REPOSITORI IAIN KUDUS

BAB II
LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi bisa diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*Moves*), mengarah atau menyalurkan prilaku kerja ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.[1] Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilaku untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. Dua orang yang berbeda bisa saja mengatakan dan meyakini bahwa mereka ingin menjadi karyawan yang baik. Intensitas dari keinginan mereka untuk menjadi karyawan yang baik merupakan ukuran dari motivasinya. Walaupun demikian pimpinan tentunya akan lebih memperhatikan kepada apa yang mereka lakukan dari pada apa yang mereka katakan dan yakini itu. Jadi motivasi sesungguhnya adalah suatu kekuatan yang menyebabkan seseorang menghasilkan sesuatau sesuai dengan apa yang ia katakana, bukan sekedar janji dan keinginan saja.

Pada umumnya semua orang ingin mempunyai motivasi yang baik. Tidak ada orang yang memilih menjadi frustasi dari pada termotivasi. Pekerjaan dan lingkungan pekerja yang merangsang motivasi pasti disenangi dan dihargai oleh semua orang. Walaupun demikian perlu kita ketahui bahwa ada pekerjaan yang menuntut seseorang itu menarik atau merangsang motivasi motivasinya, tetapi menurut yang lainnya pekerjaan itu tidak menarik dan membosankan.[2]

b. Motivasi menurut Persfektif Islam

Islam memandang motivasi ini sebagai sesuatu yang penting. Ketika hamba Allah membaca surat Al-Baqarah 2:

---

[1] Siswanto, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), 119.

[2] Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumbser Daya Manusia*, 187.

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

148 firman Allah Subhanahuata'ala yang banyak dihafal "fastabiqul khairat" berlomba-lombalah dalam kebijakan.

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

Artinya: "Dan setiap umat mempunyai kiblat yang dia menghadapan kepadana. Maka berlomba-lomba kamu dalam kebaikan. Di mana saja kamu berada, pasti Allah akan mengumpulkan kamu semuanya. Sungguh Allah Maha kuasa dan segala sesuatu."[3]

El-Jass mengungkapkan kondisi-kondisi tertentu untuk mengaplikasikan teori Islam: Masyarakat atau orang yang ingin mengaplikasikan teori tersebut harus percaya bahwa Allah mengetahui segala sesuatau yang dilakukan oleh seseorang, termasuk niat individu, mereka harus percaya bahwa ada hari pembalasan di mana saat itu semua orang akan dimintai pertanggungjawaban atas perbuatan dan niatnya.

Menurut teori Islam, terdapat hubungan konstan antara keimanan, kerja, dan pahala dalam kehidupan ini dan di akhirat.[4] Al-Qur'an menyatakan:

وَمَا تَكُونُ فِي شَأۡنٖ وَمَا تَتۡلُواْ مِنۡهُ مِن قُرۡءَانٖ وَلَا تَعۡمَلُونَ مِنۡ عَمَلٍ إِلَّا كُنَّا عَلَيۡكُمۡ شُهُودًا إِذۡ تُفِيضُونَ فِيهِۚ وَمَا

[3] Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Ed. 2, Cet. 4, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), 616.

[4] Taha Jabir Al-Alwani, *Bisnis Islam*, (Yogyakarta: AK GROUP, 2005), 128-129.

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

يَعۡزُبُ عَن رَّبِّكَ مِن مِّثۡقَالِ ذَرَّةٖ فِي ٱلۡأَرۡضِ وَلَا فِي ٱلسَّمَآءِ وَلَآ أَصۡغَرَ مِن ذَٰلِكَ وَلَآ أَكۡبَرَ إِلَّا فِي كِتَٰبٖ مُّبِينٍ ٦١

Artinya: "Dan kamu tidak mengerjakan suatu pekerjaan, melainkan kami menjadi saksi atasmu di waktu kamu melakukannya. Tidak lupet dari pengetahuan Tuhanmu biarpun sebesar dzarrah (atom) di bumi maupun di langit. Tidak ada yang lebih kecil dan (pula) yang lebih besar dari itu, melainkan (semua tercatat) dalam kitab yang nyata (lauh mahfudz)". (Q.S. Yunus, 10: 61).[5]

Ayat ini jelas menunjukkan bahwa Tuhan mengetahui perilaku, tindakan, dan bahkan niat setiap individu. Orang beriman diperingatkan oleh Tuhan akan menyaksikan mereka harapannya yang membawa pada korelasi perilaku di tempat kerja; membantu mengurangi korupsi, penipuan, dan salah timbangan, serta menciptakan satu lingkungan yang kondusif untuk berproduksi. Melakukan kebaikan bukan hanya merupakan sebuah syarat organisasional, namun juga merupakan komitmen keagamaan menghasilkan pahala di akhirat. Jadi, dalam konsep Islam, menjadi orang beriman termotivasi untuk memperhatikan niat juga cara ia melaksanakan pekerjaannya karena ia akan mendapat dua imbalan pertama dari organisasi dan kedua di hari akhir.

c. Elemen Penggerak Motivasi

Motivasi seseorang akan ditentukan oleh stimulusnya. Stimulus yang dimaksud merupakan mesin penggerak motivasi seseorang sehingga menimbulkan penggerak prilaku orang yang bersangkutan.

[5] Al-Qur'an, Yunus ayat 61, *Al Qur'an Dan Terjemahannya*, (Jakarta; SYGMA, 2012), 215.

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

1) Kinerja

Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan (*needs*) dapat mendorongnya mencapai sasaran.

2) Penghargaan

Penghargaan, pengakuan (*recognition*) atas suatu kinerja yang telah dicapai oleh seseorang merupakan stimulus yang kuat. Pengakuan atas suatu kinerja akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi dari pada penghargaan dalam bentuk materi atau hadiah.

3) Tantangan

Adanya tantangan yang dihadapi merupakan stimulus kuat bagi manusia untuk mengatasinya. Sasaran yang tidak menantang atau dengan mudah dapat dicapai biasanya tidak mampu menjadi stimulus, bahkan cenderung menjadi kegiatan rutin. Tantangan demi tantangan biasanya cenderung menjadi kegairahan untuk mengatasinya.

4) Tanggung Jawab

Adanya rasa ikut serta memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggungjawab.

5) Pengembangan

Pengembangan kemampuan seseorang, baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat menjadi stimulus kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih giat atau lebih bergairah. Apalagi jika pengembangan perusahaan selalu dikaitkan dengan kinerja atau produktivitas karyawan.

6) Ketertiban

Rasa ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan atau dengan bentuk kotak saran dari karyawan, yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan merupakan stimulus yang cukup kuat untuk karyawan.

7) Kesempatan

Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karir yang terbuka, dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen puncak merupakan stimulus yang cukup kuat bagi karyawan.[6]add

[6] Siswanto, *Pengantar Manajemen*, 122-124.

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

d. Teori Motivasi

1) Teori Hierarki Kebutuhan Menurut Abraham H. Maslow

Herarki kebutuhan tersebut secara lengkap meliputi lima hal berikut:

a) Kebutuhan fisiologis

Kepuasan kebutuhan fisologis dikaitkan dengan uang. Hal ini berarti bahwa orang tidak terkait pada uang semata, tetapi sebagai alat yang dapat dipakai untuk memuaskan kebutuhan lain. Termasuk kebutuhan fisiologis adalah makan, minum, pakaian, tempat tinggal, dan kesehatan.

b) Kebutuhan keselamatan atau keamanan

Kebutuhan keselamatan atau keamanan dapat timbul secara sadar atau tidak sadar. Orientasi ketidaksadaran yang kuat kepada keamanan sering dikembangkan sejak masa kanak-kanak. Termasuk kebutuhan ini adalah kebebasan dari intimidasi baik kejadian atau lingkungan.

c) Kebutuhan sosial atau afiliasi

Termasuk kebutuhan ini adalah kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi, dan cinta.

d) Kebutuhan penghargaan atau rekognisi

Penghargaan regoknisi, yaitu sebagai berikut:

(1) Prestise

Dilukiskan sebagai sekumpulan definisi yang tidak tertulis dari berbagai perbuatan yang diharapkan individu tampil di muka orang lain, yaitu sampai berapa tinggi ia dihargai atau tidak dihargai, secara formal atau tidak formal dengan tulus hati.

(2) Kekuasaan

Yaitu kemampuan untuk mempengaruhi prilaku orang lain agar sesuai dengan maksudnya.

e) Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan penggunaan kemampuan maksimum, keterampilan dan potensi.[7]

[7] Siswanto, *Pengantar Manajemen*, 128-129.

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

e. Indikator Motivasi

1. Kebutuhan fisik dan biologis.
2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan.
3. Kebutuhan Sosial.
4. Kebutuhan akan Penghargaan.
5. Aktualisasi diri.[8]

2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu tanggapan secara kognisi dan afeksi dari seseorang karyawan terhadap segala hasil pekerjaan atau kondisi-kondisi lain yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti gaji, lingkungan kerja, rekan kerja, dan atasan.[9]

Kepuasan bekerja dalam Islam mengajarkan bahwa bekerja adalah fitrah dan sekaligus merupakan salah satu indentitas manusia, sehingga bekerja yang didasarkan pada prinsip-prinsip iman tauhid, bukan saja menunjukkan fitrah seorang muslim, tetapi sekaligus meninggalkan martabat dirinya sebagai "hamba Allah" yang mengelola seluruh alam sebagai bentuk dari cara dirinya mensyukuri kenikmatan dari Allah Rabbul'Alamin.[10] Di dalam Al-Qur'an dijelaskan pada Surat Al-A'raf ayat 176.

وَلَوْ شِئْنَا لَرَفَعْنَٰهُ بِهَا وَلَٰكِنَّهُۥٓ أَخْلَدَ إِلَى ٱلْأَرْضِ
وَٱتَّبَعَ هَوَىٰهُ ۚ فَمَثَلُهُۥ كَمَثَلِ ٱلْكَلْبِ إِن تَحْمِلْ عَلَيْهِ
يَلْهَثْ أَوْ تَتْرُكْهُ يَلْهَث ۚ ذَّٰلِكَ مَثَلُ ٱلْقَوْمِ ٱلَّذِينَ

[8] Desi Kristani, Ria Lestari Pangastuti, *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*, (Surabaya: Media Sahabat Cendikia, 2019), 25.

[9] Didit Darmawan, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, (Surabaya: Pena Semesta, 2013), 58.

[10] Darmadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan "Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi"*. (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2012), 151.

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

كَذَّبُواْ بِـَٔايَـٰتِنَا ۚ فَٱقۡصُصِ ٱلۡقَصَصَ لَعَلَّهُمۡ يَتَفَكَّرُونَ

١٧٦

Artinya: "Dan kalau kami menghendaki, sesungguhnya kami tinggalkan (derajat) nya dengan ayat-ayat itu, tetapi itu cenderung kepada dunia dan menurunkan hawa nafasnya yang rendah, maka perumpamaannya seperti anjing jika kamu menghalalkannya diulurkannya lidahnya dan jika kamu membiarkannya dia mengulurkan lidahnya (juga). Demikian itulah perumpamaan orang-orang yang mendustakan ayat-ayat kami. Maka ceritakanlah (kepada mereka) kisah-kisah itu agar mereka berpikir" (Q.S. Al A'raf; 176).[11]

Berdasarkan ayat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa dalam Islam bekerja dinilai sebagai bentuk mensyukuri kenikmatan dari Allah Rabbul'Alamin.

b. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan keraja karyawan dapat dibedakan menjadi dua kelompok yaitu:

1) Faktor Intrinsik adalah faktor dari dalam diri dan dibawa oleh setiap karyawan sejak bekerja di tempat pekerjaannya, yaitu institusi pendidikan.
2) Faktor Ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar dari karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain, sistem penggajian, dan sebagainya.[12]

c. Teori Kepuasan Kerja

Teori-teori tentang kepusan kerja terdiri atas tiga macam, yaitu sebagai berikut:

1) Teori Perbandingan Intrapersonal

Kepuasan atau ketidakpuasan individu merupakan hasil perbandingan atau kesenjangan yang dilakukan oleh

[11] Al-Qur'an, Al A'raf ayat 176, *Al Qur'an Dan Terjemahannya*, 173.

[12] Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2015), 227.

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

diri sendiri terhadap berbagai hal yang sudah diperolehnya dari pekerjaan dan menjadi harapannya. Kepuasan akan dirasakan oleh individu tersebut apabila perbedaan atau kesenjangan anatara standar pribadi individu dan sesuatu yang diperoleh dari pekerjaannya kecil. Sebaliknya, ketidakpuasan akan dirasakan oleh individu apabila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan sesuatu yang diperoleh dari pekerjaan besar.

2) Teori keadilan

Tingkat kepuasan seseorang bergantung dari caranya merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi. Perasaan *equity* atau *inequity* terhadap suatu situasi diperoleh seseorang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, ataupun di tempat lain.

3) Teori dua faktor

Prinsip teori ini adalah kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dapat dikelompokkan menjadi dua kategori yaitu *satisfier* dan *hygiene factors*.

Satisfier atau motivator adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terjadi atas prestasi, pengakuan, wewenang, tanggung jawab, dan promosi. Sekalipun demikian, ketidakadaan kondisi-kondisi ini bukan berarti membuktikan kondisi sangat tidak puas. Keberadaan kondisi-kondisi ini tersebut membentuk motivasi kuat yang menghasilkan prestasi kerja yang baik. Oleh sebab itu faktor ini disebut sebagai pemuas.

Hygie factors adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber kepuasan yaitu gaji, insentif, pengawasan, hubungan pribadi, kondisi kerja, dan status. Keberadaan kondisi ini tidak selalu menimbulkan kepuasan bagi karyawan, dan sebaliknya ketidak beradaannya dapat menyebabkan ketidakpuasan bagi karyawan.[13]

d. Indikator Kepuasan Kerja

1) Kemangkiran.

[13] Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 237.

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

2) Keinginan Pindah.
3) Kinerja Karyawan.
4) Rekan Kerja.
5) Kenyamanan Kerja Karyawan.[14]

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.[15]

Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau perestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.[16] Dalam Al-Qur'an disebutkan dalam ayat yang berbunyi:

أُوْلَٰٓئِكَ لَهُمۡ نَصِيبٞ مِّمَّا كَسَبُواْۚ وَٱللَّهُ سَرِيعُ ٱلۡحِسَابِ ٢٠٢

Artinya : "Mereka itulah orang yang mendapat bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan Allah sangat cepat perhitungannya." (Q.S. Al-Baqarah, 2:202).[17]

Dari sisi terminologi, Mangkunegara mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seroang pegawai

[14] Yoyo Sudaryono, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*, (Yogyakarta: ANDI, 2018), 92-93.

[15] Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Edisi Revisi)*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), 95.

[16] Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Banjarmasin: Aswaja Pressindo, 2014), 259.

[17] Al-Qur'an, Al Baqarah ayat 202, *Al Qur'an Dan Terjemahannya*, 31.

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian lainnya, kinerja berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja, untuk kerja, atau penampilan kerja. Simamora juga mengemukakan bahwa kinerja karyawan (*employee performance*) adalah tingkat para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.[18]

Adapun para tokoh mendiskripsikan pengertian kinerja adalah sebagai berikut:

1) Nawawi menyatakan bahwa, kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik atau material.
2) Amstrong dan Baron, kinerja merupakan hasil pekerjaanyang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.
3) Abdullah, kinerja itu adalah terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam pengertian yang simpel kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pemimpin (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja.

Demikian berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah mengatasi rencana prestasi kerja dengan mengimplementasikan rencana kerja yang dibuat oleh suatu instansi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan yang bekerja di instansi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.[19]

b. Jenis Kinerja

Ada tiga jenis kinerja dilihat dari manajemen umum kerja organisasi sebagai berikut:

1) Kinerja Operasional

Adalah kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan oleh

[18] Udang Ahmad Kamaludin, dan Muhammad Alfan, *Etika Manajemen Islam*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2010), 133.

[19] Ma'ruf Abdullah, *Manajemendan Evaluasi Kinerja Karyawan*, (Yogjakarta: Aswara Persindo, 2014), 3-4.

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

perusahaan seperti modal, bahan baku, teknologi, dan lain-lain. Sejauh mana penggunaan tersebut secara maksimal untuk mencapai keuntungan atau mencapai visi dan misinya.

2) Kinerja Administratif

Yaitu kinerja ini berkaitan dengan kinerja administrasi organisasi. Termasuk di dalamnya struktur administratif, yang mengatur hubungan otoritas (wewenang) dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan. Selain itu, berkaitan dengan kinerja mekanisme aliran informasi antarunit kerja dalam organisasi.

3) Kinerja Strategi

Adalah kinerja ini terkait atas kinerja perusahaan dievaluasi ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan khususnya secara starategi perusahaan dalam menjalankan visi misinya.[20]

c. Faktor-Faktor kinerja

Para pimpinan dan bagian personel sejak awal harus menyadari akan pentingnya faktor-faktor yang mempengaruhi mengapa sesorang bisa berkinerja baik dan tidak, yaitu antara lain:

1) Sasaran: Adanya rumusan sasaran yang jelas tentang apa yang diharapkan oleh organisasi untuk dicapai.
2) Standar: Apa ukurannya bahwa seseorang telah berhasil mencapai sasaran yang diinginkan oleh organisasi untuk dicapai.
3) Umpan balik: Informasi terhadap kegiatan yang berkaitan dengan upaya mencapai sasaran sesuai standar yang telah ditentukan.
4) Peluang: Beri kesempatan orang itu untuk melaksanakan tugasnya mencapai sasaran tersebut.
5) Sarana: Sediakan sarana yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugasnya.
6) Kompetensi: beri pelatihan yang efektif, yaitu bukan sekadar belajar tentang sesuatu, tetapi belajar bagaimana melakukan sesuatu.

[20] Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Edisi Revisi)*, 98.

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

7) Motivasi: Harus bias menjawab Pertanyaan "mengapa saya harus melakukan pekerjaan ini?"[21]

d. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada indikatornya, yaitu:

1) Kualitas. Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.
2) Kuantitas. Merupakan produk yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3) Waktu. Ketepatan waktu merupakan di mana kegiatan tersebut diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.
4) Penekana biaya. Biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.
5) Pengawasan. Pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah direncanakan atau ditetapkan.
6) Hubungan antar karyawan. Hubungan antar karyawan ini merupakan perilaku kerja yang dihasilkan seorang karyawan.[22]

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan disejumlah tempat. Hasil penelitian tersebut dijadikan landasan dan perbandingan dalam menganalisis variabel yang berpengaruh peningkatan kinerja karyawan. Beberapa hasil penelitian dalam bentuk jurnal penelitian yang dijadikan acuan penelitian, antara lain:

1. Penelitian yang dilakukan Dimas Rizky Akbar melakukan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis seberapa besar *Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pengawai Negeri Sipil di Lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya*. Penelitian ini menggunakan

[21] Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 151.

[22] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 208-210.

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

penelitian sensus, dengan jumlah obyek dalam populasi sebanyak 82. Metode yang digunakan adalah pendekatan deduktif.

Hasil penelitian ini yaitu: yang pertama, kemampuan (X1) terdapat bukti signifikan adanya pengaruh positif kemampuan pegawai negri sipil berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai negara sipil di Kecamatan Tambaksari Surabaya. Peningkatan kemampuan baik dari sisi pengetahuan maupun keterampilan-keahlian pegawai dapat memperbaiki kinerjanya. Yang kedua, motivasi (X2) tidak terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai negi sipil di kecamatan tambaksari Surabaya. Motivasi belum terbukti menjadi tolak ukur yang dapat menentukan perubahan kinerja secara signifikan. Walaupun demikian temuan penelitian ini mengkonfirmasi bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kierja pegawai negri sipil di lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya. Yang ketiga, kepuasan kerja (X3) tedapat bukti signifikan adanya pengaruh positif kepuasan kerja pegawai negri sipil terhadap peningkatan kinerja pegawai negri sipil di lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya. Kepuasan kerja yang baik dapat mendorong terjadinya peningkatan kinerja layanan pada pegawai negri sipil di lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya.[23]

2. Penelitian yang dilakukan Zummy Anselmus Dami melakukan penelitian ini berjudul *Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Etos Kerja dengan Kinerja Guru SMA Methodist 1 Palembang*. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara Kepuasan Kerja Guru dan Kinerja Guru secara parsial positif tetapi tidak signifikan. Ini dapat ditunjukkan dengan melihat nilai koefisien korelasi (r) antara kepuasan kerja guru dengan kinerja guru sebesar 0.170 dengan p = 0.266 > 0.05. namun, hubungan antara etos kerja guru dan kinerja guru secara parsial positif dan signifikan. Ini dapat dengan melihat nilai koefisien korelasi sebesar 0.451 dengan p = 0.002 <0.05.[24]
3. Penelitian yang dilakukan Novita, Bambang Swarto Sunuharjo, dan Ika Ruhana yang bertujuan untuk meneliti pengaruh *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional*

[23] Dimas Rizky Akbar, "Pengaruh Kemampuan Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kecamatan Tambaksari", 9.

[24] Zummy Anselmus Dami, "Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Etos Kerja dengan Kinerja Guru SMA Methodist 1 Palembang", 221.

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Jatim Malang secara simultan dan parsial terhadap terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan keja adan komitmen organisasional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig. F 0,000 < sig = 0,05. Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhada kinerja karyawan dengan nilai sig.t 0,000 < sig =0,05 namun, komitmen organisasional tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig.t 0,344 > sig = 0,05.[25]

4. Penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Rifky Bagus Pratama, Mochammad Al Musadieq, Gunawan Eko Nurtjahjono tentang *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Giant Hypermarket Mall Olympic Garden Malang* menunjukkan bahwa nilai sig uji F 0,000 lebih kecil dari sig = 0,05 (0,000 < 0,05) sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Giant Mall Olympic Garden Malang. Nilai sig t sebesar 0,001 lebih kecil dari sig = 0,05 (0,001<0,05) dengan regresi sebesar 0,241 dan hal ini memperlihatkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial. Nilai sig t sebesar 0,000 lebih kecil dari sig = 0,05 (0,000 < 0,05) dengan koefisien regresi sebesar 0,411.[26]
5. Penelitian yang dilakukan Achmad Fadhil dan Yuniadi Mayowan tentang *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB BUMIPUTERA* hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawa. Motivasi Kerja dan Kepusan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan pada AJB Bumi Putera kota Malang.[27]

---

[25] Novita, Novita, Bambang Swarto Sunuharjo, Ika Ruhana, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Jatim Malang", 5.

[26] Mohammad Rifky Bagus Pratama, Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja, *Jurnal Administrasi Bisnis*, 54.

[27] Achmad Fadhil, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB BUMIPUTERA", 46.

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

Tabel 2.1
Perbedaan dan Persamaan Penelitian Terdahulu dengan Sekarang

Peneliti	Judul	Variabel	Perbedaan	Persamaan
Dimas Rizky Akbar	Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pengawai Negeri Sipil di Lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya pada Tahun 2014.	Kemampuan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.	Penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel independennya (Kemampuan, Motivasi dan Kepuasan Kerja). Sedangkan penelitian saya menggunakan 2 variabel independenya (Motivasi, dan Kepuasan Kerja).	Sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis menggunakan uji asumsi klasik, selanjutnya dilakukan uji F dan uji t.
Christian Katiandagho, Silvya L. Mandey, dan Lisbeth Mananeke	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi, Terhadap Kinerja Pegawai.	Penelitian terdahulu menggunakan *purposive sampling* jumlah sampel 60 responden. Sedangkan penelitian saya menggunakan *sampling* jenuh	Menggunakan metode yang sama diantaranya analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji F dan uji t.

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

	pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Sulutten ggo Area Manado pada Tahun 2014.		jumlah sampel 36 responden.	
Novita, Bambang Swarto Sunuharjo, dan Ika Ruhana	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Jatim Malang pada Tahun 2016.	Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional, Terhadap Kinerja Karyawan.	Penelitian terdahulu variabel independennya meneliti 2 variabel, diantaranya yang berbeda dengan penelitian saya yaitu Komitmen Organisasi.	Menggunakan metode yang sama seperti analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji F dan uji t.
Mohammad Rifky Bagus	Pengaruh Motivasi Kerja	Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja	Penelitian terdahulu mengunakan jumlah sampel	Sama-sama menggunakan motivasi kerja dan

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

Pratama, Mochammad Al Musadieq, Gunawan Eko Nurtjahjono	dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Giant Hypermarket Mall Olympic Garden Malang pada Tahun 2017.	Terhadap Kinerja Karyawan	100 responden. Sedangkan penelitian saya menggunakan jumlah sampel 36 responden.	kepuasan kerja variabel independen, dan menggunakan analisis regresi berganda.
Achmad Fadhil dan Yuniadi Mayowan	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB BUMIPUTERA pada Tahun 2018	Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian terdahulu dalam penariakan data sampel 100 orang menggunakan metode sensus. Sedangkan penelitian saya menggunakan *sampling* jenuh jumlah sampel 36 responden.	Sama-sama menggunakan variabel bebas yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja dan variabel dependenny a sama-sama menggunakan kinerja karyawan.

C. Karangka Berfikir

Karangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan anatara varaiabel yang akan diteliti. Jadi secara

REPOSITORI IAIN KUDUS

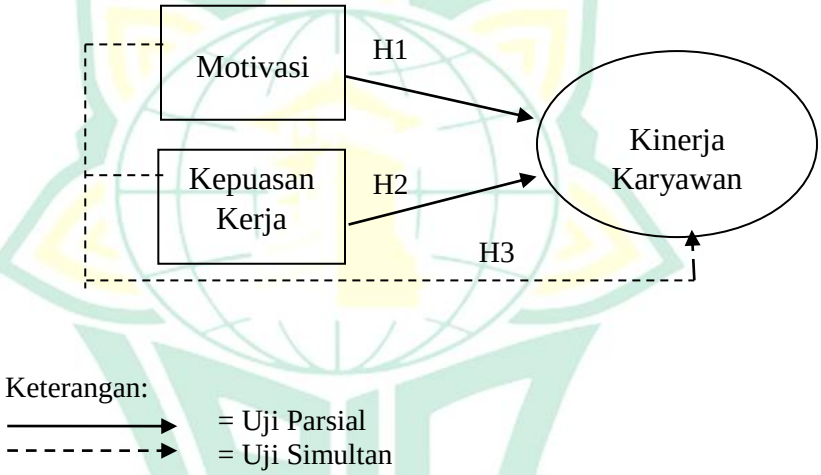
REPOSITORI IAIN KUDUS

teoritis perlu dijelakan hubungan antar variabel independent dan depeden.[28]

Pada Penelitian ini terdapat tiga variabel yang didefinisikan sebagai masalah yang penting. Tiga variabel itu terdiri dari dua variabel independen yaitu: motivasi dan kepuasan kerja serta satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Secara singkat hubungan antara variabel tersebut yaitu:

Dari uraian diatas maka dapat dibuat sebuah karangka berfikir yaitu sebagai beikut:

Gambar 2.1
Karangka Berfikir



D. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap suatu permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul, dengan demikian kebenaran teori ini masih perlu diuji.[29] Dalam penelitian ini perumusan hipotesisinya adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Mangkunegara mengemukakan ada dua faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (motivation). Faktor kemampuan terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan real (*knowledge* +

[28] Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2004), 47.

[29] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*), Cet. 17, (Bandung: Alfabeta, 2013), 96.

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

skill). Artinya, seseorang yang memiliki IQ tinggi dan ditunjang oleh pendidikan yang memadai serta terampil dalam melaksanakan tugasnya, ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Adapun faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri seseorang agar terarah untuk mencapai tujuan kerja.[30]

Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Achmad Fadhil dan Yuniadi Mayowan, menghasilkan penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan dijelaskan bahwa semakin tinggi nilai motivasi maka nilai kinerja karyawan akan semakin tinggi.

Berdasarkan teori dan permasalahan yang ada serta penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis alternatif sebagai berikut:

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Tri Andika Semarang.

Ha : Ada pengeruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Tri Andika Semarang.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.[31]

Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Novita, Bambang Swarto Sunuharjo, Ika Ruhana, menemukan bahwa ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini mencerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Berdasarkan teori dan permasalahan yang ada serta penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis alternatif sebagai berikut:

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Tri Andita Semarang.

---

[30] Udang Ahmad Kamaludin, dan Muhammad Alfan, *Etika Manajemen Islam*, 134.

[31] Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 295.

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

Ha : Ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Tri Andita Semarang.

3. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi dan kepuasan kerja merupakan faktor penentu dalam mencapai kinerja karyawan. Diharapkan adanya motivasi dan kepuasan kerja dapat mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan.[32]

Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mohammad Rifky Bagus Pratama, Mochammad Al Musadieq, Gunawan Eko Nurtjahjono, menemukan bahwa secara simultan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori dan permasalahan yang ada serta penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis alternatif sebagai berikut:

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Tri Andita Semarang.

Ha : Ada pengaruh signifikan motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Tri Andita Semarang.

[32] Mohammad Rifky Bagus Pratama, Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja, *Jurnal Administrasi Bisnis*, 52.

REPOSITORI IAIN KUDUS