

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut **Panggabean (2007)** Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut **Sulistiyani dan Rosidah (2009)** Manajemen sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Manajemen sebagai ilmu dan seni untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain. Artinya, tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih. Sementara itu manajemen sumber daya manusia sebagai suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu perusahaan.

Menurut **Veithzal (2009)** Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian pelaksanaan dan pengendalian.

Manajemen sumber daya manusia terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang memengaruhi

efektivitas karyawan dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan.

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat di pahami karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan, tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi yang bersangkutan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi.

2.2. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja pada dasarnya merupakan gambaran hasil kerja yang dicapai seseorang dalam jangka waktu tertentu. Dengan kata lain prestasi kerja karyawan adalah kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugasnya sehingga dapat menghasilkan sesuatu yang menandakan pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki.

Hasibuan (2007) mengatakan bahwa “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja seseorang yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu”.

Menurut Sutrisno (2012) mengemukakan pengertian prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu didalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya.

Sedangkan **Samsudin (2006)** mengungkapkan prestasi kerja sebagai berikut, “*A general term applied to part or all of the conduct or activities of an organization over period of time, often with reference to some standard such as past projected cost, an efficiency base, management responsibility or accountability, or the like*”. (Artinya, prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan).

Pada umumnya, prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seseorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi karyawan yang disebut dengan istilah *performance appraisal*. **Siagian (2007)** mengemukakan prestasi kerja yang disebut juga dengan kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut **Rivai (2010)** prestasi kerja atau kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan.

Berdasarkan definisi dari beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja merupakan suatu proses mengevaluasi kemampuan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerja dari para karyawan dengan cara yang seobjektif mungkin, serta menggunakan standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut **Musyayyadah (2006)** Penilaian prestasi kerja mutlak harus diperhatikan oleh seorang manajer perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang dipimpinya, karena penilaian prestasi menyangkut hasil yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan yang pada akhirnya merupakan hasil dari perusahaan itu secara keseluruhan disamping itu juga memberikan manfaat yang besar bagi penyempurnaan manajemen perusahaan.

2.2.1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Byar dan Rue dalam **Sutrisno (2011)** mengatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, yaitu:

a. Faktor Individu

1. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

b. Faktor Lingkungan

1. Kondisi fisik
2. Peralatan
3. Waktu

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Material
5. Pendidikan
6. Supervisi
7. Desain Organisasi
8. Pelatihan
9. Keberuntungan

2.2.2. Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja (performance appraisal) proses melalui organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Kegunaan penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut:

1. Perbaikan Prestasi Kerja.

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

2. Penyesuaian-Penyesuaian Kompensasi.

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

3. Keputusan-Keputusan Penempatan.

Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Kebutuhan-Kebutuhan Latihan Dan Pengembangan.

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan.

Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

5. Perencanaan Dan Pengembangan Karier.

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

6. Penyimpangan-Penyimpangan Proses Staffing.

Prestasi kerja atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan-kelemahan prosedur staffing departemen personalia.

7. Ketidakakurat Informasi.

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia yang diambil tidak akurat.

8. Kesalahan-Kesalahan Desain Pekerjaan.

Prestasi kerja yang jelek mungkin suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

9. Kesempatan Kerja Yang Adil.

Penilaian prestasi kerja secara akurat dan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

10. Tantangan-Tantangan Eksternal.

Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi kerja, departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan.

2.2.3. Implikasi Penilaian Prestasi Kerja

Proses penilaian prestasi kerja menghasilkan suatu evaluasi atas prestasi kerja karyawan pada waktu yang akan datang. Seperti telah dikemukakan di muka, ketepatan penilaian terutama tergantung pada berbagai standar, ukuran dan teknik evaluasi yang dipilih. Bagaimanapun juga, proses penilaian ini kurang mempunyai nilai bila para karyawan tidak menerima umpan balik mengenai prestasi kerja mereka. Tanpa umpan balik, perilaku karyawan tidak akan dapat diperbaiki. Oleh karena itu, bagian kritis proses penilaian adalah wawancara evaluasi.

1. Wawancara Evaluasi

Wawancara evaluasi adalah periode peninjauan kembali prestasi kerja yang memberikan kepada para karyawan umpan balik ini melalui beberapa pendekatan.

a) *Tell-End-Sell Approach.*

Mereview prestasi kerja karyawan dan mencoba untuk meyakinkan karyawan untuk berprestasi lebih baik. Pendekatan ini lebih baik digunakan untuk para karyawan baru.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b) *Tell-and-listen approach.*

Memungkinkan karyawan untuk menjelaskan berbagai alasan, latar belakang, dan perasaan *defensive* mengenai prestasi kerja. Ini bermaksud untuk mengatasi reaksi-reaksi tersebut dengan konseling tentang bagaimana cara berprestasi lebih baik.

c) *Problem Solving Approach.*

Mengidentifikasi masalah-masalah yang mengganggu prestasi kerja karyawan. kemudian melalui latihan, *coaching* atau konseling, upaya-upaya dilakukan untuk memecahkan penyimpangan (sering diikuti dengan penetapan sasaran-sasaran prestasi kerja di waktu yang akan datang).

a. Umpan Balik Bagi Manajemen Personalia

Proses penilaian prestasi kerja juga menyediakan umpan balik tentang efektivitas fungsi manajemen personalia. Penilaian prestasi berfungsi sebagai suatu *quality control*. Bila proses penilaian menunjukkan bahwa prestasi kerja jelek tersebut luas, banyak karyawan tidak memenuhi syarat keputusan-keputusan penempatan internal. Mereka tidak akan dipromosikan atau dipindahkan, atau bahkan diberhentikan.

Terlalu banyak karyawan yang berprestasi jelek bisa mencerminkan kesalahan-kesalahan pada salah satu atau beberapa fungsi manajemen personalia. Sebagai contoh, rencana sumber daya manusia bisa salah karena informasi analisis jabatan keliru,

atau pengembangan sumber daya manusia gagal untuk mencapai sasaran-sasaran karier karena orang-orang yang diterima melalui proses seleksi disaring secara jelek, dan sebagainya. Di manapun letak kesalahan, departemen personalia perlu memonitor hasil-hasil proses penilaian prestasi kerja organisasi. Kegiatan ini dapat berfungsi sebagai barometer fungsi personalia keseluruhan.

2.2.4. Indikator-Indikator Prestasi Kerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2009) menjelaskan bahwa Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari definisi diatas, indikator prestasi kerja adalah :

1. Kualitas, Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, kebersihan hasil kerja.
2. Kuantitas, Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.
3. Pelaksanaan tugas, Kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan.
4. Tanggung jawab, Suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3. Pengertian Motivasi

Berkaitan dengan bahasan tentang pengertian motivasi kerja SDM pegawai tersebut, berikut ini di uraikan beberapa teori, konsep, maupun definisi/batasan tentang motivasi kerja dari para ahli dalam disiplin ilmu tersebut.

Terdapat banyak pengertian yang diberikan oleh para penulis tentang motivasi. Di antaranya adalah **Newstrom (2011)** dalam **Wibowo** menyatakan bahwa motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai da menggunakan perilaku tertentu, idealnya, perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi.

Robbins dan Judge (2011) dalam **Wibowo** menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang memperhitungkan intensitas, arah dan ketekunan usaha individual terhadap pencapaian tujuan. Motivasi pada umumnya berkaitan dengan setiap tujuan, sedangkan tujuan organisasional memfokus pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan).

Senada dengan **Robbins dan Judge, McShane dan Von Glinow (2010)** dalam **Wibowo** memberikan definisi motivasi sebagai kekuatan dalam diri orang yang memengaruhi arah (*direction*), intensitas (*intensity*), dan ketekunan (*persistence*) perilaku sukarela. Motivasi merupakan salah satu dari empat pendorong penting perilaku dan kinerja individual.

Kreitner dan Kinicki (2010) dalam **Wibowo** menyatakan bahwa motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan (*arousal*), mengarahkan (*direction*) dan ketekunan (*persistence*) dalam melakukan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tindakan secara sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan. Sedangkan **Colquit, LePine, dan Wesson (2011)** dalam **Wibowo** memberikan definisi motivasi sebagai sekumpulan kekuatan energetik yang dimulai baik dari dalam maupun diluar pekerja., dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, dan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya. Motivasi adalah pertimbangan kritis karena kinerja yang efektif sering memerlukan baik kemampuan dan motivasi tingkat tinggi.

Dari pendapat tersebut disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

2.3.1. Jenis-Jenis Motivasi

Pada dasarnya jenis motivasi tersebut dapat dibagi tiga yaitu sebagai berikut:

1. Material incentive: pendorong yang dapat dinilai dengan uang.
2. Semi material incentive\Non materian incentive: yang tidak dapat dinilai dengan uang seperti:
 - a) Penempatan yang tepat
 - b) Latihan sistematis
 - c) Promosi yang obyektif
 - d) Pekerjaan yang terjamin
 - e) Keikutsertaan wakil-wakil karyawan dalam pengambilan keputusan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- f) Kondisi pekerjaan yang menyenangkan
- g) Pemberian informasi tentang perusahaan
- h) Fasilitas rekreasi
- i) Penjagaan kesehatan
- j) Perumahan
- k) Dan lain sebagainya.

2.3.2. Teori Motivasi

1. Hirerarki Teori Kebutuhan (*Hierarchical Of Needs Thry*)

Teori motivasi Maslow dinamakan, “*A Theory Of Human Motivasion*”. Teori ini mengikuti teori jamak, yakni seorang berperilaku/bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan kedua telah terpenuhi, maka muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima.

2. Teori Kebutuhan Berprestasi (*Mccelland Theory Of Needs*)

Dari McClelland dikenal dengan teori kebutuhan untuk mencapai prestasi atau *Need Of Achievement* (N.Ach) yang menyatakan bahwa motivasi berbeda-beda, sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang akan berprestasi. Murray sebagaimana dikutip oleh Winardi merumuskan kebutuhan akan berprestasi tersebut sebagai keinginan yang melaksanakan sesuatu tugas atau pekerjaan yang sulit. Menguasai, memanipulasi, atau mengorganisasi obyek-obyek fisik, manusia, atau ide-ide melaksanakan

hal-hal tersebut secepat mungkin dan seindependen mungkin, sesuai kondisi yang berlaku. Mengatasi kendala-kendala, mencapai standar tinggi. Mencapai performa puncak untuk diri sendiri. Mampu menang dalam persaingan dengan pihak lain. Meningkatkan kemampuan diri melalui penerapan bakat secara berhasil.

3. Teori Clayton Alderfer (Teori “Erg”)

Teori Aldefer dikenal dengan akronim “ERG”. Akronim “ERG” dalam teori Aldefer merupakan huruf-huruf pertama dari tiga istilah yaitu: E = *Existence* (kebutuhan akan eksistensi), R = *Relatedness* (kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain), dan G = *Growth* (Kebutuhan akan pertumbuhan). Jika makna tiga istilah tersebut didalam akan tampak dua hal penting. Pertama, secara konseptual terdapat persamaan antara teori atau model yang dikembangkan oleh Maslow dan Aldefer. Karena “*Existence*” dapat dikatakan identik dengan hierarki pertama dan kedua dalam teori Maslow; “*Relatedness*” senada dengan hierarki kebutuhan ketiga dan keempat menurut konsep Maslow dan “*Growth*” mengandung makna sama dengan “*self actualization*” menurut Maslow. Kedua, teori Aldefer menekankan bahwa berbagai jenis kebutuhan manusia itu diusahakan pemuasannya secara serentak.

4. Teori Herzberg (Teori Dua Faktor)

Ilmuan keempat yang diakui telah memberikan kontribusi penting dalam pemahaman motivasi Herzberg. Teori yang dikembangkannya dikenal dengan Model Dua Faktor dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor *hygiene* atau pemeliharaan. Menurut teori ini yang dimaksud

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan factor *hygiene* atau peemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.

5. Teori Keadilan

Inti teori terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dengan imbalan yang diterima. Artinya, apabila seorang pegawai mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai, dua kemungkinan dapat terjadi, yaitu: a) seorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar, atau b) mengurangi intensitas usaha yang dibuat dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam menumbuhkan persepsi tertentu.

6. Teori Penetapan Tujuan (Goal Setting Theory)

Edwin Locke mengemukakan bahwa dalam penetapan tujuan memiliki empat macam mekanisme motivasional yakni: a) tujuan-tujuan mengarahkan perhatian; b) tujuan-tujuan mengatur upaya; c) tujuan-tujuan meningkatkan persistensi; dan d) tujuan-tujuan menunjang strategi-strategi dan rencana-rencana kegiatan.

7. Teori Vector H. Vroom (Teori Harapan)

Victor H. Vroom, dalam bukunya yang berjudul “work and motivation” mengetengahkan suatu teori yang disebutnya sebagai “Teori

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Harapan”. Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat suatu hasil dari yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya itu. Artinya, apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu, dan jalan tampaknya terbuka untuk memperolehnya, yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya. Dinyatakan dengan cara yang sangat sederhana, teori harapan berkata bahwa jika seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu itu cukup besar, yang bersangkutan akan sangat terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya itu tipis, motivasinya untuk berupaya akan menjadi rendah.

8. Teori Penguatan Dan Modifikasi Perilaku

Berbagai teori atau model motivasi yang telah dibahas di muka dapat digolongkan sebagai model kognitif motivasi karena didasarkan pada kebutuhan seseorang berdasarkan persepsi orang yang bersangkutan berarti sifatnya sangat subyektif. Perilakunya pun ditentukan oleh persepsi tersebut. Padahal dalam kehidupan organisasional disadari dan diakui bahwa kehendak seseorang ditentukan pula oleh berbagai konsekuensi eksternal dari perilaku dan tindakannya. Artinya, dari berbagai faktor di luar diri seseorang turut berperan sebagai penentu dan pengubah perilaku.

9. Teori Kaitan Imbalan Dengan Prestasi

Bertitik tolak dari pandangan bahwa tidak ada satu modal motivasi yang sempurna, daalm arti masing-masing mempunyai kelebihan dan kekurangan, para ilmuan terus menerus berusaha mencari dan menemukan

sistem motivasi yang terbaik, dalam arti menggabung berbagai kelebihan mode-model tersebut menjadi satu model. Tampaknya terdapat kesepakatan di kalangan para pakar bahwa model tersebut ialah apa yang tercakup dalam teori yang mengaitkan imbalan dengan prestasi seseorang individu.

2.3.3. Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi

Beberapa prinsip dasar atau pedoman untuk analisis masalah motivasi:

1. Perilaku berganjaran cenderung akan diulangi
2. Faktor motivasi yang digunakan harus diyakini yang bersangkutan, dan
 - a. Standar unjuk kerjanya dapat dicapai
 - b. Ganjaran yang diharapkan memang ada
 - c. Ganjaran tersebut akan memuaskan kebutuhannya.
3. Memberikan ganjaran atas perilaku yang diinginkan adalah motivasi yang lebih efektif daripada menghukum perilaku yang tidak dikehendaki.
4. Perilaku tertentu lebih “*reinforced*” apabila ganjaran atau hukuman bersifat segera dibandingkan dengan yang ditunda.
5. Nilai motivasional dari ganjaran atau hukuman yang diantisipasi akan lebih tinggi bila sudah pasti akan terjadi dibandingkan dengan yang masih bersifat kemungkinan.
6. Nilai motivasional dari ganjaran atau hukuman akan lebih tinggi bila yang berakibat pribadi dibandingkan dengan yang organisasional.

2.3.4. Indikator – Indikator Motivasi

Indikator motivasi menurut usman (2006) indikator-indikator motivasi adalah:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Prestasi, hasil atas usaha yang dilakukan seseorang. Prestasi dapat dicapai dengan mengandalkan kemampuan, intelektual, emosional dan spiritual dalam menghadapi pekerjaan.
2. Kerjasama, sikap dari individu atau kelompok untuk saling membantu atau menginformasikan agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh.
3. Tanggung jawab, suatu tanggung jawab untuk melaksanakan suatu tugas dan untuk apa tugas itu. Seseorang dapat dipertanggungjawabkan dalam pelaksanaan tugas yang di rasakan.
4. Kegairahan kerja, setiap pegawai memiliki kesenangan mendalam minat terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepadanya, pada umumnya memiliki motivasi kerja yang positif atau tinggi.
5. Hubungan yang harmonis, hubungan antara pemimpin dengan pegawai sangat besar pengaruhnya terhadap motivasi kerja. Pemimpin yang memperlakukan pegawai secara manusiawi dengan sikap saling menghormati, menghargai, percaya dan menerima satu sama lain akan menimbulkan rasa senang dalam kerja sama.

2.4. Pengertian Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi menjadi hal penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasinya.

Robbins dalam **Sopiah (2008)** mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak dari karyawan terhadap organisasi. Komitmen organisasional dapat diartikan sebagai unsur orientasi hubungan antara individu dengan

organisasinya, yang mana orientasi hubungan tersebut mengakibatkan individu atas kehendak sendiri dan bersedia memberikan sesuatu demi merefleksikan dukungannya bagi tercapainya tujuan organisasi. Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi dimana mereka bekerja.

Komitmen organisasional menurut **Ivancevich (2007)** adalah perasaan identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang diekspresikan oleh pegawai terhadap organisasi. **Mathis dan Jackson (2006)** mendefinisikan “*Organizational Commitment is degree to which employee believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization*”. Komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Menurut **Luthans (2006)** komitmen organisasional adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan Komitmen Organisasional sebagai suatu keadaan karyawan memihak kepada perusahaan tertentu dan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan itu.

Menurut steress dan porter dalam sopiah (2008), mengemukakan bahwa komitmen organisasional dapat di lihat dari tiga faktor:

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi.
2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi.
3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa definisi komitmen organisasional adalah kemampuan pada karyawan dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, tujuan organisasi, mencakup unsur loyalitas terhadap organisasi, dan keterlibatan dalam pekerjaan.

2.4.1. Faktor-Faktor Pembentuk Komitmen

Terbentuknya komitmen suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

1. Faktor Kesadaran

Kesadaran menunjukkan suatu keadaan jiwa seseorang, yang merupakan titik temu atau *equilibrium* dari berbagai pertimbangan sehingga diperoleh suatu keyakinan, ketenangan, ketetapan hati, dan kesinambungan dalam jiwa yang bersangkutan.

2. Faktor Aturan

Aturan adalah perangkat penting dalam segala tindakan dan perbuatan seseorang. Peranan aturan sangat besar dalam hidup

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bermasyarakat, sehingga dengan sendirinya aturan harus dibuat, dipatuhi, dan diawasi yang pada akhirnya dapat 15 tercapai sasaran manajemen sebagai pihak yang berwenang, yang mengatur segala sesuatu yang ada di dalam organisasi kerja tersebut.

3. Faktor Organisasi

Organisasi pelayanan, contohnya pelayanan pendidikan, pada dasarnya tidak berbeda dengan organisasi pada umumnya. Hanya terdapat sedikit perbedaan pada penerapannya, karena sasaran pelayanan ditujukan secara khusus kepada manusia yang memiliki watak dan kehendak yang multikompleks. Organisasi pelayanan yang dimaksud disini adalah mengorganisir fungsi pelayanan yang baik dalam bentuk struktur maupun mekanisme yang akan berperan dalam mutu dan kelancaran pelayanan.

4. Faktor Pendapatan

Pendapatan ialah penerimaan seseorang sebagai imbalan atas tenaga/pikiran yang telah dicurahkan untuk orang lain atau badan organisasi, baik dalam bentuk uang, fasilitas dalam jangka waktu tertentu. Pada dasarnya pendapatan harus dapat memenuhi kebutuhan hidup baik untuk dirinya dan keluarga.

5. Faktor Kemampuan Keterampilan

Kemampuan berasal dari kata mampu yang memiliki arti dapat melakukan tugas/pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan.

6. Kemampuan

Dapat diartikan sebagai sifat/ keadaan yang ditunjukkan oleh keadaan seseorang yang dapat melaksanakan tugas atas dasar ketentuan-

ketentuan yang ada. Keterampilan adalah kemampuan melakukan pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan yang tersedia.

7. Faktor Sarana Pelayanan

Sarana pelayanan adalah segala jenis perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka untuk memenuhi kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu.

2.4.2. Tipe Komitmen Organisasi

Pemimpin dapat memilih empat tipe komitmen yang berbeda, yaitu sebagai berikut:

1. *Commitment To A Course Of Action* (komitmen pada jalannya tindakan), yaitu suatu komitmen pada sesuatu yang menjadi penyebab suatu tindakan. Apabila pemimpin mempunyai komitmen untuk menjadi unggul dalam produk tertentu, sebagai konsekuensinya mereka melakukan daya upaya untuk merealisasinya. Investasi untuk memperluas produk tersebut dilakukan dan menentukan langkah-langkah pemasaran yang tepat untuk menguasai pasar.
2. *Commitment To Ambitious Goal* (komitmen pada tujuan ambisius), yaitu suatu komitmen untuk menetapkan tujuan yang ambisius. Komitmen untuk mencapai tujuan yang ambisius sering dinyatakan dalam bentuk *market share* (misalnya dengan menentukan memperoleh *market share* sebanyak 40% dari pasaran mobil penumpang) atau menempati posisi sebagai

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pemimpin industri (misalnya menentukan menjadi market leader dalam industri minuman ringan).

3. *Commitment To Stretch Relationship* (komitmen untuk membentangkan hubungan), yaitu suatu komitmen untuk mengembangkan hubungan dalam organisasi. Kebanyakan manajer memahami bahwa memperluas tujuan sebagai alat manajemen, tetapi sedikit yang mengenal hubungan yang lebih luas dalam mengatasi kelembaman. Manajer memberikan komitmen untuk mengembangkan hubungan dengan menghubungkan keberuntungan perusahaan pada pelanggan utama, mitra yang terpuaskan, investor cangguh, atau permintaan pekerja. Namun, kebanyakan manajer menghindari hubungan yang meluas karena akan mengganggu status quo.
4. *Commitment To An Operating Philosophy* (komitmen pada filosofi organisasi), Manajer yang berusaha mengatasi kelambatan dapat membuat komitmen pada filosofi operasi yang berbeda dengan cara tradisional organisasi. Filosofi organisasi bukanlah merupakan daftar rinci aturan maupun kompilasi nilai-nilai yang tidak berarti, tetapi merupakan pernyataan singkat tentang bagaimana organisasi akan bergerak ke masa depan.

2.4.3. Memilih Komitmen

Semua pemimpin menimbang secara strategis manfaat dan risiko atas komitmen yang mereka buat. Untuk mengukur apakah komitmen atas tindakan tertentu, tujuan, hubungan atau filosofi sepertinya mengatasi beban

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kelembaman perusahaan, pemimpin dapat menanyakan pada diri sendiri, apakah komitmen mereka konkret, dapat dipercaya dan berani.

Akan tetapi, persoalannya adalah bagaimana menentukan tipe komitmen yang paling cocok dengan situasi yang dihadapi. Tidak ada aturan yang sulit dan cepat, tetapi beberapa petunjuk dapat membantu pemimpin memilih secara bijaksana. Bertaruhlah pada suatu tindakan tunggal, tembaklah pada tujuan ambisius, memperluas hubungan, dan mengemudikan dengan dasar filosofi operasi.

2.4.4. Indikator-indikator komitmen organisasional

Menurut **Meyer** dan **Allen** dalam **Soekidjan (2009)** membagi komitmen organisasi menjadi tiga macam atas dasar sumbernya:

1. Affective commitment, berkaitan dengan keinginan secara emosional terikat dengan organisasi, identifikasi serta keterlibatan berdasarkan atas nilai-nilai yang sama.
2. Continuance commitment, komitmen didasari oleh kesadaran akan biaya-biaya yang akan ditanggung jika tidak bergabung dengan organisasi . disini juga didasari oleh tidak adanya alternatif lain.
3. Normative commitment, komitmen berdasarkan perasaan wajib sebagai anggota/karyawan untuk tetap tinggal karena perasaan hutang budi. Disini terjadi juga internalisasi norma-norma.

2.5. Pandangan Islam Terhadap Prestasi Kerja

Sifat rajin dan bekerja keras dapat mendorong untuk berprestasi tidak harus menimbulkan dampak negatif. Oleh sebab itu, diperlukan sebuah

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mekanisme yang baik dalam mengatasi dampak negatif tersebut. Mekanisme ini dapat diperoleh dari dalam Alquran. Kebutuhan berprestasi menurut Alquran bersifat duniawi dan ukhrawi yang tidak berorientasi pada kepentingan diri sendiri, tetapi kepada Allah. Dalam Islam, orang bekerja bukan untuk mencari pengakuan dari orang lain terhadap prestasi yang dibuatnya, tetapi yang dicari dalam bekerja adalah pengakuan dari Allah. Hal ini telah dijelaskan dalam Alquran surat Al-Inshirah ayat 7- 8:

﴿٧﴾ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ ﴿٨﴾

Artinya: *“Maka, apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras untuk (urusan-urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhan-mulah engkau berharap”*

Ayat di atas mengandung arti bahwa seseorang harus terus bekerja dengan kesungguhan hati untuk meningkatkan prestasi. Bekerja tidak hanya sebagai suatu beban, namun setelah bekerja keras harus menikmati hasilnya dengan bergembira dan bersyukur atas pemberian Allah. Dalam bekerja, seorang Muslim harus mengharapkan pengakuan dari Allah bukan pengakuan dari sesama manusia. Bekerja karena Allah dapat melahirkan kepuasan jiwa. Seseorang dapat menikmati pekerjaannya serta melakukan pekerjaan dengan kesungguhan hati. Selain itu, seseorang dapat terhindar dari dampak negatif apabila bekerja hanya mengejar materi saja atau duniawi saja

2.6. Pandangan Islam Terhadap Motivasi

Al-Quran memberikan penekanan utama terhadap pekerjaan dan menerangkan dengan jelas bahwa manusia diciptakan di bumi untuk bekerja

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keras untuk mencari penghidupan masing-masing. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat al-Jumu'ah ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

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

Berdasarkan ayat di atas kita dapat melihat adanya motivasi yang tersirat, yaitu berupa keinginan yang memenuhi kebutuhan dengan cara mencari karunia Allah SWT. Mencari karunia Allah tidaklah dengan berdiam diri, tetapi dengan berusaha dan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup kita, sehingga terjadi keseimbangan dalam hidup kita untuk kehidupan di dunia dan akhirat.

2.7. Pandangan Islam Terhadap Komitmen Organisasional

Dalam islam komitmen seseorang tercemin dalam setiap aktifitas atau tindakan yang dilakukannya. Komitmen dalam menjalankan kewajiban dan menjauhi larangan-Nya merupakan perwujudan komitmen seorang manusia sebagai khalifah di muka bumi ini.

إِلَّا الَّذِينَ تَابُوا وَأَصْلَحُوا وَاعْتَصَمُوا بِاللَّهِ وَأَخْلَصُوا دِينَهُمْ لِلَّهِ فَأُولَئِكَ مَعَ الْمُؤْمِنِينَ ۗ وَسَوْفَ يُؤْتِ اللَّهُ الْمُؤْمِنِينَ أَجْرًا عَظِيمًا

Artinya: “kecuali orang-orang yang taubat dan mengadakan perbaikan dan berpegang teguh pada (agama) Allah dan tulus ikhlas (mengerjakan) agama mereka karena Allah. Maka mereka itu adalah bersama-sama orang yang beriman dan kelak Allah akan memberikan kepada orang-orang yang beriman pahala yang besar” (QS An Nisa: 146).

Ayat tersebut di atas memperhatikan bahwa komitmen yang diberikan oleh seorang muslim dalam bentuk tetap berpegang teguh dengan Allah, mengadakan perbaikan atau melakukan pekerjaan yang baik untuk menghilangkan akibat-akibat yang jelek dan kesalahan-kesalahan yang dilakukan, dan dengan rasa ikhlas mengerjakan kewajiban tersebut, maka Allah akan memberikan imbalan baginya.

QS Al-Fath : 10

إِنَّ الَّذِينَ يُبَايِعُونَكَ إِنَّمَا يُبَايِعُونَ اللَّهَ يَدُ اللَّهِ فَوْقَ أَيْدِيهِمْ ۖ فَمَنْ نَكَثَ فَإِنَّمَا يَنْكُثُ عَلَىٰ نَفْسِهِ ۖ وَمَنْ أَوْفَىٰ بِمَا عَاهَدَ عَلَيْهِ اللَّهُ فَمَنَّا أَجْرًا عَظِيمًا

Artinya: “bahwasanya orang-orang yang berjanji setia kepadamu (muhammad). Sesungguhnya mereka berjanji setia kepada Allah. Tangan Allah di atas tangan mereka, mak barangsiapa yang melanggar janjinya, niscaya akibat ia melanggar, janji itu akan menimpa dirinya sendiri, dan barang siapa menepati janjinya kepada Allah, maka Allah akan memberinya pahala yang besar”.

Al-Qur’an surah Al Fath 10 di atas menjelaskan bahwa ketika seorang sudah berkomitmen dalam sesuatu, dalam ayat tersebut dijabarkan tentang berjanji maka orang tersebut harus memenuhi komitmen yang sudah dibuatnya. Ketika komitmen tersebut dipenuhi Tuhan akan memberi nikmat yang besar, namun apabila komitmen tersebut dilanggar maka kerugian akan menimpa orang tersebut.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.8. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu dapat kita lihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dari penelitian terdahulu
1	Ana Puspita Sari. 2013	Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Surakarta.	Hasil uji instrument data menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan setiap variabel dikatakan valid dan seluruh variabel dalam penelitian ini realibel.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua item pertanyaan yang digunakan valid dan seluruh variabel dalam penelitian ini realibel pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
2	Irfan Nanda Rikiawan, Mochammad Al Musadieq, Hamidah Nayati Utami 2013	Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan BUMIUTERA Kantor Cabang Batu.	variabel Kemauan Karyawan (X_1), Kebanggaan Karyawan (X_2) dan Kesetiaan Karyawan (X_3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Prestasi Karyawan (Y).	Variabel Motivasi (X_1), Komitmen Organisasi (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
3	Bonar P. Silalahi. 2014	Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan Dan Kekayaan Daerah Tapanuli Tengah.	Motivasi, Pengawasan dan Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Kekayaan	Motivasi dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
4	Clyсна Wydhiatmoko	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja	(1) Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap	Motivasi dan Komitmen Organisasi Memiliki pengaruh

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

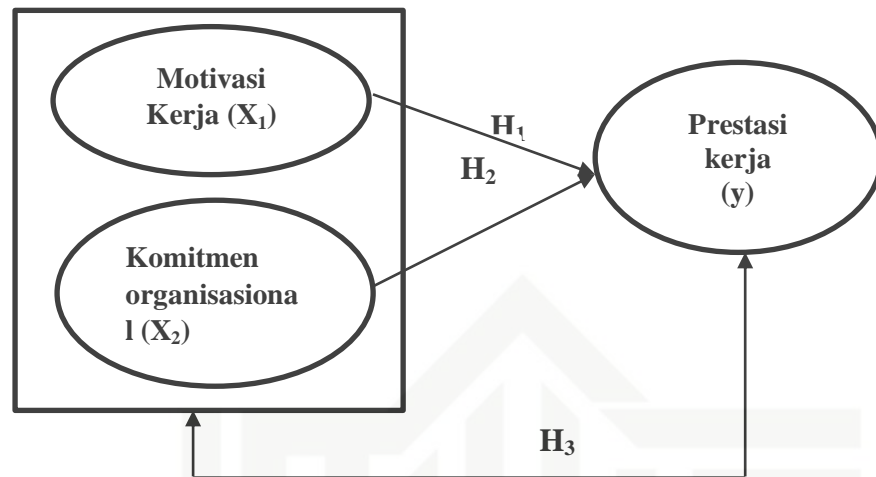
1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dari penelitian terdahulu
2016		Terhadap Prestasi Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinastidak Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Madiun	prestasi kerja. (2) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. (3) Komitmen organisasi tidak memediasi kompensasi terhadap prestasi kerja (4) Komitmen organisasi memediasi secara langsung motivasi kerja terhadap prestasi kerja.	positif terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
5	Warna Susanti, Rizky Natassia Se, Mm, Hayu Yolanda Utami, Se, Mba	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Agam	variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.	Secara simultan atau bersamaa Motivasi dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

2.9. Kerangka Pemikiran Penelitian

Berdasarkan teori yang dikemukakan di atas, maka dapat dibuat secara skematis kerangka konseptual dengan penelitian ini yaitu terdiri dari motivasi, komitmen organisasi dan prestasi kerja, seperti yang ditunjukkan pada gambar berikut ini.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Gambar 2.1 : kerangka pemikiran penelitian Pengaruh Motivasi (X₁) dan Komitmen Organisasional (X₂) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y).

Sumber : Hasibuan (2007) Steers dalam Sutrisno (2010)

2.10. Definisi Konsep Operasional

Variabel yang diteliti dibedakan kedalam dua kategori, yaitu (1) variabel bebas atau *independent variable*, (variabel berpengaruh) adalah Motivasi dan Komitmen Organisasi yang sangat mempengaruhi Prestasi Kerja pegawai (variabel terikat).

Adapun variabel dependen adalah:

- Prestasi Kerja (Y)

Adapun variabel independen adalah:

- Motivasi (X₁)
- Komitmen Organisasi (X₂)

Adapun definisi konsep operasional variabel dapat kita lihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 2.2 : Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator Variabel	Skala
1	Prestasi Kerja (Y)	Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja seseorang yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Hasibuan (2007)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab Anwar Prabu Mangkunegara (2009)	Likert
2	Motivasi (X₁)	motivasi sebagai proses yang memperhitungkan intensitas, arah dan ketekunan usaha individual terhadap pencapaian tujuan. Motivasi pada umumnya berkaitan dengan setiap tujuan, sedangkan tujuan organisasional memfokus pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan). Robbins dan Judge, (2011) dalam Wibowo	1. Prestasi 2. Kerjasama 3. Tanggung jawab 4. Kegairahan kerja 5. Hubungan yang harmonis Usman (2006)	Likert
3	Komitmen Organisasional (X₂)	Komitmen organisasional adalah perasaan idenifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang diekspresikan oleh pegawai terhadap organisasi. Komitmen organisasional menurut Ivancevich (2007)	1. Affective Commitment 2. Continuance commitment 3. Normative commitment Meyer dan Allen dalam Soekidjan (2009)	Likert