

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen merupakan suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerjasama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya, sedangkan sumber daya manusia (SDM) merupakan manusia yang digerakan dan dipekerjakan dalam suatu organisasi atau perusahaan sebagai sumber penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi.²²

Schuler, Dowling, Smart Dan Huber sebagaimana yang dikutip oleh priyono dan marnis mengartikan MSDM dalam rumusan seperti berikut ini:²³

“Human Resource Management (HRM) is the recognition of the importance of an organization’s workforce as vital human resources contributing to the goals of the organization, and the utilization of several functions and activities to ensure that they are used effectively and fairly for the benefit of the individual, the organization, and society ”

Dimana pernyataan tersebut dapat diterjemahkan sebagi berikut:

“Manajemen sumber daya manusia/MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM

²² Elbadiansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Malang: CV IRDH. 2019). hal.2

²³ Priyono, Marnis. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Sidoarjo: Zifatma Publisher. 2008). hal.4

tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.”

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang meliputi antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan lain-lain. MSDM memperhatikan kesejahteraan manusia dalam organisasi agar dapat bekerja sama secara efektif dan berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi. Menurut Edy Sutrisno lebih spesifik mengatakan bahwa, “MSDM merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.”²⁴

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu cara dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, actuating, and controlling*, dalam setiap gerak aktifitas atau fungsi SDM mulai dari proses, pelatihan, dan pengembangan dalam penilaian kinerja. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu sistem yang merupakan bagian dari proses kegiatan yang paling sentral, karena merupakan suatu rangkaian untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, agar kegiatan manajemen sumber daya manusia ini dapat berjalan dengan lancar, maka memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:²⁵

²⁴ Benjamin Bukit, dkk. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Zahir Publishing. 2017), hal.11

²⁵ *Ibid.* hal.13

a. Perencanaan

Kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

c. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan, pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

d. Pengendalian

Kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengembangan

Merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui Pendidikan dan pelatihan.

f. Kompensasi

Pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

g. Pengintegrasian

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

h. Pemeliharaan

Kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.

i. Kedisiplinan

Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya disiplin, maka sulit terwujudkan tujuan maksimal.

j. Pemberhentian

Putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi.

Dari definisi diatas fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah menerapkan dan mengelola sumber daya manusia secara tepat untuk organisasi/perusahaan agar dapat berjalan efektif, guna mencapai tujuan yang telah dibuat, serta dapat dikembangkan dan dipelihara agar fungsi organisasi dapat berjalan seimbang dan efisien.

B. Kualitas Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas Sumber daya manusia merupakan tingkat kemampuan yang dapat ditunjukkan oleh sumber daya manusia melalui pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan seseorang digunakan untuk menghasilkan layanan profesional.

Kualitas sumber daya manusia tidak akan terlepas dari sebuah kerja professional. Sehingga sebuah kualitas kerja, haruslah dilibatkan dalam konteks kerja yang merupakan profesi seseorang.²⁶ Dengan tingkat yang dibutuhkan dalam waktu ke waktu oleh organisasi yang memiliki sumber daya manusia.

Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam keberhasilan sebuah organisasi, semakin tinggi kualitas sumber daya manusia semakin baik Prestasi kerja yang akan dihasilkan. Prestasi kerja karyawan yang baik akan sangat mempermudah suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan.²⁷ Keberhasilan sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Peran sumber daya manusia didalam organisasi memegang peranan penting menentukan hidup matinya suatu organisasi pemerintah semata - mata tergantung pada pegawainya.

Selain kualitas kerja merupakan mekanisme kegiatan yang baik untuk mengendalikan pegawai agar tujuan yang ingin dicapai perusahaan dapat terwujud dengan membandingkan antara hasil yang dicapai oleh seorang pegawai dengan standar Prestasi yang ditetapkan oleh organisasi / instansi. Dengan Prestasi berarti para pegawai akan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah bekerja, asalkan prosesnya jujur dan

²⁶ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. (Yogyakarta: Gajah Mada University Press. 2005). hal.40

²⁷ Afrizal. *Buku Metode Penelitian Kualitatif*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2014). hal.5

objektif serta ada tindak lanjutnya.²⁸ kualitas sumber daya manusia mengacu pada :

- a. Pengetahuan (*Knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki pegawai yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya fikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki pegawai.
- b. Keterampilan (*Skill*), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki pegawai.
- c. *Abilities* yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang pegawai yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

Menurut Miner menyatakan secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari

Sumber daya manusia di dalam organisasi merupakan kunci keberhasilan organisasi, memelihara dan mengoperasikan system integral, baik dari input, output, maupun proses. Manusia sebagai asset yang akan mengelola sumber daya yang ada dalam sebuah organisasi memerlukan manusia yang baik dan berkualitas. Sumber daya jika ditinjau dari segi kualitasnya memiliki dua kemampuan, yaitu : Hard Skill yang merupakan kemampuan akademik yang dimiliki seseorang, dan Soft Skill merupakan Kemampuan menyesuaikan dengan lingkungan terutama dalam dunia kerja ataupun organisasi.

²⁸ Matutina. *Manajemen Sumber daya Manusia*. cetakan kedua. (Gramedia Widia. 2001). hal.205

2. Pengembangan sumber daya manusia

Pelatihan dan pengembangan merupakan kegiatan yang bermaksud memperbaiki dan mengembangkan sikap perilaku ketrampilan dan pengetahuan para pegawai sesuai dengan keinginan organisasi. Proses pelatihan dan pengembangan dilaksanakan oleh pegawai guna untuk meningkatkan mutu pelaksanaan tugasnya sekarang maupun masa yang akan datang.²⁹

Untuk membina dan mengembangkan kemampuan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan masyarakat di era global dapat dilakukan melalui kegiatan:

1) Peningkatan mutu Pendidikan

Mengingat betapa pentingnya peranan Pendidikan, maka dalam sektor ini harus memperoleh porsi yang besar dalam pembangunan. Hal ini masih kurang diperhatikan karena tiadanya kesungguhan pemerintah untuk mendongkrak sektor pendidikan ini.

2) Penguasaan teknologi informasi

Teknologi informasi merupakan kunci bagi tenaga kerja untuk berkiprah di era global ini di samping harus menguasai teknologi informasi dan wawasan global pada abad 21. Teknologi informasi merupakan piranti terpenting di semua lembaga karena sebagai sarana manajemen untuk membantu pengambilan keputusan.

²⁹ Agus Tulus. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka. 1996). hal.88

3) Latihan kerja

Latihan kerja merupakan tahapan penting yang mesti dilewati oleh pencari kerja. Perlunya Latihan kerja untuk memperkenalkan diri agar tidak gagap dalam memasuki dunia kerja.

4) Penyempurnaan sistem informasi ketenaga kerja

Salah satu kelemahan manajemen ketenaga kerjaan di Indonesia adalah lemahnya sistem informasi ketenaga kerjaan (SIK). SIK dapat menyajikan peta ketenaga kerjaan dimana dapat memberikan informasi pencari kerja, klasifikasi ketrampilan/spesialisasi, lapangan kerja yang tersedia, ataupun potensial presentase yang dapat terserap tiap periode tertentu, tingkat kesejahteraan, dan lain-lain. SIK ini bermanfaat bagi pemerintah dan tenaga kerja itu sendiri. Pemerintah akan dengan mudah membuat perencanaan, pemantauan, dan evaluasi. Sedangkan bagi tenaga kerja dapat mudah dalam mencari peluang kerja sesuai dengan kemampuan dirinya.

5) Perbaikan perencanaan dan evaluasi tenaga kerja.

Perencanaan tenaga kerja mempunyai keterkaitan dengan SIK. Dimana perencanaan yang baik harus disertai data-data yang akurat disertai dengan perhitungan yang matang. Perencanaan tenaga kerja bermanfaat untuk menghindari adanya ketidak seimbangn komposisi jenis tenaga kerja dengan jenis peluang kerja.

3. Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Sudarwan Danim mengatakan bahwa indikator dari kualitas sumber daya manusia adalah sebagai berikut:³⁰

a. Kualitas Fisik dan Kesehatan

Kualitas fisik pada karyawan yang berdampak pada kinerja yang mempengaruhi kesehatan yang baik terutama bagi kesegaran jasmani baik sesuai dengan kehidupan dan kondisi saat bekerja.

- 1) Memiliki Kesehatan yang baik serta kesegaran jasmani
- 2) Memiliki tingkat kehidupan yang layak dan manusiawi.

b. Kualitas Intelektual (Pengetahuan dan ketrampilan)

Kualitas intelektual merupakan kesanggupan seseorang dalam menyesuaikan diri pada hal-hal baru dengan menggunakan alat pikir untuk tujuan yang ingin dicapai.

- 1) Memiliki pengetahuan dan ketrampilan dibidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan tuntunan organisasi.
- 2) Memiliki penguasaan Bahasa, meliputi bahasa nasional, bahasa daerah, dan sekurang-kurangnya bahasa asing.

c. Pendidikan

Pendidikan merupakan proses pengembangan kemampuan diri sendiri dan kekuata individu dalam mengubah sikap dalam pengajaran dan pelatihan.

- 1) Memiliki kemampuan Pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi.

³⁰ Sudarwan Danim. *Transformasi Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara. 1995) hal.44

- 2) Memiliki tingkat ragam dan kualitas Pendidikan serta ketrampilan yang relevan dengan memperhatikan dinamika lapangan kerja baik tingkat local, nasional maupun internasional.

B. Kualitas Spiritual

1. Pengertian Spiritualitas

Spiritual secara bahasa latin yaitu *Spiritus* yang berarti roh, jiwa, semangat. Dari kata latin terbentuklah kata Bahasa Prancis yaitu *I'spirit* dan kata bendanya *la spiritualite*, setelah itu dengan berbahasa inggris yaitu *spirituality* yang artinya dalam Bahasa Indonesia Spiritualitas.³¹ Spiritual diartikan sebagai proses perubahan yang berhubungan dengan kualitas hubungan pribadi antara seseorang dan tuhan.

Spiritualitas dalam Bahasa inggris *Spirituality* yang artinya dari kata spirit berarti roh atau jiwa. Spiritualitas adalah harapan, cinta dan optimism, kepedulian, spritualiatas dapat menjadi sumber kekuatan hidup yang mampu mendorong untuk selalu berbuat baik, optimis dan memiliki sifat jujur.³² Adapun dalam aplikasinya spiritualitas adalah dorongan bagi seluruh Tindakan manusia. Spiritualitas sesungguhnya mengandung pengertian hubungan manusia dengan Tuhannya. Adapun dalam konteks keislaman hubungan manusia dengan Tuhan ini dapat dilakukan dengan menggunakan instrument salat, puasa, zakat, haji, do'a dan lainnya.

³¹ M Agus Hardjana. *Religiositas, Agama dan Spiritualitas*. (Yogyakarta: Kanisius. 2009). hal.64

³² Senarya Hermawan. *Spiritual Management*. (Bandung: PT. Mizan Pustaka. 2009), hal.19

Dalam arti sebenarnya, spiritualitas berarti hidup berdasarkan atau menurut roh. Dalam konteks hubungan dengan transenden, roh yaitu Tuhan Allah sendiri. Spiritual adalah hidup yang didasarkan pada pengaruh dan bimbingan Allah. Fokus spiritualitas adalah manusia. Apabila wilayah psikologi mengkaji jiwa sebagai ego, namun spiritual mengkaji dalam jiwa sebagai spirit. Adapun faktor-faktor yang berhubungan dengan spiritualitas yaitu :

a. Diri sendiri

Jiwa seseorang yang fundamental dalam eksplisitasi atau penyelidikan spritualitas.

b. Sesama

Kebutuhan menjadi anggota masyarakat yang saling berhubungan telah lama diakui sebagai pokok pengalaman manusiawi. Hubungan seseorang sama-sama pentingnya dengan diri sendiri.

c. Tuhan

Tuhan dan hubungan dengan manusia secara tradisional dipahami dalam kerangka hidup keagamaan. Secara luas dan tidak terbatas manusia memahami tuhan dalam banyak cara seperti dalam suatu hubungan dengan alam dan seni.

Spiritual seringkali dikaitkan dengan religiusitas. Spiritualitas dan religiusitas adalah dua konteks yang berbeda maknanya, religious lebih dikaitkan dengan kepercayaan dan pada praktiknya lebih keibadah sedangkan spiritualitas adalah keyakinan dan perasaan hati diri seorang kepada tuhanya

serta bersinergi seseorang dengan lingkungan sosial. Spiritualitas bukanlah masalah agama atau kepercayaan. Akan tetapi spiritualitas menyangkut sesuatu yang universal, yaitu dilihat dari nilai, makna, tujuan, dalam hidup yang tidak tergantung ada agama apapun yang dianut oleh seseorang.³³

Spiritual ditempat kerja yaitu salah satu iklim psikologis dimana pegawai menganggap dirinya memiliki suatu kehidupan internal yang dirawat dengan pekerjaan yang bermakna dan ditempatkan dalam konteks organisasi. Spiritual ditempat kerja sebagai pengalaman pegawai yang mendapatkan energi dari pekerjaan mereka dan mendapatkan makna dan tujuan pada pekerjaan, serta merasa bahwa mereka ada hubungan dengan orang-orang di sekitar mereka bekerja.

a. Nilai-nilai Spiritualitas

Spiritualitas membawa nilai-nilai pengaruh besar pada keyakinan individu dalam memaknai suatu kehidupan, meningkatkan kepekaan pada tujuan hidup dan menjalin hubungan dengan orang lain. berikut nilai-nilai spiritualitas yaitu:

1) *Naturalism*

Suatu bentuk keyakinan bahwa dari alam semesta adalah kemandirian yang adanya tidak disebabkan karena supranatural dan pengawasan. Manusia dan alam semesta dapat dipahami tanpa mengembalikan penjelasan spiritual dan bahwa penjelasan yang diberikan oleh ilmu

³³ Ridwan Amin. *Menggagas Manajemen Syariah: Teori dan Praktik The Celestial Management*. (Jakarta: Salemba Empat. 2010). hal.58

pengetahuan merupakan satu-satunya penjelasan yang memuaskan dari realitas yang dihadapi.

2) *Ethical Hedonism*

Bentuk keyakinan dimana seseorang harus mencari kesenangan sendiri, bahwa kebaikan tertinggi untuk seseorang adalah mendapatkan kesenangan secara bersama-sama dengan perasaan sakit yang sangat sedikit.

3) *Ethical Relativism*

Keyakinan bahwa “tidak ada prinsip universalitas yang valid, ketika semua prinsip moral bersifat relatif terhadap nilai-nilai individu dan budaya”. Budaya masyarakat akan mempertahankan kebenaran atau kesalahan, jika memang hal itu baik bagi mereka.

4) *Positivism*

Nilai positif bahwa “ pengetahuan terbatas pada fakt yang diamati dan adanya interaksi yang terjadi diantara manusia”. Sumber ini bisa dikatakan memenuhi unsur ilmiah jika terdapat bukti yang melandasinya. Secara tajam, positivisme akan membedakan antara fakta dan nilai-nilai yang terkandung didalamnya, positivisme menganjurkan bahwa dengan pemikiran yang ilmiah dan pernyataan yang logis akan lebih bermakna, bernilai dianggap sebagai sesuatu yang berarti.

b. Tujuan Spiritualitas

Spiritualitas memiliki tujuan untuk menyatukan Kembali berbagai unsur kehidupan yang terpisahkan dari tempat kerja,³⁴

1) Pembangunan diri

Pembangunan diri diartikan sebagai usaha untuk meraih, memperkuat serta mengembangkan pengetahuan dan kesadaran atas rencana dan kehendak tuhan dan kemudian di aplikasikan dalam kehidupan sebagai proses belajar yang mengandung nilai-nilai amal solih.

2) Penguatan perusahaan

Penguatan terarah pada peningkatan mutu struktur, proses dan yang memfasilitasi berfungsinya secara efektif peran-peran individu dan kelompok didalam organisasi.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi spiritualitas

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi spiritualitas seseorang, sebagai berikut:³⁵

- a. Tahap perkembangan. Tahapan perkembangan spiritual seseorang yang baik akan mempengaruhi proses pengembangan potensi dan keyakinan seseorang terhadap keagungan Tuhan.
- b. Keluarga. Keluarga merupakan aspek utama yang mempengaruhi terhadap spiritualitas seseorang. Terbentuknya spiritualitas seseorang pasti diperoleh dari keluarga yang dibangun dengan spiritual yang kuat. Karena lingkungan terdekat adalah cerminan hidup seseorang.

³⁴ Senarya Hermawan. *Spiritual Management*. (Bandung: PT. Mizan Pustaka. 2009), hal.23

³⁵ Nur Maulany Din El Fath. *Hubungan Antara Spiritual.....*, hal.18

- c. Latar belakang budaya. Pada masyarakat umum keyakinan dan spiritual yang diikutinya salah satu terbentuk dari tradisi, sikap, nilai, dan keyakinan budaya sekitar.
- d. Pengalaman hidup. Seberapa pahit dan manisnya perjalanan hidup seseorang tidak akan sia-sia Ketika ia memaknainya dengan sepenuh hati bahwa segala peristiwa hidup adalah bentuk dari kekuatan sang pencipta. Pengalaman hidup ini akan mempengaruhi dari wujud spiritualitas seseorang.

3. Indikator Spiritualitas

Indikator spiritual merupakan komponen penting dalam mengukur spiritual tempat kerja. Terdapat 3 indikator:³⁶

- a. Kehidupan batin

Pemahaman mengenai kekuatan ilahi dan bagaimana cara menggunakannya untuk kehidupan lahir batin yang lebih terarah.

- b. Makna dan tujuan bekerja

Suatu yang membawa hidup dan pekerjaan berjalan bersama, hasil dari pekerjaan yang memberikan dampak pada pegawai dan organisasi di tempat kerja.

- c. Perasaan terhubung dengan komunitas

Bagaimana hidup dapat terhubung dengan manusia yang memiliki kesadaran bersama dan saling berinteraksi dalam menjalin pekerjaan.

³⁶ Duchon, D & Plowman D.A. *Nurturing the spirit at work: impact on work unit performance, The Leadership Quarterly*. 2005.

Menurut sudarwan danim mengatakan bahwa indikator dari kualitas spiritual adalah sebagai berikut:³⁷

- a. Taat menjalankan agama dan kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, serta toleransi yang tinggi dalam kehidupan beragama.
- b. Memiliki semangat yang tinggi dan kejujuran yang Tangguh baik sebagai individu maupun sebagai masyarakat.
- c. Sadar akan jati dirinya sebagai insan Pancasila
- d. Memiliki sikap, jiwa dan sifat kepemimpinan yang mampu mengajak dan diajak dalam proses pembangunan serta mampu memberikan teladan sehingga memberikan motivasi.
- e. Memiliki kesadaran hukum yang tinggi, serta menyadari hak dan kewajiban asasi sesuai dengan yang ditetapkan dalam UUD 1945.
- f. Memiliki sifat keterbukaan yang dilandasi sar tanggung jawab bagi kepentingan bangas.

C. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Keberhasilan dalam sebuah organisasi ditentukan oleh pendayagunaan sumber daya manusianya dalam memberikan dorongan (motivasi) terhadap karyawannya sehingga untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi dapat tercapai dengan baik. Motivasi yang merupakan kata latin dari “*Movere*” yang artinya “Dorongan atau Daya Penggerak”. Motivasi yang merupakan dorongan perilaku kepada manusia khususnya kepada para bawahan atau

³⁷ Sudarwan Danim. *Transformasi Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara. 1995), hal.44

pengikut dari sebuah organisasi. Menurut RA. Supriyono, motivasi adalah kemampuan untuk berbuat sesuatu sedangkan motif adalah kebutuhan keinginan, dorongan untuk berbuat sesuatu. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi, diantaranya stimuli kekuatan dan aspek intrinsik seorang individu.³⁸

Motivasi dikatakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu dalam mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan hal yang *invisible* memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk mencapai sebuah tujuan.³⁹ Motivasi merupakan proses yang menunjukkan identitas individu, ketekunan, dan arah dari upaya menuju pencapaian tujuan.⁴⁰ Dalam pemahaman motivasi yang umum organisasi harus mencerminkan ketertarikan terhadap pekerjaan dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut.

Berdasarkan dari pengertian yang telah diuraikan tentang motivasi dapat disimpulkan bahwa apa yang dimaksud motivasi adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk berperilaku terhadap pekerjaannya. Motivasi merupakan proses yang menunjukkan intensitas individu, ketekunan, dan arahan sebagai upaya pencapaian tujuan organisasi.

³⁸ Syamsu Q. Badu dan Novianty Djafri. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. (Gorontalo: Ideas Publishing. 2017). hal.84

³⁹ Veithzal Rizal. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. (PT. Raja grafindo Persada. 2005). hal.445

⁴⁰ Stephen P Robbins. *Perilaku organisasi*. (Jakarta:Salemba empat. 2008). hal.201

2. Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Jenis motivasi kerja dikelompokkan menjadi dua jenis yaitu:⁴¹

- a. Motivasi Positif (*Insentif Positif*) manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- b. Motivasi Negatif (*Insentif Negative*) manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi negative ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena takut hukuman dan sanksi.

3. Faktor – faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik bersifat internal maupun eksternal. Berikut faktor-faktor dalam motivasi kerja:⁴²

a. Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor motivasi kerja berseumber dari dalam diri seorang yang muncul akibat adanya keinginan individu untuk mendapatkan prestasi dan tanggungjawab di dalam hidupnya.

1. Tingkat Pendidikan

Seseorang yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan

⁴¹ Melayu Hasibuan SP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2008). hal.149

⁴² Sondang P Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara. 2006). hal.294.

yang lebih luas dibandingkan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya.

2. Kematangan Pribadi

Orang yang bersifat egois dan manja biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga sulit untuk dapat bekerja sama dalam membuat motivasi kerja.

3. Harapan pribadi

Seseorang mau bekerja bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

4. Kebutuhan

Kebutuhan merupakan perbandingan yang sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi maka semakin besar pula motivasi karyawan dalam bekerja keras.

5. Keinginan

Harapan yang besar kecil kemungkinan mencapai prestasi kerja tinggi.

6. Kepuasan kerja

Sikap umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasinya.

b. Faktor Eksternal

Faktor yang timbul dari luar diri seseorang muncul akibat adanya sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung, organisasi tempat bekerja, situasi lingkungan pada umumnya.

1. Jenis dan sifat pekerjaan.

Tingkat kesesuaian pekerjaan yang dirasakan oleh tenaga pekerja.

2. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung

Tingkat kemampuan seseorang bekerja dalam kelompok

3. Organisasi tempat pegawai bekerja.

Tingkat kesesuaian dalam bekerja dengan kondisi organisasi.

4. Situasi lingkungan kerja

Lingkungan kerja pada keseluruhan sarana dan prasara kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukna pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

5. Gaji.

Kewajaran gaji yang diterima sebagai imbalan terhadap pekerjaan.

4. Prinsip-prinsip motivasi

Pelaksanaan motivasi memerlukan penerapan motivasi kerja dalam membagi prinsip-prinsip yaitu:⁴³

a. Prinsip partisipasi

Dalam upaya motivasi kerja, pegawai perlu memberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pimpinan.

b. Prinsip komunikasi

Pimpinan mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, maka pegawai akan mudah dimotivasi kerjanya.

⁴³ Melayu Hasibuan SP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2008). hal.157

c. Prinsip mengakui andil bawahan

Pimpinan mengakui pegawai mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan, dengan pengakuan tersebut, pegawai akan mudah dimotivasi kerjanya.

d. Prinsip pengendalian wewenang

Pimpinan yang akan memberikan wewenang kepada pegawai untuk dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pimpinan.

e. Prinsip memberi perhatian

Pimpinan memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai sebagai bawahan, akan memotivasi dalam bekerja apa yang diharapkan oleh pimpinan.

Pelaksanaan prinsip-prinsip motivasi ini termasuk upaya untuk membantu menggerakkan pegawai supaya dapat menjalankan organisasi dengan menggunakan tenaga pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan pada saat pelaksanaan motivasi diperlukan prinsip-prinsip motivasi sebagai panduan agar dalam pelaksanaannya diperoleh hasil yang optimal.

5. Pengertian Motivasi Kerja Islam

Motivasi Kerja Islam adalah komitmen terkait pekerjaan yang berasal dari hubungan seseorang karyawan dengan Tuhannya. Dalam islam motivasi kerja haruslah berlandaskan konsep ihsan (kebaikan) dan ajaran yang mengarahkan manusia dalam rangka kemandirian kerja. Kesadaran dari manusia selalu

dalam pengawasan zat yang maha melihat dijadikan motivasi kerja sebaik-baiknya. Kesadaran ini membantu pengawasan dalam arti substansial, mendorong peningkatan partisipasi kerja, serta mengarah manusia untuk bekerja dengan baik.⁴⁴

Motivasi kerja dalam islam bisa diartikan sebagai niat, niat yang mempunyai dua pengertian getaran batin untuk menentukan jenis perbuatan ibadah seperti sholat subuh, tahiyatul masjid dan lain-lainnya. Niat yang kedua dalam artian tujuan adalah maksud dari suatu perbuatan. Sedangkan motivasi kerja islam adalah sebagai dorongan seseorang untuk melakukan kebaikan-kebaikan dalam memenuhi kebutuhan fisik, psikologi maupun sosial. Kekuatan motivasi kerja dalam islam sendiri adalah *fastabiqul Khoirat* (berlomba-lomba dalam kebaikan) untuk memenuhi kebutuhan manusia baik fisik, psikologis maupun sosial.⁴⁵ Kerja dalam islam bukanlah semata-mata hanya mencari rezeki untuk memenuhi kebutuhan hidup diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang malam, dari pagi hingga sore, terus menerus tak kenal lelah, tetapi mencakup segala suatu amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara.⁴⁶

⁴⁴ Rokan, *Bisnis Ala Nabi: Teladan Rasulullah SAW. Dalam Berbisnis*, (Yogyakarta: Bentang Pustaka, 2013), hal.75

⁴⁵ Hasan. *Manajemen Bisnis Syariah*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2009). hal.70.

⁴⁶ Noor. *Motivasi Islam dan Motivasi Prosocial Pada Lembaga Amil Zakat*. (Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis. 2012). hal.41

6. Peranan motivasi

Allah Berfirman dalam Al-Quran Surat Ar-Rad 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 وَّالٍ

Artinya:

*“Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia.”*⁴⁷

Dari ayat diatas kita bisa mengambil kesimpulan bahwa ternyata motivasi yang paling kuat adalah dari diri seseorang. Motivasi sangat berpengaruh dalam gerak-gerik seseorang dalam setiap tindak-tanduknya. Dalam kaitannya dengan tingkah laku dan keagamaan motivasi tersebut penting untuk dibicarakan dalam rangka mengetahui apa sebenarnya latar belakan suatu tingkah laku keadaan yang dikerjakan seseorang.⁴⁸

7. Hal-hal yang memotivasi orang dalam bekerja

Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja dari pada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan dalam merealisasikan apa yang

⁴⁷ Al-Qur'an dan terjemahan, Departemen Agama RI, Bandung: CV Diponegoro, 2010

⁴⁸ Ramayulis. *Psikologi Agama*. (Jakarta: Kalam Mulia. 2006). hal.100.

diharapkan. Selama dorongan itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja. Ada juga yang lebih menyukai dorongan kerja tanpa mengharapkan imbalan, sebab ia menemukan kesenangan dan kebahagiaan dalam perolehan kondisi yang dihadapi dalam mengatasi situasi yang sulit. Al-Qur'an memotivasi setiap muslim untuk bekerja, dalam Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ

فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya:

*"Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."*⁴⁹

Dan dalam Al-Qur'an surat Jumu'ah ayat 10:⁵⁰

فَاِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَابْتَسِرُوا فِي الْاَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْهُ فَضْلًا اللّٰهُ وَاذْكُرُوا اللّٰهَ كَثِيْرًا

لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

⁴⁹Al-Qur'an dan terjemahan, Departemen Agama RI, Bandung: CV Diponegoro, 2010

⁵⁰ Ibid,-

Artinya :

“Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”.⁵¹

8. Indikator Motivasi Kerja

Maslow menjelaskan bahwa suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dan dorongan yang ada dalam diri. Maslow menjabarkan indikator motivasi kerja sebagai berikut;⁵²

a. Kebutuhan Fisiologi

Kebutuhan fisiologi merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling mendasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti oksigen, tidur, makan, minum, perumahan dan sebagainya.

b. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuannya pada saat mereka tidak bekerja lagi.

c. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan adanya kelompok kerja yang kompak, yang baik, *supervise* dan sebagainya.

⁵¹ *Ibid,-*

⁵² Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen sumber daya manusia*. (Bandung: Remaja Rosdakarya. 2008). hal.120.

d. **Kebutuhan penghargaan**

Kebutuhan yang ingin untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

e. **Kebutuhan aktualisasi diri**

Kebutuhan diri yang berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang.

D. Kinerja pegawai

1. Pengertian Kinerja pegawai

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.⁵³ Kinerja dalam Bahasa Inggris “*Job Performance* atau *Actual Performance*” yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti kemampuan atau bakat, namun lebih keperwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁵⁴ Kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan

⁵³ Veithzal Rivai. *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk memulai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2008). hal.15

⁵⁴ Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen sumber daya manusia*. (Bandung: Remaja Rosdakarya. 2008). hal.67.

individu pada pekerjaannya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan.⁵⁵

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Dalam sebuah organisasi kinerja dapat diukur untuk mengetahui apakah pelaksanaan kinerja sesuai dengan jadwal yang ditentukan atau apakah hasil dari kinerja tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Pengukuran kinerja hanya dapat dilakukan terhadap kinerja yang terukur dan nyata.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari upaya individu dalam organisasi melaksanakan pekerjaannya yang telah ditetapkan guna untuk tercapainya hasil tujuan dari organisasi. Secara mendasar kinerja merupakan usaha dan tanggungjawab setiap individu dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan kinerja organisasi merupakan kegiatan dan hasil yang dilakukan setiap individu dan kelompok dalam bekerja untuk tercapainya tujuan meningkatkan kinerja organisasi.

2. Kriteria Kinerja

Kriteria kinerja dilihat dari dimensi-dimensi untuk pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim dan suatu unit kerja. Secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi dan tim guna mencapai strategi organisasi. Ada tiga jenis dasar kriteria kinerja yaitu:⁵⁶

- a. Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang pegawai, loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan

⁵⁵ Stephen P Robbins. *Perilaku organisasi*. (Jakarta: Prentice Hall. 2001). hal.45.

⁵⁶ Riniwati Harsuko. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. (Malang: UB Press. 2011). hal.210

keampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai semasa proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan pada diri bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.

- b. Kriteria berdasarkan perilaku berfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria ini penting bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal
- c. Kriteria berdasarkan hasil. Kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana suatu dicapai atau dihasilkan.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut pendapat Keith Davis terdapat beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja:⁵⁷

a. Faktor kemampuan

Secara psikologi, dalam kemampuan seorang pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality dapat diartikan bahwa pegawai yang memiliki Pendidikan yang memadai untuk jabatan serta ketrampilan yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan, maka akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan sehingga akan menimbulkan rasa puas terhadap hasil kerja yang telah dilakukan.

⁵⁷ Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen sumber daya manusia*. (Bandung: Remaja Rosdakarya. 2007), hal 67-68

b. Faktor individu

Individu yang normal memiliki integritas yang tinggi antara psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka akan memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini syarat utama individu untuk mampu mengelola dan memanfaatkan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi

c. Faktor motivasi

Motivasi akan terbentuk dari sikap pegawai. Ketika menghadapi situasi kerja yang dialaminya, motivasi merupakan dorongan pada situasi yang mengarahkan pegawai dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi merupakan tujuan untuk menghadapi segala sesuatu dengan rasa dorongan yang kuat untuk mencapai target kerja dan mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja yang aman serta nyaman.

4. Indikator Kinerja Pegawai

Untuk meningkatkan kinerja diperlukan penilaian kinerja (*performance appraisal*). Penilaian kinerja secara keseluruhan merupakan proses dari evaluasi pekerjaan (*job evaluation*). Evaluasi pekerjaan berkaitan seberapa baik pegawai melakukan pekerjaannya, seberapa tinggi sebuah pekerjaan berharga bagi organisasi, pada rentang gaji yang diberikan kepada pegawai.

Kinerja dapat diukur berdasarkan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukuran disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri. Pengukuran kinerja dapat dilakukan menggunakan dimensi.

Kinerja karyawan dapat dinilai dari indikator kinerja sebagai berikut:⁵⁸

a. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerja. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bag kemajuan orgnaisasi.

b. Kuantitas kerja

menunjukkan jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu hingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana dengan tujuan organisasi, siklus aktivasi yang diselesaikan dalam melaksanakan tugasnya.

c. Kerja sama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain baik dalam lingkungan organisasi maupun diluar lingkungan organisasi.

d. Tanggung jawab

Seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta saranan dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

e. Inisiatif

Kemampuan inisiatif pribadi dalam mengerjakan tugas tanpa adanya perintah dari pimpinan.

⁵⁸ Irham Fahmi, *Manajemen sumber daya manusia teori dan aplikasi*. (Bandung:Alfabeta, 2014), hal.127.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang membahas tentang Kualitas Sumberdaya Manusia, Kualitas Spiritual, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai telah banyak dilakukan oleh para akademisi baik dalam bentuk buku, tesis maupun jurnal. Kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja, kualitas spiritual terhadap kinerja, kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja melalui motivasi kerja, kualitas spiritual terhadap kinerja melalui motivasi kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja diuraikan sebagai berikut:

1. Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Rahayu,⁵⁹ Putra,⁶⁰ Fuad,⁶¹ Telaumbanua,⁶² Lubis,⁶³ Jaya,⁶⁴ Leuhery⁶⁵ dan Oktaviani,⁶⁶

⁵⁹ Rahayu. Enik dan Henry Yuliamir. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia Semarang. *Jurnal Visi Manajemen*. Vol. 5 No 2. 2020, hal.737

⁶⁰Putra. Febrianto, La Ode Mustafa, Muhammad Arsyad, Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Konawe Selatan, *Jurnal Administrasi Pembangunan dan Kebijakan Publik*, Vol.10 , No.2 Tahun 2019, hal.8

⁶¹ Fuad. Nur, Adolfini dan Irvan Trang, Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Daya Saing terhadap Kinerja Organisasi (Studi pada Koperasi Anugrah Mega Mandiri Manado), *Jurnal EMBA*, Vol.5 No.2 Juni 2017, hal.20

⁶² Telaumbanua. Aferiaman, Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Nias Utara, *Jurnal Akuntansi Manajemen PEMBNAS*, Vol. 5 Nomor 1, 2019, hal.1

⁶³ Lubis. Arfah, Eka Nurmala Sari, Widia Astuty. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Sistem Pengelolaan Dana Desa serta dampak Terhadap Kinerja Pemerintah Desa di Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Mutiara Akuntansi*. Vol. 5 No 2, tahun 2020. Hal.2,

⁶⁴ Jaya. Putu Eka Hendra, Edy Sujana dan Ekadianita Marvilianti Dewi. Pengaruh Motivasi Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Audit Internal Terhadap Kinerja Organisasi pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Se-Kecamatan Busungbiu. *Journal Akuntansi*. Vol. 8 No. 2 Tahun 2017. Hal.8-9

⁶⁵ Leuhery. Ferdy, Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. *Jurnal SOSOQ Universitas Pattimura*. Vol. 6 Nomor 1. 2018,

⁶⁶ Oktaviani. Deska Nur, M. Aziz Firdaus dan Widhi Ariyono Bimo. Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Regional V/Jakarta. *Journal Manager*. Vol. 3 No. 1, 2020, hal.101

Hasil penelitian dari Rahayu, Putra, Lubis dan Oktaviani menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian dari dilakukan Fuad mengukur kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi, dimana hasil dari kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

2. Kualitas Spiritual Terhadap Kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Wulandary,⁶⁷ Khusnah,⁶⁸ Mulianti,⁶⁹ Pratama,⁷⁰ dan Wibisana,⁷¹

Hasil penelitian dari Khusnah, Mulianti, dan Pratama menunjukkan bahwa kualitas spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian dari dilakukan Wulandary mengukur kualitas spiritual terhadap kinerja pegawai, dimana hasil dari kualitas spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan spiritualitas memediasi kinerja pegawai.

⁶⁷Wulandary dkk. Peran Spiritualitas Ditempat Kerja Sebagai Mediasi Pengaruh Penerapan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Permasalahatan Kelas II Kendari. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi*. Vol.4, No.2, 2020, hal.109-118.

⁶⁸Khusnah. Hidayatul, Pengaruh Spiritualitas di Tempat KERJA, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KOMPARTEMEN. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*. Vol. XVII No. 1, 2019, hal. 17-23

⁶⁹Mulianti. Annisa Ratu, Pengaruh Komitmen Organisasi dan Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Kalimantan Selatan Kota Banjarmasin. *Inovatif*, Vol. 1, No.1, 2019, hal.59

⁷⁰Pratama. Abdul Aziz Nugraha, Pengaruh Spiritualitas, Intelektualitas, dan Profesionalisme terhadap Kinerja Dosen STAIN Salatiga, *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, Vol. 8, No. 2, 2014, hal.2

⁷¹Wibisana. A. Yusuf, Pengaruh Spiritualitas Ditempat Kerja Terhadap Keterlibatan Pegawai di DPMPSTSP Provinsi Jawa Barat, *Jurnal Inspirasi*, Vol. 11, No. 2, 2020, hal,73

Hasil penelitian dari dilakukan Wibisana mengukur kualitas spiritual terhadap keterlibatan pegawai, dimana hasil dari spiritualitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan pegawai.

3. Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja Islam sebagai variabel intervening

Penelitian yang dilakukan oleh Harahap,⁷² Gerhana,⁷³ Soeharyanti,⁷⁴ Shodikin,⁷⁵ Ananda,⁷⁶ dan Kentjana,⁷⁷

Hasil penelitian dari dilakukan Harahap mengukur kualitas sumber daya manusia terhadap pengelolaan dana desa dengan komitmen sebagai variabel intervening, dimana hasil dari kualitas sumber daya manusia secara langsung berpengaruh terhadap pengelolaan dana desa dan komitmen secara tidak langsung berpengaruh terhadap pengelolaan dana desa.

Hasil penelitian dari dilakukan Gerhana mengukur kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai

⁷² Harahap. Firhan Baihaqi, Afrah Junitas, Tuti Meutia, Pengaruh Kuallitas Sumber Daya Manusia, Partisipasi Masyarakat dan Perilaku Kepemimpinan terhadap Pengelolaan Dana Desa dengan Komitmen Pada Tujuan sebagai variabel moderasi, *Jurnal Samudra Ekonomika*, VOL. 4, NO. 1, 2020, hal.201

⁷³Gerhana. Wida, Resti, Wasis. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmet Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan). *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 3 No. 1, 2019, hal.2

⁷⁴ Soeharyanti. Enny Dwi, Muryati, Nasharuddin Mas. Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen sebagai variabel intervening di Departemen Produksi PT. Domusindo Pandaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 6, Nomor 1, 2020, hal.8-9

⁷⁵ Shodikin. Ali, Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang). *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, 3 (2), 2018, hal,2

⁷⁶ Ananda. Fajar Rezeki, Junaidi, Yusniar Lubis, Syaifudin. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja dan Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan Pelaksanaan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). *Agrica (Jurnal Agribisnis Sumatera Utara)*, Vol.12 No.2. 2019.

⁷⁷ Kentjana. Natasya Michelle Putri dan Piter Nainggolan. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variabel intervening(Studi Kasus Pada Bank Central Asia Tbk). *Jurnal Ilmiah Indonesia*. Vol. 6, No. 1, 2021,

variabel intervening, dimana hasil dari kualitas sumber daya manusia secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian dari dilakukan Soeharyanti mengukur kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan melalui komitmen sebagai variabel intervening, dimana hasil dari kualitas sumber daya manusia secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan komitmen secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian dari dilakukan Shodikin mengukur kinerja tenaga kependidikan dengan motivasi sebagai variabel intervening, dimana hasilnya motivasi secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian dari dilakukan Ananda mengukur kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dimana hasil dari kualitas sumber daya manusia secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Kualitas Spiritual Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja Islam sebagai variabel intervening

Penelitian yang dilakukan oleh Profita,⁷⁸ Prihono,⁷⁹ Anisa,⁸⁰ Aprilia,⁸¹ dan Messakh,⁸²

⁷⁸ Profita. Dihan, Surachman, Andarwati, Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemerintahan Desa Kabupaten Lumajang (PEMDES), *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 4 No.2, 2017, hal.4

⁷⁹ Prihono, Ketut Budiarta dan Ida Bagus Putra Astika. Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Spiritualitas Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Provinsi Bali. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. 5 (7) 2016. hal.2063

⁸⁰ Anisa. Rizki Ftria dan Heru Susilo. Pengaruh Outbound Training Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor Pusat d'Besto, PT Evalinda Berkah Mandiri Jakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.60, No.1, 2018, hal.204

Hasil penelitian dari dilakukan Profita mengukur motivasi terhadap kinerja karyawan, dimana hasil dari motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian dari dilakukan Pihono mengukur motivasi spiritualitas terhadap kinerja pegawai, dimana hasil dari motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan spiritualitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian dari dilakukan Anisa dan Aprilia mengukur kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening, dimana hasilnya motivasi secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian dari dilakukan Messakh mengukur spiritualitas terhadap motivasi, dimana hasil penelitian spiritualitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

5. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Penelitian yang dilakukan Ariono,⁸³ Oktaviani,⁸⁴ Jaya,⁸⁵ Khumaedi,⁸⁶ Damayanti,⁸⁷

⁸¹ Aprilia. Dini, Dinnul Alfian Akbar dan Diky Anwar. Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Indonesia*. Vol. 6, No. 1, 2021,

⁸² Messakh. Samuel, Rolland E. Fanggidae, Ronald P. C. Fanggidae, “Pengaruh Spiritualitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Studi Kasus pada U-Pro Chapter Kupang”. *Journal Of Management*, Vol. 6, No.1, 2018.

⁸³ Ariono. Imam, Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kaliwiro Wonosobo. *Jurnal Penelitian Pengabdian Kepada Masyarakat*. 2017, hal 254-267

⁸⁴ Oktaviani. Deska Nur, M. Aziz Firdaus dan Widhi Ariyono Bimo. Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Regional V/Jakarta. *Journal Manager*. Vol. 3 No. 1, 2020, hal.101

⁸⁵ Jaya. Putu Eka Hendra, Edy Sujana dan Ekadianita Marvilianti Dewi. Pengaruh Motivasi Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Audit Internal Terhadap Kinerja Organisasi pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Se-Kecamatan Busungbiu. *Journal Akuntansi*. Vol. 8 No. 2, 2017, hal.71

Hasil penelitian dari Ariono, Oktaviani, Jaya, Khumaedi dan Damayanti menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian dari dilakukan Jaya mengukur motivasi kerja terhadap kinerja organisasi, dimana hasil dari motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

F. Persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu pada kinerja dengan pengukuran kualitas sumber daya manusia, kualitas spiritual, motivasi kerja, dan masih banyak lagi yang dapat mengukur kinerja seperti disiplin kerja, kepuasan kerja dan lain sebagainya.

Kemiripan penelitian ini dengan, Rahayu, Putra, Lubis dan Oktaviani, Khusnah, Mulianti, dan Pratama, Ariono, Jaya, Khumaedi dan Damayanti.

Tetapi peneliti ingin menguji dengan motivasi kerja digunakan sebagai variabel intervening dalam penelitian ini walaupun ada beberapa penelitian terdahulu juga

G. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual digunakan untuk menggambarkan hubungan antara konsep-konsep yang ingin diamati atau diukur melalui penelitian yang dilakukan.

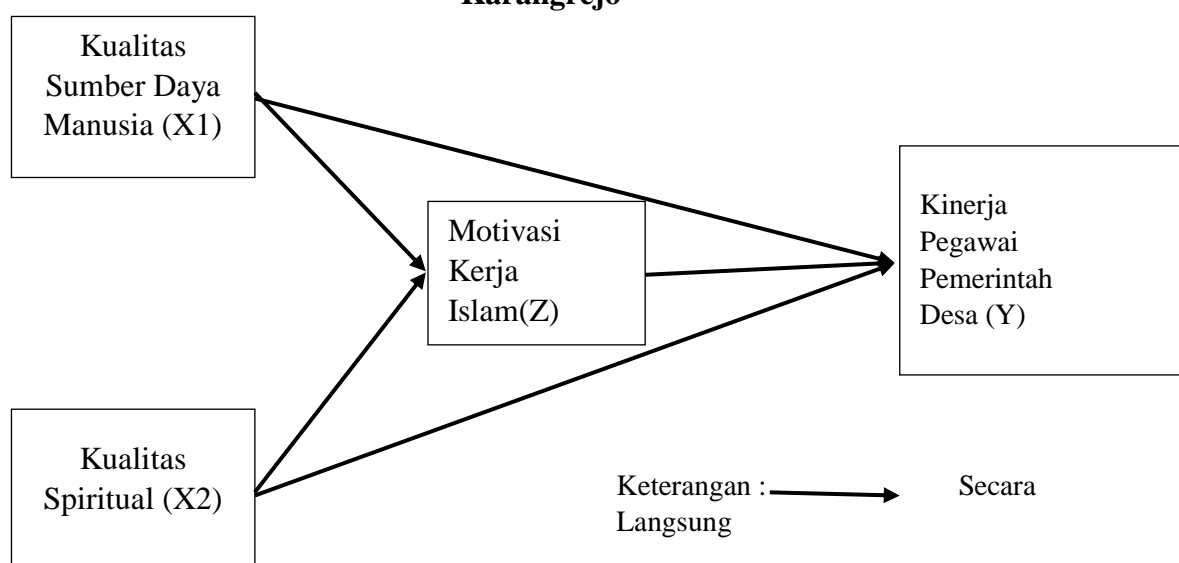
⁸⁶ Khumaedi, Eva, Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II, *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Volume 2, Nomor 1, 2016, hal.8-9

⁸⁷ Damayanti, Indah dan Bulan Tati Fitria, Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Sarana dan Prasarana Badan SAR Nasional, *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, Vol. 12, No. 2, 2018, hal.2

Maka penulis menjabarkan kerangka analisis yang kemudian akan dijadikan pegangan dalam penelitian ini.

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Pengaruhn Kualitas Sumberdaya Manusia dan Kualitas Spiritual Terhadap Peningkatan Kinerja dengan Motivasi Kerja Islam Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Pemerintah Desa di Kecamatan Karangrejo



Keterangan pada gambar diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pada pegawai pemerintahan desa di kecamatan karangrejo. Dengan melihat hasil pengujian regresi. Penelitian ini didukung oleh peneliti dari Rahayu,⁸⁸ Lubis,⁸⁹ Eka,⁹⁰ Telaumbanua,⁹¹ Oktaviani,⁹² Didukung dari teori Nawawi.⁹³

⁸⁸ Rahayu. Enik dan Henry Yuliamir. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia Semarang. *Jurnal Visi Manajemen*. Vol. 5 No 2. 2020, hal.737

⁸⁹ Lubis. Arfah, Eka Nurmala Sari, Widia Astuty. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Sistem Pengelolaan Dana Desa serta dampak

2. Terdapat pengaruh kualitas spiritual terhadap kinerja pada pegawai pemerintahan desa di kecamatan karangrejo. Dengan melihat hasil pengujian regresi. Penelitian ini didukung oleh peneliti dari Wulandary,⁹⁴ Khusnah,⁹⁵ Mulianti,⁹⁶ Pratama,⁹⁷ dan Wibisana,⁹⁸ dan didukung teori Amin.⁹⁹
3. Terdapat pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja melalui motivasi kerja islam pada pegawai pemerintahan desa di kecamatan karangrejo. Dengan melihat hasil pengujian regresi. Penelitian ini

Terhadap Kinerja Pemerintah Desa di Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Mutiara Akuntansi*. Vol. 5 No 2, tahun 2020. Hal.2,

⁹⁰ Jaya. Putu Eka Hendra, Edy Sujana dan Ekadianita Marvilianti Dewi. Pengaruh Motivasi Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Audit Internal Terhadap Kinerja Organisasi pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Se-Kecamatan Busungbiu. *Journal Akuntansi*. Vol. 8 No. 2 Tahun 2017. Hal.8-9

⁹¹ Telaumbanua. Aferiaman, Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Nias Utara, *Jurnal Akuntansi Manajemen PEMBNAS*, Vol. 5 Nomor 1, 2019, hal.1

⁹² Oktaviani. Deska Nur, M. Aziz Firdaus dan Widhi Ariyono Bimo. Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Regional V/Jakarta. *Journal Manager*. Vol. 3 No. 1, 2020, hal.101

⁹³ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press. 2005. hal.40

⁹⁴Wulandary dkk. Peran Spiritualitas Ditempat Kerja Sebagai Mediasi Pengaruh Penerapan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Perumahan Kelas II Kendari. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi*. Vol.4, No.2, 2020, hal.109-118.

⁹⁵ Khusnah. Hidayatul, Pengaruh Spiritualitas di Tempat KERJA, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KOMPARTEMEN. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*. Vol. XVII No. 1, 2019, hal. 17-23

⁹⁶ Mulianti. Annisa Ratu, Pengaruh Komitmen Organisasi dan Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Kalimantan Selatan Kota Banjarmasin. *Inovatif*, Vol. 1, No.1, 2019, hal.59

⁹⁷Pratama. Abdul Aziz Nugraha, Pengaruh Spiritualitas, Intelektualitas, dan Profesionalisme terhadap Kinerja Dosen STAIN Salatiga, *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, Vol. 8, No. 2, 2014, hal.2

⁹⁸ Wibisana. A. Yusuf, Pengaruh Spiritualitas Ditempat Kerja Terhadap Keterlibatan Pegawai di DPMPSTSP Provinsi Jawa Barat, *Jurnal Inspirasi*, Vol. 11, No. 2, 2020, hal,73

⁹⁹ Ridwan Amin. *Menggagas Manajemen Syariah: Teori dan Praktik The Celestial Management*. Jakarta: Salemba Empat. 2010. hal.58

didukung oleh peneliti dari Harahap,¹⁰⁰ Gerhana,¹⁰¹ Soeharyanti,¹⁰² Shodikin,¹⁰³ Fajar,¹⁰⁴ dan didukung teori Danim.¹⁰⁵

4. Terdapat pengaruh kualitas spiritual terhadap kinerja melalui motivasi kerja islam pada pegawai pemerintahan desa di kecamatan karangrejo. Dengan melihat hasil pengujian regresi. Penelitian ini didukung oleh

¹⁰⁰ Firhan Baihaqi Harahap, Afrah Junitas, Tuti Meutia, Pengaruh Kuallitas Sumber Daya Manusia, Partisipasi Masyarakat dan Perilaku Kepemimpinan terhadap Pengelolaan Dana Desa dengan Komitmen Pada Tujuan sebagai variabel moderasi, *Jurnal Samudra Ekonomika*, VOL. 4, NO. 1, 2020, hal.201

¹⁰¹Wida gerhana, resti, wasis. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmet Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan). *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 3 No. 1, 2019, hal.2

¹⁰² Enny Dwi Soeharyanti, Muryati, Nasharuddin Mas. Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen sebagai variabel intervening di Departemen Produksi PT. Domusindo Pandaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 6, Nomor 1, 2020, hal.8-9

¹⁰³ Ali Shodikin. Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang). *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, 3 (2), 2018, hal,2

¹⁰⁴ Fajar Rezeki Ananda, Junaidi, Yusniar Lubis, Syaifudin. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja dan Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan Pelaksanaan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). *Agrica (Jurnal Agribisnis Sumatera Utara)*, Vol.12 No.2. 2019.

¹⁰⁵ Sudarwan Danim. *Transformasi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 1995 hal.44

peneliti dari Profita,¹⁰⁶ Prihono,¹⁰⁷ Anisa,¹⁰⁸ Aprilia,¹⁰⁹ dan Messakh,¹¹⁰ dan didukung teori Amin.¹¹¹

5. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pada pegawai pemerintahan desa di kecamatan karangrejo. Dengan melihat hasil pengujian regresi. Penelitian ini didukung oleh peneliti dari Ariono,¹¹² Oktaviani,¹¹³ Jaya,¹¹⁴ Khumaedi,¹¹⁵ Damayanti,¹¹⁶ dan didukung teori Badu.¹¹⁷

¹⁰⁶ Profita. Dihan, Surachman, Andarwati, Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemerintahan Desa Kabupaten Lumajang (PEMDES), *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 4 No.2, 2017, hal.4

¹⁰⁷ Prihono, Ketut Budiarta dan Ida Bagus Putra Astika. Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Spiritualitas Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Provinsi Bali. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. 5 (7) 2016. hal.2063

¹⁰⁸ Anisa. Rizki Fria dan Heru Susilo. Pengaruh Outbound Training Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor Pusat d'Besto, PT Evalinda Berkah Mandiri Jakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.60, No.1, 2018, hal.204

¹⁰⁹ Aprilia. Dini, Dinnul Alfian Akbar dan Deky Anwar. Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Indonesia*. Vol. 6, No. 1, 2021,

¹¹⁰ Messakh. Samuel, Rolland E. Fanggalda, Ronald P. C. Fanggalda, "Pengaruh Spiritualitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Studi Kasus pada U-Pro Chapter Kupang". *Journal Of Management*, Vol. 6, No.1, 2018.

¹¹¹ Amin. Ridwan, *Menggagas Manajemen Syariah: Teori dan Praktik The Celestial Management*, (Jakarta: Salemba Empat, 2010), hal.58

¹¹² Ariono. Imam, Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kaliwiro Wonosobo. *Jurnal Penelitian Pengabdian Kepada Masyarakat*. 2017, hal 254-267

¹¹³ Oktaviani. Deska Nur, M. Aziz Firdaus dan Widhi Ariyono Bimo. Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Regional V/Jakarta. *Journal Manager*. Vol. 3 No. 1, 2020, hal.101

¹¹⁴ Jaya. Putu Eka Hendra, Edy Sujana dan Ekadianita Marvilianti Dewi. Pengaruh Motivasi Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Audit Internal Terhadap Kinerja Organisasi pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Se-Kecamatan Busungbiu. *Journal Akuntansi*. Vol. 8 No. 2, 2017, hal.71

¹¹⁵ Khumaedi. Eva, Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II, *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Volume 2, Nomor 1, 2016, hal.8-9

¹¹⁶ Damayanti. Indah dan Bulan Tati Fitria, Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Sarana dan Prasarana Badan SAR Nasional, *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, Vol. 12, No. 2, 2018, hal.2

¹¹⁷ Badu. Syamsu Q. dan Novianty Djafri. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing. 2017. hal.84