BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi *(motivation)* berasal dari bahasa latin yakni *Movere*, yang berarti "menggerakkan" *(To Move).*[1] Selain itu, motivasi juga sering diartikan dengan istilah dorongan, yang berarti tenaga yang menggerakkan jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif merupakan *"driving force"* seseorang, untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.[2]

Dalam sebuah buku milik Mochtar Effendy, motivasi (motivastion) adalah *a capability of a person to give lust, activity, understanding, until others will supportand work voluntarily to achieve the objective of the company in accordance with the duty borne upon him.*[3] Maksudnya, motivasi adalah suatu kemampuan seseorang untuk memberi nafsu, aktivitas, pemahaman, sampai orang lain akan mendukung dan bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan tugas yang ditanggungnya.

Bernard Berelson dan Gary A. Steiner dalam Machrony (1854: 109) mendifinisikan motivasi sebagai *all those inner striving conditions variously described as wishes, desires, needs, drives, and the like.* Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan, dan sikap mental manusia yang

---

[1] J. Winardi, *Motivasi Dan Pemotivasian Dalam Manajemen*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2002, h. 1.

[2] Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008, h. 265.

[3] Mohctar Effendy, *Management: An approaching Based on the teaching of Islam*, Palembang: Universitas Sriwijaya, cet. 3, 2000, h. 96.

memberikan energi, mendorong kegiatan *(moves)*, dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.[4]

Secara teoritis, pengertian motivasi menurut Soewardi (1999: 75) sebagai kemauan manusia *(human motivation)* yaitu kekuatan psikis dalam diri manusia, dengan motivasi tersebut manusia meraih apa yang diinginkannya.[5] Motivasi di sini memiliki arti yang sama dengan kemauan manusia untuk mencapai apa yang diinginkannya. Kemudian menurut Wayne F. Cascio, motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan oleh seseorang untuk memuaskan kebutuhannya.[6]

Jadi, pelaksanaan motivasi kerja atau dikenal dengan istilah *motivating* adalah keseluruhan proses kegiatan pemberian motivasi kerja kepada para pegawai yang dilakukan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan semangat kerja yang tinggi demi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara efisien dan ekonomi.[7]

B. Motivasi Kerja Dalam Perpesktif Islam

Islam memandang motivasi kerja sebagai sesuatu yang penting. Sesuai dengan adanya firman Allah SWT dalam Al-Quran Surat Al-Baqarah [2] ayat 148:[8]

---

[4] Siswanto, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009, cet. 5, h. 119.

[5] Syarif Makmur, *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dan Efektivitas Organisasi*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2008, h. 176.

[6] Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2015, h. 264.

[7] Wursanto, *Manajemen Kepegawaian 1*...., h. 132.

[8] Surat Al-Baqarah [2]: 148, *Al-Quran dan Terjemahannya*, Departemen Agama Republik Indonesia.

وَلِكُلّٖ وِجۡهَةٌ هُوَ مُوَلِّيهَاۖ فَٱسۡتَبِقُواْ ٱلۡخَيۡرَٰتِۚ أَيۡنَ مَا تَكُونُواْ يَأۡتِ بِكُمُ ٱللَّهُ جَمِيعًاۚ إِنَّ ٱللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيۡءٖ قَدِيرٞ ١٤٨

Artinya: *"Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah (dalam membuat) kebaikan. Di mana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu"(QS. Al-Baqarah [2]: 148)*

Selain dalam Surat Al-Baqarah, Allah SWT berfirman pada surat Al-Maidah [5] ayat 48:

وَأَنزَلۡنَآ إِلَيۡكَ ٱلۡكِتَٰبَ بِٱلۡحَقِّ مُصَدِّقٗا لِّمَا بَيۡنَ يَدَيۡهِ مِنَ ٱلۡكِتَٰبِ وَمُهَيۡمِنًا عَلَيۡهِۖ فَٱحۡكُم بَيۡنَهُم بِمَآ أَنزَلَ ٱللَّهُۖ وَلَا تَتَّبِعۡ أَهۡوَآءَهُمۡ عَمَّا جَآءَكَ مِنَ ٱلۡحَقِّۚ لِكُلّٖ جَعَلۡنَا مِنكُمۡ شِرۡعَةٗ وَمِنۡهَاجٗاۚ وَلَوۡ شَآءَ ٱللَّهُ لَجَعَلَكُمۡ أُمَّةٗ وَٰحِدَةٗ وَلَٰكِن لِّيَبۡلُوَكُمۡ فِي مَآ ءَاتَىٰكُمۡۖ فَٱسۡتَبِقُواْ ٱلۡخَيۡرَٰتِۚ إِلَى ٱللَّهِ مَرۡجِعُكُمۡ جَمِيعٗا فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمۡ فِيهِ تَخۡتَلِفُونَ ٤٨

Artinya: *"Dan Kami telah turunkan kepadamu Al Quran dengan membawa kebenaran, membenarkan apa yang sebelumnya, yaitu kitab-kitab (yang diturunkan sebelumnya) dan batu ujian terhadap kitab-kitab yang lain itu; maka putuskanlah perkara mereka menurut apa yang Allah turunkan dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu mereka dengan meninggalkan kebenaran yang telah datang kepadamu. Untuk tiap-tiap umat diantara kamu, Kami berikan aturan dan jalan yang terang. Sekiranya Allah menghendaki, niscaya kamu dijadikan-Nya satu umat (saja), tetapi Allah hendak menguji kamu terhadap pemberian-Nya kepadamu, maka berlomba-lombalah berbuat kebajikan. Hanya kepada Allah-lah kembali kamu semuanya, lalu diberitahukan-Nya kepadamu apa yang telah kamu perselisihkan itu". (QS. Al-Ma'idah [5]: 48)*

Dari potongan ayat dari Surat Al-Baqarah dan Surat Al-Maidah tersebut, terdapat kata "*fastabiqul khairat"* yang artinya berlomba-lomba dalam kebaikan. Allah telah memerintahkan manusia untuk berlomba-lomba dalam kebajikan. Itu merupakan bentuk motivasi yang diberikan oleh Allah SWT kepada manusia yang disampaikan dalam ayat tersebut. Ini sama halnya dengan motivasi yang secara tidak langsung disampaikan oleh pihak manajer

agar para karyawan (SDM) berlomba-lomba dalam kebaikan yang berupa disiplin, bertanggung jawab, dan lain-lain.

Motivasi juga tercantum dalam sebuah hadits yang terkenal. Bahwa Rasulullah SAW bersabda: [9]

اعْمَلْ لِدُنْيَاكَ كَأَنَّكَ تَعِيشُ أَبَدًا، وَاعْمَلْ لِآخِرَتِكَ كَأَنَّكَ تَمُوتُ غَدًا

Artinya: *"Bekerjalah kamu untuk duniamu seolah-olah kamu akan hidup selamanya dan beribadahlah kamu untuk akhiratmu seolah-olah kamu akan mati besok".*

Hadits tersebut mengandung arti bahwa umat muslim harus selalu memotivasi dirinya dalam melakukan suatu tindakan yang berhubungan dengan urusan duniawi ataupun akhirat.

C. Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Kerja

Berhubungan dengan pelaksanaan motivasi kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan terkhusus Koperasi, secara langsung ada faktor-faktor pendorong atas kegiatan tersebut. Faktor-faktor yang berhubungan dengan pelaksanaan motivasi, yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik, faktor individual dan organisasi, dan sebagainya.

Dalam buku Manajemen Keuangan 1 oleh Wursanto, disebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi adanya motivasi berasal dari dua faktor yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri manusia, yang berupa sikap, kepribadian, pendidikan, pengalaman, pengetahuan, dan cita-cita. Sedangkan faktor ekstrinsik adalah faktor yang berasal dari luar diri manusia. Faktor ini dapat berupa gaya dari

[9] Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital Management*, ... h. 618.

kepemimpinan seorang atasan atau pimpinan, dorongan atau bimbingan dari seseorang, perkembangan situasi, dan sebagainya. Kedua faktor tersebut, baik intrinsik dan ekstrinsik muncul karena adanya suatu rangsangan. Rangsangan tersebut akan memberikan suatu dorongan sehingga orang yang memiliki suatu motivasi dan kemampuan yang tinggi maka akan menghasilkan suatu karya yang memiliki standar yang tinggi. Sedangkan apabila seseorang memiliki motivasi dan kemampuan yang rendah maka akan menghasilkan suatu karya yang kurang baik.[10]

Menurut Kenneth dan Gary, motivasi bekerja para pekerja didorong oleh suatu motif-motif kebutuhan tertentu. Motif-motif tersebut relevan bagi perilaku dalam sebuah organisasi, antara lain: Kebutuhan Kelangsungan Hidup, Kebutuhan Keamanan, Kebutuhan Berkelompok, Kebutuhan Penghargaan, Kebutuhan Kebebasan, serta Kebutuhan Kecakapan dan Keberhasilan.[11]

Dari faktor-faktor di atas terdapat elemen penggerak motivasi yang antara lain adalah sebagai berikut:

a) Kinerja *(Achievement)* adalah keinginan seseorang untuk berprestasi sebagai suatu kebutuhan *(needs)* untuk mendorong tercapainya sasaran.
b) Penghargaan *(Recognition)* yaitu pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai oleh seseorang.
c) Tantangan *(Challenge)* yaitu suatu tantangan yang diberikan untuk diselesaikan oleh seseorang.

---

[10] Wursanto, *Manajemen Kepagawaian 1*,... h. 131-132.

[11] Kenneth N. Wexley dan Gary A. Yuki, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia (Terjemah)*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2005, cet. 3, h. 99-101.

d) Tanggung Jawab *(Responsibility)* yaitu adanya rasa ikut memiliki untuk turut serta bertanggung jawab.

e) Pengembangan *(Development*) merupakan pengembangan terhadap kemampuan seseorang melalui pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju.

f) Keterlibatan *(Involvement)* adalah rasa ikut keterlibatan dalam suatu proses pengambilan keputusan atau dengan bentuk kotak saran dari karyawan, yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan.

Dari faktor dan elemen-elemen pendorong motivasi kerja dalam sebuah perusahaan (koperasi) maka dapat disimpulkan bahwa suatu apresiasi terhadap karyawan dalam bentuk kompensasi, penghargaan, dan lain-lain sangat perlu adanya. Karena secara tidak langsung, hal tersebut akan meransang motivasi dari dalam diri seorang karyawan untuk lebih baik lagi dalam bekerja. Selain itu, adanya motivasi juga membuat rasa bosan dan kelelahan akan terhindar.

Rasa kebosanan dan kelelahan dapat bersumber dari faktor makanan dan minuman yang tidak teratur, gizi dan kesehatan, rokok dan alkohol, kondisi lingkungan kerja yang buruk, metode kerja yang kaku, suasana kerja yang penuh konflik, lamanya kerja tanpa istirahat, dan pekerjaan yang monoton tanpa variasi. Untuk mengatasi hal tersebut terdapat beberapa cara yaitu dengan motivasi berupa pemberian waktu istirahat yang cukup, menghindari mereka dari bekerja secara rutin, tetapi melakukan pergiliran tugas, memperbaiki lingkungan kerja yang buruk dengan menciptakan

lingkungan kerja yang menyenangkan, memperbaiki hubungan kerja ke arah yang lebih harmonis dan bersahabat, serta mengusahakan terpenuhinya kebutuhan jasmani dan rohani dalam bekerja.[12]

D. Bentuk-bentuk dan Jenis Motivasi Kerja

Dalam praktik, setiap perusahaan atau koperasi memiliki cara-cara tersendiri dalam menentukan cara dalam mendesain motivasi. Antara satu perusahaan dan perusahaan memiliki perbedaan yang terletak pada gaya, selera, atau tekanan, bukan dalam jenis motivasinya.

Pada umumnya, bentuk motivasi yang relatif sering digunakan oleh perusahaan meliputi empat elemen utama, yaitu sebagai berikut:[13]

1. Kompensasi Bentuk Uang

   Pemberian kompensasi bentuk uang sebagai motivasi memiliki dua pengaruh perilaku yaitu keanggotaan dan negatif. Pengaruh keanggotaan merupakan pengaruh yang positif karena mempengaruhi karyawan dari semua tingkat pendapatan karyawan. Sedangkan pengaruh negatif, menurut sudut pandang suatu perusahaan, hanya kepada karyawan yang pendapatannya tidak lebih dari tingkat standar kehidupan yang layak dan lebih berpikir bahwa kompensasi bentuk uang tidak seimbang.

2. Pengarahan dan Pengendalian

   Pengarahan adalah suatu kegiatan dalam menentukan bagi karyawan tentang apa yang harus dikerjakannya dan apa yang tidak harus

[12] M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia,* Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013, h. 299-300.

[13] Siswanto, *Pengantar Manajemen,...* h. 124-127.

dikerjakannya. Sedangkan pengendalian adalah upaya untuk menentukan bahwa karyawan harus melakukan apa yang telah diinstruksikan.

Fungsi pengarahan sendiri mencakup berbagai proses operasi standar, pedoman, dan buku panduan, bahkan *Management by Objective (MBO)/*Manajemen Berdasarkan Sasaran. Sedangkan fungsi pengendalian adalah mencakup penilaian kerja, pemeriksaan mutu, dan pengukuran hasil kerja. Sehingga dalam suatu perusahaan atau organisasi (Koperasi) perlu adanya perancangan kerja yang terpercaya dan terkoordinasi. Karena dengan hal tersebut akan membuat mutu penyeliaan dengan seleksi dan pelatihan lebih baik dan merencanakan kembali proses pengarahan dan pengendalian agar dapat digunakan dengan hemat, selektif, dan terutama dengan cara yang menyenangkan. Dengan demikian, tujuan motivasi kerja para karyawan akan terwujud.

3. Penetapan Pola Kerja yang Efektif

Penetapan pola kerja untuk menghindari kebosanan dalam bekerja sehingga akan menimbulkan hambatan berupa penurunan produktivitas kerja. Untuk mengantisipasi hal tersebut pihak manajemen menggunakan berbagai teknik yang efektif dan kurang efektif. Teknik tersebut antara lain pengayaan pekerjaan (menyesuaikan tuntutan pekerjaan dengan kemampuan seseorang), manajemen partisipasif (menggunakan berbagai macam cara untuk melibatkan pekerjaan dalam mengambil keputusan/*decision making* yang mempengaruhi pekerjaan mereka), serta usaha untuk mengalihkan perhatian para pekerja dari pekerjaan yang

instrumentalia, untuk beristirahat, atau kepada sarana yang lebih fantastis.

4. Kebijakan

Kebijakan didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para karyawan. Atau dalam kata lain, kebijakan merupakan usaha untuk membuat karyawan bahagia.

Berdasarkan implikasi teori *Drive-Reinforcement* (teori tentang dorongan dan penguatan), teori Pengharapan, dan teori Tujuan dapat diterapkan dalam bentuk program motivasi kerja yang berupa:[14]

a. Program Insentif Upah/Gaji
b. *Job Enrichment* yaitu suatu pendekatan untuk merancang kembali pekerjaan guna meningkatkan motivasi intrinsik serta meningkatkan kepuasan kerja.
c. Manajemen berdasarkan sasaran

Dari bentuk-bentuk motivasi kerja di atas dapat disimpulkan bahwa suatu perusahaan atau koperasi memiliki cara tersendiri dalam meransang motivasi kerja terhadap karyawannya. Walaupun demikian, cara motivasi kerja yang umum diterapkan adalah berupa pemberian kompensasi, *reward*, menciptakan pola kerja yang menyenangkan, menciptakan hubungan antar karyawan yang harmonis, dan sebagainya.

Kemudian jenis-jenis dari motivasi ada dua yaitu:[15]

[14] Siswanto, *Pengantar Manajemen*,... h. 115-120.

a) Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah.

b) Motivasi negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan ketakutan.

E. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja berhubungan erat dengan adanya motivasi kerja. Karena penilaian adalah sesuatu yang sensitif terkait dengan produktivitas para karyawan dalam sebuah perusahaan atau koperasi. Penilaian prestasi kerja dapat dilakukan sebelum adanya motivasi kerja atau setelah adanya motivasi kerja.

Penilaian yang dilakukan sebelum adanya motivasi kerja dapat diartikan sebagai evaluasi produktivitas kerja yang munurun. Sehingga pihak manajemen harus melakukan suatu cara agar para karyawan tetap bersemangat, memiliki kepuasan dalam bekerja, dan produktivitas kerja kembali normal kembali. Sedangkan, penilaian yang dilakukan setelah adanya motivasi kerja berfungsi sebagai tolok ukur apakah cara yang dilakukan oleh manajemen telah tepat sasaran atau belum. Kemudian apabila cara yang dilakukan oleh manajemen telah sesuai dan ada beberapa karyawan yang masih dalam tingkat produktivitas kerja yang rendah maka diperlukan adanya tindakan yang tegas dari pihak manajemen.

---

[15] http://alumnifatek.forumotion.com/t595-teori-motivasi diakses pada tanggal 05 Juni 2017 Pukul 22.00 WIB.

Berikut ini beberapa tujuan umum dalam pengadaan suatu penilaian prestasi kerja:[16]

- Untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan para pekerja
- Untuk menghimpun dan mempersiapkan informasi bagi pekerja dan para manajer dalam membuat keputusan yang dapat dilaksanakan
- Untuk menyusun inventarisasi SDM (Sumber Daya Manusia) di lingkungan organisasi/perusahaan
- Untuk meningkatkan motivasi kerja

[16] Usep Mulyana, *https://usepmulyana.files.wordpress.com/2008/09/sdm.pdf* diakses pada 5 Mei 2017 pukul 05.00 WIB.