

BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Swastha, (2002;82)**, Manajemen adalah ilmu dan merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, mengkoordinasikan serta mengawasi tenaga manusia dengan bantuan alat - alat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan .

Menurut **Hasibuan, (2003;72)**, Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut **Simamora, (2004;271)**, Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja.

Menurut **Notoatmodjo, (2003;4)**, Kualitas Sumber Daya Manusia dibagi dalam 2 (dua) aspek yaitu aspek fisik (Kualitas Fisik) dan aspek non fisik. Untuk meningkatkan aspek fisik dapat diupayakan dengan melakukan program – program kesehatan dan gizi, sedangkan untuk aspek non fisik atau disebut dengan kemampuan, maka pendidikan dan pelatihan adalah upaya yang paling diperlukan. Upaya inilah yang dimaksud dengan pengembangan sumber daya manusia.

Menurut **Sedarmayanti, (2009;43)**, arti pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikemukakan oleh para ahli sebagai berikut:

1. Semua aktivitas yang mempengaruhi perilaku individu dalam usaha mereka untuk merumuskan dan menerapkan kebutuhan stratejik perusahaan.
2. Pola penempatan sumber daya manusia yang direncanakan dan aktivitas yang bertujuan untuk kemungkinan perusahaan mencapai tujuannya.
3. Pendekatan membuat keputusan pada skema dan rencana organisasi berkaitan dengan hubungan pekerjaan dan kebijakan serta pelaksanaan perekrutan, pelatihan, pengembangan, manajemen kinerja, imbalan dan hubungan karyawan.
4. Memformulasikan dan melaksanakan sistem sumber daya manusia kebijakan dan aktivitas yang menghasilkan kompetensi serta perilaku karyawan serta yang dibutuhkan perusahaan untuk meraih tujuan stratejik.

2.2 Motivasi

Pada suatu perusahaan seorang pimpinan tidak hanya bekerja dengan sendirinya, namun harus meminta bantuan kepada orang lain dalam menjalankan dan memberikan tugas- tugas kepada karyawannya. Agar karyawan mau bekerja dengan baik maka seorang manajer harus mengetahui apa yang menjadi motif, tujuan dan kebutuhan masing masing karyawan dalam perusahaannya supaya kegiatan dan tugas yang diberikan kepadanya diselesaikan dengan cara yang paling efektifitas dan efisien.

Menurut Teori kebutuhan McClelland dalam **Robbins (2006;222)**, kebutuhan dibagi menjadi tiga bagian yaitu:

1. Kebutuhan akan berprestasi: dorongan untuk unggul, untuk berprestasi berdasar seperangkat standar, untuk berusaha keras supaya sukses.
2. Kebutuhan akan kekuasaan: kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
3. Kebutuhan akan kelompok pertemanan: hasrat untuk hubungan antarpribadi yang ramah.

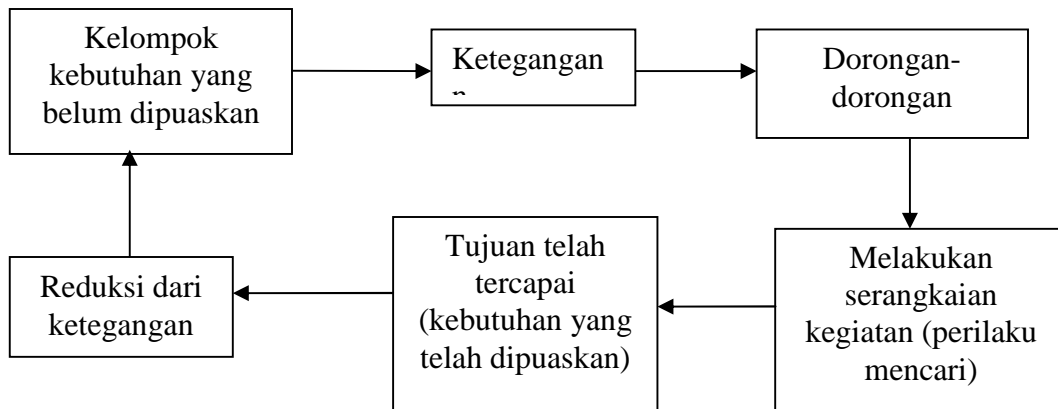
Pada umumnya manusia terdorong atau termotivasi dalam bekerja, disebabkan oleh berbagai macam tindakan kebutuhan yang diinginkan. Begitu juga dengan kebutuhan dasar nya terpengaruhi, maka akan muncul kebutuhan yang lain dengan demikian untuk merangsang karyawan agar lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya haruslah dapat dipenuhi kebutuhan dasar nya terlebih dahulu dan juga kebutuhan lain nya. Maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, prestasi dalam bekerja pun dapat dicapai. Dengan tercapainya prestasi kerja yang diraih karyawan akan turut meningkat dan kinerja perusahaan turut tercapai.

2.2.1 Pengertian Motivasi

Pentingnya motivasi karena hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias untuk

mencapai hasil yang maksimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang penting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mau bekerja giat.



Gambar 2.1 Proses Berlangsungnya Motivasi

Menurut **Flippo (2005;143)**, motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dalam organisasi agar mau bekerja, sehingga keinginan para pegawai dan organisasi sekaligus tercapai.

Menurut **Manullang (2004;165)**, mendefinisikan motivasi sebagai pekerjaan yang dilakukan seorang pimpinan dalam memberikan insentif, semangat dorongan kepada orang lain dalam hal ini karyawan - karyawannya untuk mengambil tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk

menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut.

Menurut **Robins (2001;164)**, motivasi adalah keadaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu.

Menurut **Maskowits** dalam **Hasibuan (2008;144)**, mengemukakan bahwa motivasi secara umum didefinisikan sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku dalam pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku.

Menurut **Nawawi** (dalam **Gomez, 2003;35**), kata motivasi (motivation) memiliki kata dasar motif (mitive) yang berarti dorongan atau dasar seseorang untuk melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Menurut **Mitcell** (dalam **Winardi, 2002;106**), mengemukakan defenisi dari motivasi adalah mewakili proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya,diarahkannya, dan terjadi persistensi kegiatan sukarela (volunter) yang diarahkan kearah tujuan tertentu.

Menurut **Siswanto (2005;119)**, motivasi adalah kadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi bagi mendorong kegiatan

(moves) dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Motivasi adalah bertolak dari kata motivasi tadi, maka yang akan dimaksud dengan motivasi adalah sesuatu yang memberikan dorongan atau semangat kerja. Menurut **Hasibuan (2004;141)**, motivasi berasal dari kata *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengerahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi tampak sebagai kebutuhan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi baik pegawai maupun sumber daya lainnya. Dalam menjalankan suatu organisasi, motivasi sangatlah dibutuhkan karena dalam melaksanakan fungsinya seorang atasan tidak dapat mengerjakan pekerjaannya tanpa dibantu oleh pegawainya. Agar pegawai mau dan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik maka seorang atasan harus dapat mengetahui apa yang menjadi motivasi bagi para bawahannya untuk bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan, sehingga dengan demikian atasan dapat memotivasi dengan baik, yang pada tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Menurut **Robins (2001;208)**, bahwa motivasi adalah sebagai suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha

untuk mencapai suatu tujuan. Menurut **Winardi (2001;6)**, menyebutkan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

Ada satu pertanyaan yang muncul, yaitu bagaimana anda memotivasi pegawai dengan cara yang logis. Menurut **Handoko (2003;256)**, adalah dengan menyelidiki keinginan para pegawai dalam memenuhi kebutuhan mereka. Kebutuhan-kebutuhan ini merupakan kekuatan pendorong bagi mereka untuk menyelenggarakan kegiatan-kegiatan organisasi. Kemudian **Moekijat (2001:85)**, mengemukakan bahwa motivasi adalah sebagai pengaruh tingkah laku dan apa bila kita menerima paham bagian yang terbesar dari pada pengaruh tingkah laku manusia itu adalah pada kebutuhan dasar.

Kemudian pendapat lain mengatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (**Hasibuan,2001;143**), pegawai akan bekerja lebih giat lagi apabila memiliki kegairahan kerja yang tinggi. Sebaliknya apabila kegairahan dalam bekerja tidak memiliki sama sekali maka prestasi kerja tidak akan biasa di capai.

Dengan pengertian motivasi yang di kemukakan diatas jelasnya seorang mau bekerja dalam suatu badan usaha apabila ada dorongan atau motivasi yang di terima dari perusahaan atau organisasi tersebut. Semakin di perhatikan tujuan perseorangan dalam suatu badan usaha semakin giat dalam masing-masing

perseorangan melakukan tugasnya. Efektifnya seorang manajer sebagian besar tergantung kepada kecakapan membantu kebutuhan-kebutuhan kelompok yang dipimpinnnya sejauh mana organisasi yang diawasinya merasa bahwa ia membantu mereka dan menuruti dengan itikad baik.

Orang di motivasi untuk menghasilkan yang paling minimum saja yang dibutuhkan untuk mempertahankan pekerjaan mereka (walaupun jumlah minimum ini kadang mencukupi) lagi pula ancaman ini menimbulkan prestasi dan efek samping yang tidak di inginkan, dalam prakteknya sering kali di perluas dengan tawar menawar infilisit.

Motivasi berarti tindakan dari seseorang yang ingin mempengaruhi orang lain untuk berperilaku secara tertentu. Jika di gunakan dalam konteks ini maka motivasi menjelaskan suatu motivasi manajemen, atau sesuatu yang dilakukan oleh seorang manajer untuk membujuk atau mempengaruhi bawahannya untuk bergerak secara berorganisasi untuk menghasilkan hasil yang efektif. Dengan demikian dapatlah dikatakan bahwa peranan dari seorang manajer adalah memotivasi seseorang, dalam hal ini hubungan antara pimpinan dan motivasi.

2.2.2 Tujuan Motivasi

Menurut **Hasibuan** (2001;146), tujuan motivasi adalah untuk;

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja baik

- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat bahan baku.

2.2.3 Jenis-jenis Motivasi

Menurut **Heidjrachman dan Suad (dalam martoyo, 2001;204)**, pada garis besarnya motivasi yang di berikan oleh pemimpin terhadap bawahannya dapat di golongkan atas dua jenis yaitu :

a. Motivasi positif

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

Motivasi positif berupa :

- 1) Penghargaan pekerjaan terhadap pekerjaan yang di lakukan
- 2) Informasi, yaitu memberikan berupa penjelasan kepada karyawan tentang latar belakang atau alasan pelimpahan tugas
- 3) Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu
- 4) Menimbulkan persaingan, misalnya dengan memberikan hadiah tertentu bila target tercapai
- 5) Kebanggaan, yaitu dengan menghargai hasil kerja karyawan yang mempunyai prestasi baik sehingga dia bangga akan hasil kerjanya
- 6) Partisipasi, yaitu dengan menerima usul dari karyawan dalam mengambil keputusan, atau dengan kata lain karyawan di ikut sertakan dalam mengambil keputusan.

Beberapa faktor motivasi positif yang patut di pertimbangkan sebagai alat pemotivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Penempatan pegawai yang sesuai dengan keahliannya

2. Kesempatan untuk maju
3. Kompensasi dan intensif
4. Lingkungan fisik
5. Keamanan pegawai yang sesuai dengan keahliannya.

b. Motivasi Negatif.

Motivasi Negatif merupakan kebalikan dari semua tindakan yang diambil oleh motivator melaksanakan motivasi yang positif. Motivasi yang negatif di perlukan agar berusaha untuk menghindarinya, sehingga akan menimbulkan dorongan di dalam diri karyawan tersebut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Tetapi pemberian motivasi yang negatif hendaknya harus wajar dan tepat, sebab jika di berikan secara berlebihan akan menimbulkan kebencian dan dendam dan hal ini akan dapat merusak moral kerja karyawan.

Dari beberapa pengertian motivasi diatas dapat di simpulkan bahwa motivasi itu merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan semangat kerja bagi tenaga kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi. Oleh karna itu setiap pimpinan perusahaan harus dapat memotivasi setiap kerja karyawan secara efektif dan efisien, sehingga akan menguntungkan bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Menurut **Gauzali (dalam Mujid, 2003;370)**, motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Faktor-faktor tersebut dibedakan atas:

1. Faktor intern yang mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:
 - 1) Kematangan pribadi
 - 2) Tingkat pendidikan
 - 3) Keinginan dan harapan pribadi
 - 4) Kebutuhan
 - 5) Kelelahan dan kebosanan
 - 6) Kepuasan kerja

2. Faktor ekstern yang mempengaruhi motivasi dapat mencakup antara lain:
 - 1) Lingkungan kerja yang menyenangkan
 - 2) Kompensasi yang memadai
 - 3) Supervisi yang baik
 - 4) Adanya penghargaan atas prestasi
 - 5) Status dan tanggung jawab
 - 6) Peraturan yang berlaku

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru dan karyawan, antara lain kepuasan kerja dan besarnya kompensasi yang diterima oleh Guru atau karyawan kedua faktor ini merupakan dua hal yang sangat berpengaruh dalam motivasi kerja guru dan karyawan sehingga perlu diperhatikan oleh pihak manajemen agar jangan sampai guru dan karyawan kehilangan motivasi kerjanya hanya kedua hal tersebut tidak diperhatikan oleh pihak manajemen organisasi.

Bentuk lain yang mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja adalah diperlakukan dengan adil, merasa bangga dengan pekerjaan dan organisasi serta memiliki hubungan, suasana dan lingkungan kerja yang baik. Yang menjadi tantangan bagi organisasi adalah tingkat motivasi, kepuasan karyawan dan faktor -

faktor yang mempengaruhinya tidak akan selalu sama untuk setiap karyawan dan dapat berubah terhadap waktu dan karyawan.

Menurut **Herzberg, (Hasibuan, 2001;157)** ada dua kelompok faktor-faktor yang mempengaruhi kerja seseorang didalam organisasi yaitu faktor motivator (pemuas) dan faktor pemeliharaan. Faktor-faktor motivator yang akan meningkatkan prestasi kerja atau kepuasan kerja sedangkan faktor pemeliharaan mencegah menurunnya, semangat kerja dan prestasi. Jika faktor motivator terpenuhi maka tercapai prestasi kerja tetap apabila faktor pemeliharaan terpenuhi maka tidak akan muncul prestasi kerja karena faktor pemeliharanya hanya untuk mengurangi ketidakpuasan kerja. Jadi kedua faktor faktor tersebut sangat lah diperlukan. Faktor-faktor pemeliharaan terdiri dari gaji, upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Sedangkan faktor-faktor motivator terdiri dari pekerjaan menarik, ada tantangan, penghargaan dan promosi.

Menurut **Maslow (dalam Hasibuan, 2005;135)**, manusia mempunyai lima kebutuhan yang membentuk tingkatan-tingkatan atau disebut juga. Hirarki dari yang paling penting sampai yang tidak penting dan dari yang mudah sampai yang sulit untuk dicapai atau didapat. Motivasi manusia sangatlah dipengaruhi oleh kebutuhan mendasar yang perlu dipenuhi. Kebutuhan Maslow harus memenuhi kebutuhan yang paling penting lalu kemudian meningkatkan ketingkat yang tidak terlalu penting. Untuk dapat

merasa nikmat, suatu lingkungan kebutuhan perlu dipuaskan dulu kebutuhan yang berada pada tingkat dibawahnya.

Ada lima kebutuhan yang paling penting hingga yang tidak terlalu krusial:

1. Kebutuhan Fisiologi dasar, yaitu kebutuhan dasar manusia sehari hari untuk makan,minum,berpakaian,tempat tinggal dan kebutuhan fisik lainnya.
2. Kebutuhan akan merasa aman, merupakan kebutuhan perlindungan dari luka badan,ancaman,rasa aman dalam pekerjaan dan kebutuhan lainnya.
3. Kebutuhan sosial. Merupakan untuk memiliki, diakui, kasih sayang, berintegrasi dan diterima didalam pergaulan kelompok kerja.
4. Kebutuhan akan harga diri, adalah kebutuhan karyawan akan pengakuan, status, kehormatan dan penghargaan.
5. Kebutuhan Aktualisasi, adalah kebutuhan manusia untuk menunjukkan kemampuan, potensi yang ada dalam diri nya dalam bekerja untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

2.2.4 Kendala-kendala Motivasi

Setiap individu karyawan mempunyai keinginan yang berbeda-beda ini akan menjadi kendala bagi perusahaan dalam proses pemberian motivasi kepada karyawan. Menurut **Hasibuan (2010;102)**, kendala – kendala motivasi adalah:

1. Untuk menentukan alat motivasi yang paling tepat, sulit karena keinginan setiap individu karyawan tidak sama.
2. Kemampuan perusahaan terbatas dalam menyediakan fasilitas dan insentif.
3. Manajer sulit mengetahui motivasi kerja setiap individu karyawan.
4. Manajer sulit memberikan insentif yang adil dan layak.

Menurut **Mangkunegara (2009;104)**, ada dua faktor yang sangat mempengaruhi motivasi berprestasi dan pencapaian prestasi, yaitu tingkat kecerdasan (IQ) dan kepribadian. Artinya, orang yang mempunyai motivasi prestasinya tinggi bila memiliki kecerdasan yang memadai dan kepribadian yang dewasa akan mampu mencapai prestasi maksimal. Hal ini karena IQ merupakan kemampuan potensi, dan kepribadian merupakan kemampuan seseorang untuk mengintegrasikan fungsi psiko-fisiknya yang sangat menentukan dirinya dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan.

2.2.5 Teori Motivasi

Agar seseorang mau melakukan pekerjaan, orang tersebut memerlukan motivasi. Motivasi merupakan hal atau sesuatu yang mendorong seseorang berbuat sesuatu. Motivasi suatu individu dapat timbul dari dalam individu (motivasi intrinsic) dan dapat juga timbul dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Dan keduanya mempunyai pengaruh terhadap perilaku dan prestasi kerja. Ada beberapa pedoman untuk memahami perilaku individu dalam organisasi.

Menurut **Hasibuan (2002;158)**, Teori motivasi diklasifikasikan atau dikelompokkan atas:

- 1) Teori kepuasan yang memutuskan pada motivasi.
- 2) Teori motivasi proses yang memusatkan pada bagian.
- 3) Teori pengukuhan yang menitikkan beratkan pada perilaku yang dipelajari.

Menurut **Hasibuan (2010;103)**, teori motivasi dikelompokkan atas:

1. Teori kepuasan (*content theory*)

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor – faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. teori ini memusatkan perhatian pada faktor – faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan prilakunya.

Teori kepuasan (*content theory*) ini dikenal antara lain :

- a. Teori motivasi klasik oleh F.W.Taylor.
- b. Maslow Need Hierarchy Theory (A Theory of Human Motivation) oleh A.H. Maslow.
- c. Herzberg's Two Factor Theory oleh Frederick Herzberg.
- d. Mc. Clelland's Achievement Motivation Theory oleh Mc. Clelland.
- e. Alderfer' Existences, Relatedness and Growth (ERG) theory oleh Aldefer.
- f. Teori Motivasi Human Relation.
- g. Teori Motivasi Claude S. George.

2. Teori Motivasi Proses (*process theory*)

Teori motivasi proses ini pada dasarnya berusaha untuk menjawab pertanyaan “bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu”, agar setiap individu bekerja giat sesuai

dengan keinginan manajer. Bila diperhatikan secara mendalam teori ini merupakan proses “sebab dan akibat” bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang akan diperolehnya. Jika bekerja baik saat ini, maka hasilnya akan diperoleh baik untuk hari esok. Jadi hasil yang dicapai tercemin dalam bagaimana proses kegiatan yang dilakukan seseorang, hasil hari ini merupakan kegiatan hari kemaren.

Teori motivasi proses ini, dikenal atas:

1. Teori harapan (*Expectancy Theory*);
2. Teori keadilan (*Equity Theory*);
3. Teori penguatan (*Reinforcement Theory*).

2.2.6 Model-model motivasi

Model motivasi menurut **Hasibuan (2000;148)**, terbagi menjadi tiga, yaitu:

1. Model Tradisional

Model tradisional mengemukakan untuk memotivasi karyawan agar gairah kerjanya meningkat. Untuk itu perlu diterapkan system insentif (uang/barang) kepada karyawan yang berprestasi baik. Semakin banyak produksinya semakin besar pula balas jasanya, jadi, motivasi bawahan hanya untuk mendapatkan insentif saja.

2. Model Hubungan Manusia

Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi karyawan agar gairah kerjanya meningkat adalah dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting. Sebagai akibat karyawanmendapat beberapa kebebasan membuat kepuasan dan kreatifitas dalam pekerjaan nya dengan memperhatikan kebutuhan materil dan non materil karyawan, motivasi kerja nya akan meningkat pula. Jadi motivasi karyawan untuk mendapat kan material.

3. Model Sumber Daya Manusia

Untuk memotifikasi karyawan dilakukan dengan memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang luas bagi mereka yang mengambil keputusan / kebijakan dalam menyelesaikan pekerjaan nya. Motivasi moral, gairah kerja seseorang akan meningkatkan jika mereka diberikan kepercayaan dan kesempatan untuk membuktikan kemampuannya.

Menurut **Flippo (dalam Riva'i, 2004;115)**, yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada suatu instansi atau organisasi adalah:

1) Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang paling dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas karyawan/ pegawai. Setiap perusahaan atau organisasi dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat,sehingga dapat menunjang tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

2) Keamanan pekerjaan

Dalam bidang manajemen operasi yang paling penting adalah keamanan dan pemeliharaan kesehatan karyawan. Perusahaan memperhatikan hal ini untuk memberikan kondisi kerja yang lebih aman dan lebih sehat. Serta menjadi tanggung jawab atas kegiatan kegiatan tersebut, terutama bagi organisasi yang mempunyai tingkat kecelakaan yang lebih tinggi. Keamanan pekerjaan adalah suatu kondisi yang menyebabkan pegawai merasa aman terhadap ancaman atas pekerjaan yang telah dilakukan seperti; asuransi kesehatan (ASKES) kondisi lingkungan kerja yang aman, letak/lokasi lingkungan kerja, jaminan keamanan dan kenyamanan dalam bekerja.

3) Penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan

Penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan adalah suatu keinginan yang berasal dari pengelompokan kebutuhan secara egoistik dan dapat dipenuhi oleh pimpinan melalui pujian lisan, imbalan/hadiah, pengakuan atas prestasi dan reputasi. Kurangnya penghargaan dan pengakuan akan membuat pegawai cenderung lebih mudah keluar dari pekerjaannya dibandingkan dari faktor dan gaji dan bonus, otoritas yang memadai dan konflik pribadi. Perhatian yang cukup menimbulkan rasa hormat yang pada gilirannya akan menumbuhkan loyalitas, motivasi dan perasaan bangga para pekerja. Sikap sederhana ucapan “terima kasih” atas

keberhasilan suatu pekerjaan dapat menjadi perbuatan yang sangat menguntungkan bagi orang yang mengatakannya dan sebaliknya akan membuat gembira orang yang mendapat ucapan tersebut.

4) Kondisi kerja yang nyaman aman dan menarik

Kondisi kerja yang aman, nyaman dan menarik adalah keadaan yang menyebabkan seseorang merasa betah terhadap pekerjaan yang telah dilakukan dan didukung oleh kelengkapan dan fasilitas alat kerja yang tersedia atau sarana dan prasarana yang memadai.

5) Kepemimpinan yang mampu dan adil

Kepemimpinan yang mampu dan adil adalah kemampuan yang dimiliki oleh setiap pimpinan dalam pelaksanaan aktivitas organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien, seperti: Atasan yang adil, mengetahui kebutuhan karyawan, sering memberikan dorongan bagi karyawan dan selalu berkomunikasi dengan karyawan.

Setiap pegawai dalam suatu organisasi memiliki tujuan individu, atasan yang bijaksana senantiasa memperhatikan adanya kesimbungan atau adanya kesesuaian antara tujuan individu dengan tujuan organisasi, sehingga aktivitas yang dilakukan dalam suatu organisasi tidak menyimpang dari aktivitas organisasi.

2.3 Pengertian kinerja

Menurut **Mangkunegara (2009;67)**, Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kinerja) adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut **Wirawan (2009;05)**, Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan fungsi-fungsi atau *indicator-indikator* suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut **Rivai (2005;309)**, Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaannya.

Menurut **Simamora (2004;338)**, kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Menurut **Prawirosentono (Sutrisno 2010;177)**, Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Di dalam suatu organisasi atau perusahaan sumber daya manusia sangat memegang peranan penting. Hal itu dikarenakan sumber daya manusia

merupakan aset organisasi paling penting yang dimiliki oleh perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen. Sumber daya manusia member cetusan kreatif di setiap organisasi. Mereka membuat tujuan-tujuan, inovasi dan mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah mereka buat tersebut.

2.4 Motivasi Kerja Guru Menurut Pandangan Islam.

Islam sangat menganjurkan umatnya agar senantiasa berusaha dan berikhtiar dalam mengisi hidupnya, selain bersyukur dan beribadah sesuai dengan yang diperintahkan melalui firman Allah SWT dan sunnah Rasul. Islam sangat mmengharapkan agar penganutnya mampu meraih kemakmuran dan kesejahteraan dalam kehidupannya. Hal ini dapat diraih melalui kerja keras untuk mencapai prestasi dalam bekerja dan mempunyai motivasi kerja yang baik.

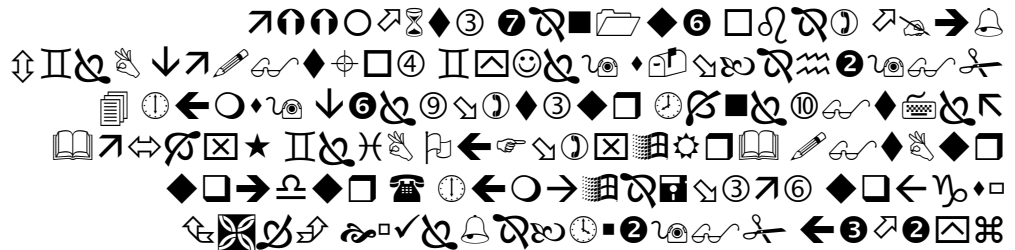
Sebagai mana firman Allah dalam surat (QS.Zalzalah Ayat 7-8) :



Artinya : *Barang siapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya. 8. Dan barangsiapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya pula.*

Dalam surat Al-Zalzalah diatas, jelas bahwa siapa yang berbuat kebaikan. Maka dia akan mendapat balasan, begitu juga sebaliknya, barang

siapa yang melakukan keburukan atau kejahatan niscaya tunggu lah balasannya.



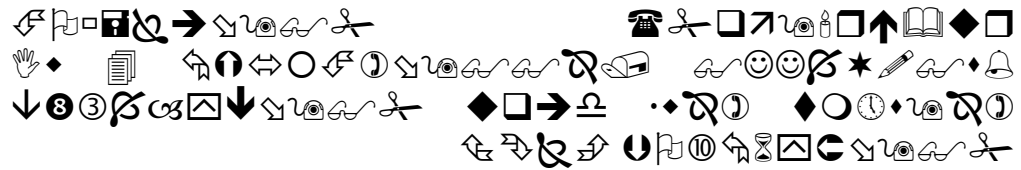
Artinya : *Katakanlah: "Sesungguhnya Tuhanku melapangkan rezki bagi siapa yang dikehendaki-Nya di antara hamba-hamba-Nya dan menyempitkan bagi (siapa yang dikehendaki-Nya)". Dan barang apa saja yang kamu nafkahkan, maka Allah akan menggantinya dan Dia-lah Pemberi rezki yang sebaik-baiknya.*

Dikaitkan dengan permasalahan yang saya teliti,jika seorang pegawai atau karyawan melakukan tidak yang terbaik untuk organisasi atau instansi, maka dia akan mendapat balasannya, misalnya, mendapatkan penghargaan, bonus atas apa yang mereka berikan kepada organisasi. Dan begitu juga sebalik nya,jika pegawai menganggap remeh tugas yang dibeban kan organisasi kepada nya,maka ia akan mendapat balasannya pula, misal pegawai tidak mendapatkan bonus.

2.4.1 Keutamaan Ilmu Pengetahuan

Di dalam Al-Quran banyak sekali ayat-ayat yang menerangkan bukti-bukti mengenai hal-hal keutamaan ilmu pengetahuan. Diantaranya ialah firman Allah `azza wa jalla :

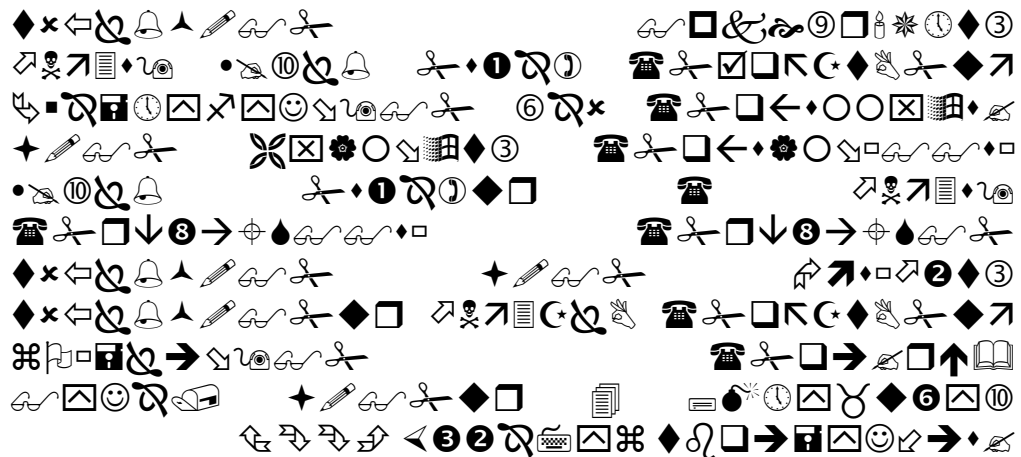




Artinya: Allah menyatakan bahwasanya tidak ada Tuhan melainkan Dia (yang berhak disembah), yang menegakkan keadilan. Para Malaikat dan orang-orang yang berilmu (juga menyatakan yang demikian itu). tak ada Tuhan melainkan Dia (yang berhak disembah), yang Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana.(QS. Al-Imran:18)

Perhatikanlah ayat di atas, bukankah untuk kesaksian itu dimulainya dengan dirinya sendiri, meneomor duakan golongan malaikat, sedang nomor tiganya ialah orang-orang yang berilmu pengetahuan. Ini saja sudah cukup sebagai hal menunjukkan kemuliaan dan keutamaan mereka.

Allah berfirman :

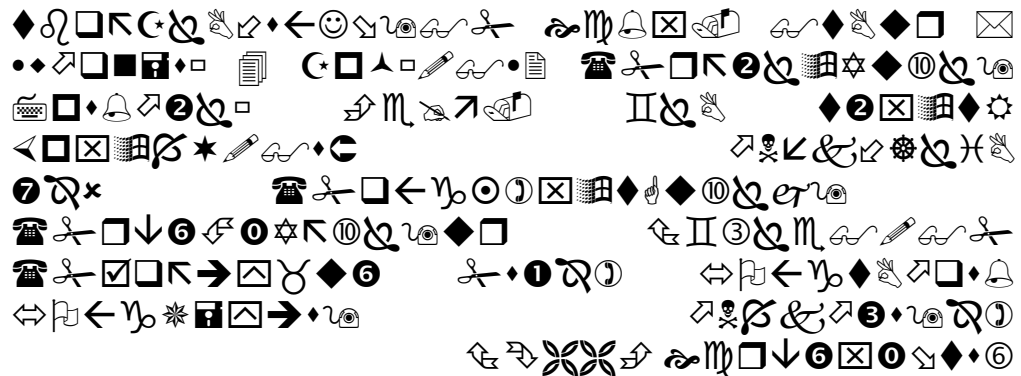


Artinya: Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.(QS. Mujadalah:11)

2.4.2 Keutamaan Mengajar

Ayat-ayat yang berkenaan dengan keutamaan mengajar itu adalah

firman Allah `azza wajalla :



Artinya : *tidak sepatutnya bagi mukminin itu pergi semuanya (ke medan perang). mengapa tidak pergi dari tiap-tiap golongan di antara mereka beberapa orang untuk memperdalam pengetahuan mereka tentang agama dan untuk memberi peringatan kepada kaumnya apabila mereka telah kembali kepadanya, supaya mereka itu dapat menjaga dirinya.*

Ilmu pengetahuan adalah kawan di waktu sendirian, sahabat di waktu sunyi, penunjuk jalan kepada agama, pendorong ketabahan disaat dalam kekurangan dan kesukaran. Allah meninggikan derajat suatu kaum karena ilmu pengetahuan yang mereka miliki. Kemudian Allah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin, pendahulu dan pembimbing yang diikuti petunjuknya : mereka juga sebagai penunjuk jalan kebaikan, sepak terjangnya dicontoh, kelakuannya ditiru dan diteladani.

2.5 Penelitian terdahulu.

Beberapa penelitian yang sebelum nya dilakukan mengenai motivasi :

1. Fitra Herlinda (2012), dengan judul penelitian Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar, dari hasil penelitian disimpulkan bahwa, pemberian motivasi pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar dalam kategori cukup baik, hal ini dikarenakan masih kurangnya perhatian pimpinan dalam melakukan pengawasan kepada bawahan.
2. Fitria (2009), dengan judul penelitian faktor faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Bengkalis. Dari hasil penelitian ini disimpulkan bahwa kompensasi kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pada kantor Komisi Pemilihan Umum kabupaten bengkalis, yaitu sebesar 0,810 atau 81%. Begitu juga secara sendiri-sendiri atau parsial variabel kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.
3. Rosmayanis (2008), dengan judul penelitian analisis motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru, dari hasil penelitian dapat diambil kesimpulan, bahwa motivasi kerja pegawai berada pada kategori kurang baik atau menurun, hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan menggunakan analisa deskriptif kualitatif. Dimana hasil dari penilaian motivasi kerja oleh pegawai diperoleh sebesar 66,7 %, yang

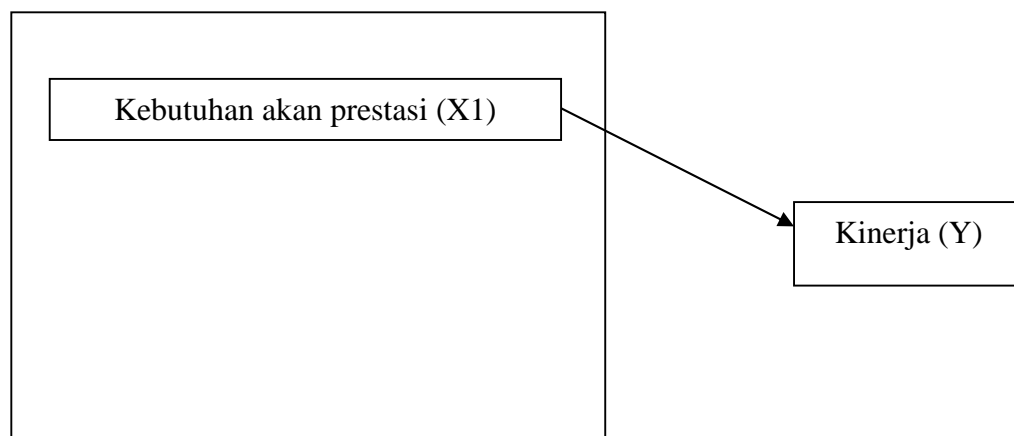
disebabkan oleh kurangnya dan dorongan dari camat sebagai atasan terhadap bawahannya.

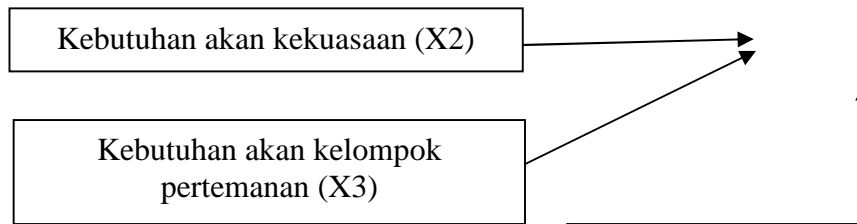
Penelitian ini dilaksanakan berdasarkan fenomena yang terjadi dan dari hasil beberapa penelitian sebelumnya. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada sama-sama meneliti tentang analisis pengaruh motivasi kerja, akan tetapi penelitian sekarang fokus membahas tentang pengaruh motivasi kerja Mc.clelland terhadap kinerja guru, disamping itu perbedaannya lain terletak pada tempat penelitian dan variabel yang digunakan.

2.6 Kerangka Pemikiran.

Seseorang mau bekerja dalam suatu badan usaha apabila ada dorongan atau motivasi yang diterima dari perusahaan atau organisasi tersebut. Semakin diperhatikan tujuan perseorangan dalam suatu badan usaha semakin giat dalam masing-masing perseorangan melakukan tugasnya. Efektifnya seorang manajer sebagian besar tergantung kepada kecakapan membantu kebutuhan-kebutuhan kelompok yang dipimpinnya sejauh mana organisasi yang di awasinya merasa bahwa ia membantu mereka dan menuruti dengan baik.

Gambar 2.6
Kerangka Pemikiran Penelitian





Gambar 2.2 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi (Mc.Clelland (2006;222))

2.7 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian.

No	Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala
1	Motivasi Mc. Clelland : Kebutuhan akan berprestasi (X1)	Dorongan untuk unggul, untuk berprestasi berdasar seperangkat standar, untuk berusaha keras supaya sukses.	1. Tantangan Pekerjaan 2. Kreativitas 3. Pengembangan Kerja 4. Prestasi kerja	Likert
2	Kebutuhan akan kekuasaan (X2):	kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.	1. Titel Kerja 2. Kenaikan Upah 3. Pengakuan Kelompok 4. Hakikat Kerja	Likert
3	Kebutuhan akan kelompok pertemanan (X3)	Hasrat untuk hubungan antarpribadi yang ramah.	1. Kualitas Supervisi 2. Kecocokan rekan kerja 3. Pertemanan profesional	Likert

4	Kinerja (Y)	Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. (Hasibuan, 2006 : 94)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Loyalitas 2. Semangat kerja 3. Kepemimpinan 4. Kerja sama 5. Prakarsa 6. Tanggung jawab 7. Pencapaian target 	Likert
---	-------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------

2.8 Hipotesis

Dari perumusan masalah maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga kebutuhan akan berprestasi berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs.S Darul Hasanah dan Nurul iman Kecamatan Tebing Tinggi Timur Kabupaten Kepulauan Meranti.
2. Diduga kebutuhan akan kekuasaan berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs.S Darul Hasanah dan Nurul Iman Kecamatan Tebing Tinggi Timur Kabupaten Kepulauan Meranti.
3. Diduga kebutuhan akan kelompok berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs.S Darul Hasanah dan Nurul Iman Kecamatan Tebing Tinggi Timur Kabupaten Kepulauan Meranti.
4. Diduga kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan akan kelompok, berpengaruh terhadap kinerja guru secara simultan di MTs.S Darul Hasanah dan Nurul Iman Kecamatan Tebing Tinggi Timur Kabupaten Kepulauan Meranti.