyawan juga ada beberapa alasan yaitu sebagai syarat mendapatkan surat ijin praktek (SIP) dan surat tanda regridasi (STR), namun belum dalam implementasi pelatihan dan pengembangan belum *termanage* dengan baik.<sup>61</sup>

Persamaan dari penelitian Sulia Megarani dengan penelitian saya yaitu terletak pada sama-sama memberikan pelatihan terhadap karyawannya untuk meningkatkan kinerja para karyawannya Dan perbedaannya terletak dalam pengaplikasian pemberian keterampilan

**Ketiga** penelitian yang di lakukan oleh Eny Muslikah pada tahun 2011 dalam penelitiannya yang Bertujuan untuk mengetahui Upaya Yang Di Lakukan, Teknik Motivasi Yang Digunakan, Serta Sejauh Mana Tingkat Motivasi kerja Pada PT. Sampurna Kuningan Juwana-Pati. Metode penelitian yang digunakan adalah metode observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi, dan studi pustaka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja karyawan pada PT. Sampurna Kuningan Juwana-Pati dengan menerapkan disiplin kerja karyawan, mengadakan pengawasan terhadap kinerja karyawan, mencintakan situasi dan iklim yang kondusif bagi karyawan, memberikan inisiatif, dan memberikan kompensasi. Pemberian motivasi kerja yang di lakukan PT. Sampurna Kuningan Juwana-Pati hampir 80 % sudah berjalan dengan baik. Walaupun pelaksanaan motivasi sudah baik, PT. Sampurna Kuningan Juwana-Pati masih mengalami sedikit kendala

---

<sup>61</sup> Sulia Megarani, Strategi *Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Sogan Batik Rejodani, Sleman, Yogyakarta*, Skripsi (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2016). <http://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/239330> . diakses pada 4 Februari 2019.

dalam memahami keinginan karyawan. Peran kompensasi, gaji, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Sampurna Kuningan Juwana-Pati 100% sudah sangat membantu meningkatkan kinerja karyawan.<sup>62</sup>

Persamaan dari penelitian Eny Muslikah dengan penelitian ini adalah sama-masa memberikan motivasi kerja kepada setiap karyawannya untuk meningkatkan kinerja pada semua karyawannya Dan perbedaannya terletak pada tempat penelitian dan cara pemberian motivasinya

**Keempat** penelitian di lakukan oleh Fatihan Nurjanah pada tahun 2016 dalam penelitiannya yang Bertujuan untuk mengetahui Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Tirta Anom Banjar Patrom. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deduktif dengan pendekatan deskriptif model miles and hubermen. Hasil penelitian strategi yang di lakukan oleh PDAM Tirta Anom Kota Banjar Patrom dalam pengembangan karyawan yaitu dengan pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatiahn itu meliputi pendidikan formal dan pelatihan informal dan nonformal. Metode pelatiahannya adalah metode on the job training sedangkan metode pendidikannya adalah job rotation and planne progression, coaching and counseling dan committe assignment.<sup>63</sup>

---

<sup>62</sup> Enny Muslikah, *Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada PT. Sampurna Kuningan Juwana- Kabupaten Pati*, jurnal (Semarang: UNES, 2016, Vol V, No 2) <http://lib.unnes.ac.id/6436/1/8501.pdf> , Diakses pada 4 Februari 2019.

<sup>63</sup> Fatihah Nurjanah, *Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Tirta Anom Banjar Patroman*, Skripsi (Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2016) <http://repository.iainpurwokerto.ac.id/id/eprint/2397>, diakses pada 7 februari 2019.

Persamaan dari penelitian Fatimah Nurjanah dengan penelitian yang saya lakukan ini adalah sama-sama membahas tentang strategi peningkatan kinerja karyawan Dan perbedaannya yaitu pada penelitian saya bersangkutan dengan produksi dalam perbaikan tabung gas 3KG sedangkan pada penelitiannya Fatimah Nurjanah membahas tentang cara meningkatkan karyawan PDAM.

**Kelima** penelitian yang di lakukan oleh Iwan Budi Santoso pada tahun 2013 dalam penelitian yang di lakukan bertujuan untuk mengetahui Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Dan Kompensasi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Jember. Penelitian ini menggunakan metode analisis jalur (Path Analysis). Hasil penelitian yaitu berdasarkan uji yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel bebas (X) kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel (Y) kinerja karyawan, melalui Variabel intervening (Z) motivasi dengan kata lain, apabila pemberian kompensasi di lakukan dengan benar maka semangat karyaan yang mendorong motivasi keryawan juga meningkat sehingga kinerja karyawan sangat baik.<sup>64</sup>

Persamaan dari penelitian Iwan Budi Santoro dengan penelitian saya yaitu sama-sama meberikan motivasi kerja dan kompensasi agar kinerja dan keterampilan karyawannya semakin meningkat Dan perbedaannya adalah

---

<sup>64</sup> Iwan Budi Santoso, *Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Dan Kompensasi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Jember*, skripsi (Jember: Universitas Jember, 2013) [http://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/7552/Iwan Budi Santoso%20-%20080810291016\\_1.pdf?sequence=1](http://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/7552/Iwan_Budi_Santoso%20-%20080810291016_1.pdf?sequence=1), diakses pada 7 februari 2019

pada penelitian saya tidak hanya memberikan motivasi kerja dan kompensasi namun juga memberikan pelatihan dan pendidikan kepada karyawan.

**Keenam** penelitian yang di lakukan oleh Astuti pada tahun 2017 dalam penelitian yang di lakukan bertujuan untuk Analisis Motivasi Kerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan “ Studi Kasus Bagian Assembling Perusahaan Metal Button Cibaligo Bandung”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif melalui observasi, wawancara dan studi dokumentasi dengan sumber data primer yaitu hasil wawancara dan pengamatan serta data sekunder yaitu studi literature yang dilakukan terhadap buku, catatan-catatan yang berhubungan dengan penelitian dan situs internet . Hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk bentuk motivasi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan (1) Perbaikan lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik. (2) pemberian insentif/bonus. (3) Training untuk meningkatkan pengetahuan karyawan.<sup>65</sup>

Persamaan dari penelitian Astuti dengan penelitian saya adalah sama-sama meberikan motivasi kerja kepada karyawan supaya kinerja karyawan bisa meningkat. Dan perbedaannya adalah jika pada penelitali saya perusahaan juga memberikan motivasi secara agama seperti MESM dan Dakwah Nada.

---

<sup>65</sup> Astuti, *Analisis Motivasi Kerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan “ Studi Kasus Bagian Assembling Perusahaan Metal Button Cibaligo Bandung”*, jurnal (Bandung : Universitas Pasundan Bandung, 2017) <http://repository.unpas.ac.id/29352/1/Jurnal%20upload%20150917.pdf> , diakses pada 10 februari 2019.



namun pada penelitian dari Astuti hanya menekankan hanya kepada pemberian bonus, training dan juga perbaiki lingkungan kerja saja.