

## **A. Kajian Teori**

### **1. Motivasi kerja**

Motivasi berasal dari kata “motif” yang diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Menurut Sardiman (2004:73) motif merupakan daya penggerak dari dalam untuk melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan.

Alex (2003: 268) Mengatakan motivasi berasal dari kata “motive” yang berasal dari kata “motion” yang berarti gerakan atau sesuatu yang bergerak. Jadi istilah “motif” erat kaitannya dengan gerak yakni gerakan yang dilakukan oleh manusia, atau disebut juga dengan perbuatan atau tingkah laku. Motivasi diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu yang menyebabkan individu bertindak atau berbuat. Motif itu tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah laku.

Menurut Hasibuan (2003:140) Motivasi berasal dari kata Latin “movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan untuk sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Karyawan atau karyawan dalam menjalankan pekerjaannya memerlukan dorongan agar lebih terpacu dalam menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya. Motivasi sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan institusi maupun individu. Dengan kata lain apabila termotivasi maka kinerja akan baik dan

komitmen terhadap organisasi juga akan baik tetapi sebaliknya jika motivasi kurang maka kinerja akan kurang dan komitmen terhadap organisasi pun sudah tentu akan menurun.

Siagian (2005:142) mengemukakan bahwa dari segi taksonomi, motivasi berasal dari kata “motive”, yang artinya bergerak. Berbagai hal yang biasanya terkandung dalam berbagai definisi tentang motivasi antara lain adalah keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insentif. Suatu motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.

Menurut Siagian (2005:143) motivasi diklasifikasikan menjadi 2 bagian: (1) Motivasi intrinsik, adalah motivasi yang murni yang timbul dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan yang sesungguhnya, dan (2) Motivasi ekstrinsik, adalah motivasi yang timbul berkat dorongan dari luar diri seseorang.

Menurut Hamalik (2004:161) bahwa motivasi berfungsi sebagai berikut: (1) Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi maka tidak akan timbul sesuatu perbuatan seperti belajar/bekerja, (2) Motivasi berfungsi sebagai pengarah. Artinya mengarahkan perbuatan ke pencapaian tujuan yang diinginkan, dan (3) Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Ia berfungsi sebagai mesin bagi mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambat suatu pekerjaan.

Lebih lanjut Hamalik (2004:162) bahwa motivasi intrinsik adalah motivasi yang tercakup di dalam situasi belajar dan menemui kebutuhan dan tujuan-tujuan seseorang. Motivasi ini sering juga disebut dengan motivasi murni. Motivasi yang sebenarnya yang timbul dari dalam diri seseorang, misalnya keinginan, menyenangkan (minat), harapan. Jadi, motivasi ini timbul tanpa pengaruh dari luar. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang disebabkan oleh faktor-faktor dari luar situasi belajar, seperti angka kredit, ijazah, medali pertentangan, dan persaingan yang bersifat negatif dan hukuman.

Menurut Sardiman (2004:73) kata “motif“, diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam diri dan di dalam subyek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat diartikan sebagai suatu kondisi intern (kesiapsiagaan).

Menurut Moekijat (2002:5) mendefenisikan motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu; proses motivasi mencakup: (a) Pengenalan dan penilaian kebutuhan yang belum dipuaskan, (b) Penentuan tujuan yang akan memuaskan kebutuhan, dan (c) Penentuan tindakan yang diperlukan untuk memuaskan kebutuhan.

Menurut Robbins dan Judge (2009:209) motivasi adalah *the processes that account for an individu's, intencity, direction, and persistence of efford toward attaining a goal* (motivasi sebagai proses yang meliputi intensitas, arah, dan ketekunan usaha individu menuju pencapaian suatu tujuan).

Sastrohadiwiryo (2002:266) Motivasi merupakan istilah yang lazim digunakan untuk mengetahui maksud seseorang atas suatu hal untuk mencapai tujuan tertentu, misalnya uang, keselamatan, prestise, dan sebagainya. Namun demikian, tujuan khusus yang tampaknya diperjuangkan banyak orang dalam analisis kerap kali berubah menjadi alat untuk mencapai tujuan lain, yang lebih dipandang fundamental. Dengan demikian, kekayaan, rasa aman (keselamatan), status, dan segala macam tujuan lain yang dipandang sebagai “kausalitas” perilaku hanya merupakan hiasan semata-mata untuk mencapai tujuan akhir setiap orang, yakni menjadi dirinya sendiri.

Sastrohadiwiryo (2002:269), mengemukakan unsur-unsur penggerak motivasi, antara lain:

1. Kinerja (*Achievement*)
2. Penghargaan (*Recognition*)
3. Tantangan (*Challenge*)
4. Tanggung Jawab (*Responsibility*)
5. Pengembangan (*Development*)
6. Keterlibatan (*involment*)
7. Kesempatan (*Opportunity*).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disintesis bahwa tidak ada motivasi jika tidak dirasakan adanya kebutuhan dan kepuasan serta ketidakseimbangan. Rangsangan terhadap hal termaksud akan menumbuhkan tingkat motivasi, dan motivasi yang telah tumbuh akan merupakan dorongan untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan atau pencapaian keseimbangan.

Motiv merupakan suatu dorongan kebutuhan dari dalam diri seseorang yang perlu dipenuhi agar seseorang tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan seseorang agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Dari beberapa pengertian yang dikemukakan oleh para ahli di atas nampaknya ketiga komponen motivasi yakni kebutuhan, dorongan dan tujuan tidak dapat dipisah-pisahkan antara satu dengan yang lainnya. Ketiga komponen tersebutlah yang menyebabkan seseorang berbuat/bertingkah laku. Dengan demikian motivasi dapat disimpulkan sebagai faktor pendorong dalam diri individu untuk mencapai tujuan yang dinginkannya. Dorongan dalam dirinya timbul karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Karena itu beberapa ahli sering menyamakan antara kebutuhan dan motivasi.

Husaini (2006:222) Motivasi dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja. Motivasi merupakan proses psikis yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu. Motivasi dapat berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang. Dalam memotivasi bawahannya, manajer atau leader berhadapan dengan dua hal yang mempengaruhi orang dalam pekerjaan, yaitu kemauan dan kemampuan. Kemauan dapat diatasi dengan pemberian motivasi, sedangkan kemampuan dapat diatasi dengan mengadakan diklat.

Menurut Ambar (2004:76), motivasi merupakan proses pemberian dorongan kepada anak buah supaya anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Sardiman (2004:73)

motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “feeling” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Menurut Mulyasa (2004:112) motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Peserta didik akan bersungguh-sungguh karena memiliki motivasi yang tinggi. Seorang siswa akan belajar bila ada faktor pendorongnya yang disebut motivasi.

Menurut Makmur (2008 : 181) mengatakan motivasi merupakan suatu fungsi dari tiga variabel yang dijelaskan sebagai berikut :

1. Motif menunjukkan kecenderungan yang utama dari individu mendorong pemuasan kebutuhan.
2. Pengharapan adalah kalkulasi subjektif tentang kemungkinan tindakan tertentu yang akan berhasil dalam memuaskan kebutuhan.
3. Insentif adalah kalkulasi subjektif tentang nilai pengharapan bagi pencapaian tujuan.

Robbins (2008:222) menyatakan bahwa motivasi (motivation) adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi adalah suatu pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Selanjutnya Mangkunegara (2005 : 18). Mengatakan motivasi adalah kondisi (energi) yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi muncul dari dua dorongan, yaitu dorongan dari dalam diri sendiri dan dorongan dari luar diri.

## 2. Fungsi Motivasi

Menurut Djamarah (2002:123) ada tiga fungsi motivasi:

- a. Motivasi sebagai pendorong perbuatan. Motivasi berfungsi sebagai pendorong untuk mempengaruhi sikap apa yang seharusnya karyawan ambil dalam pekerjaan.
- b. Motivasi sebagai penggerak perbuatan. Dorongan psikologis melahirkan sikap terhadap karyawan itu merupakan suatu kekuatan yang tak terbendung, yang kemudian terjelma dalam bentuk gerakan psikofisik.
- c. Motivasi sebagai pengarah perbuatan. Karyawan yang mempunyai motivasi dapat menyeleksi mana pekerjaan yang harus dilakukan dan mana pekerjaan yang diabaikan.

Menurut Hamalik (2003:161) fungsi motivasi adalah :

- a. Mendorong timbulnya suatu kelakuan atau perbuatan. Tanpa adanya motivasi maka tidak akan timbul perbuatan seperti pekerjaan.
- b. Motivasi berfungsi sebagai pengarah. Artinya mengarahkan pekerjaan pencapaian tujuan yang diinginkan.
- c. Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Motivasi berfungsi sebagai mesin dalam mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat lambatnya suatu pekerjaan.

Adapun fungsi motivasi menurut Oemar (2009:175) adalah :

- a. Mendorong timbulnya kelakuan atau perbuatan. Tanpa motivasi tidak akan timbul perbuatan seperti bekerja. Sebagai seorang karyawan harus

mempunyai motivasi yang tinggi sehingga hatinya mau untuk bekerja tanpa paksaan.

- b. Sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan kepada pencapaian tujuan yang diinginkan. Dengan adanya motivasi untuk bekerja maka karyawan akan terarah untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
- c. Sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan penggerak dari setiap kegiatan yang dikerjakan. Dengan adanya motivasi yang tertanam didalam dirinya maka karyawan akan mendapatkan energi yang kuat untuk melakukan hal-hal yang menunjang untuk pencapaian tujuan.

### **3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Sehubungan dengan kebutuhan sebagai dasar dari motivasi menurut Herzberg (dalam Usman, 2013:287), terdapat dua factor yang mempengaruhi motivasi:

1. Faktor motivasi (Intrinsik)
  - a) Prestasi (*Achievement*), Prestasi adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.
  - b) Penghargaan (*Recognition*), setiap orang akan bersedia untuk bekerja keras dengan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau bersangkutan merasa ada jaminan karir

yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir atau penghargaan untuk masa depan. Baik berupa jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan dan penempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan tersebut.

- c) Tanggung jawab, status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu saat mereka berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada dalam perusahaan atau instansi ditempatnya bekerja. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatan-kegiatannya. Jadi status dan kedudukan ini merupakan stimulus atau dorongan untuk memenuhi kebutuhan sense of achievement dalam tugas sehari-hari.
- d) Pertumbuhan dan Perkembangan, Prestasi adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

## 2. Faktor kesehatan (Ekstrinsik)

- a. Supervisi, Mathis dan Jackson (2006), menyatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang supervisor dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain

untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini dimaksudkan untuk meningkatkan orang-orang agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang tersebut.

- b. Kondisi Kerja, lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.
- c. Hubungan Interpersonal. Hubungan interpersonal adalah dimana ketika kita berkomunikasi, kita bukan sekedar menyampaikan isi pesan, tetapi juga menentukan kadar hubungan interpersonalnya. Jadi ketika kita berkomunikasi kita tidak hanya menentukan content melainkan juga menentukan relationship.
- d. Bayaran dan keamanan, Keamanan kerja adalah unsur – unsur penunjang yang mendukung terciptanya suasana kerja yang aman, baik berupa materiil (baju kerja, sepatu, sarung tangan, kaca mata, helm) dan non materiil (buku petunjuk penggunaan alat, rambu-rambu dan isyarat bahaya, himbauan-himbauan, petugas keamanan).

- e. Kebijakan perusahaan, suatu mekanisme yang menetapkan batasan atau batas untuk tindakan administratif dan menentukan arah untuk diikuti.

Hal senada dikemukakan oleh Anoraga (2001:40) kebutuhan-kebutuhan dalam golongan Hygiene, bila tidak mendapat pemuasan akan menimbulkan ketidakpuasan dalam kerja. Namun bila terpuaskan, orang belum akan puas; artinya ia belum benar-benar motivated terhadap pekerjaannya. Yang akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi adalah pemenuhan kebutuhan-kebutuhan yang termasuk dalam golongan *Motivational Factors* atau disebut juga motivators. Motivators inilah yang akan memberikan kepuasan kerja.

Bila kita cermati beberapa pengertian motivasi di atas, kelihatan bahwa motivasi selalu dikaitkan dengan kebutuhan, dorongan dan tujuan. Ketiga unsur tersebutlah yang menjadi dasar motivasi atau merupakan komponen dari motivasi. Seseorang bertindak atau berbuat karena adanya suatu kebutuhan dalam dirinya, sehingga ia terdorong untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang diinginkannya.

Sagir (dalam Sastrohadiwiryono, 2002:269) mengemukakan unsur-unsur penggerak motivasi, antara lain:

- a) Kinerja (*Achievement*)
- b) Penghargaan (*Recognition*)
- c) Tantangan (*Challenge*)
- d) Tanggung Jawab (*Responsibility*)
- e) Pengembangan (*Development*)

- f) Keterlibatan (*involment*)
- g) Kesempatan (*Opportunity*).

#### **4. Jenis-Jenis Motivasi**

Menurut Dimiyati dan Mudjiono (2002:86) motivasi sebagai kekuatan mental individu memiliki 2 jenis tingkat kekuatan, yaitu:

- a. Motivasi primer adalah motivasi yang didasarkan pada motif-motif dasar, motif dasar tersebut berasal dari segi biologis atau jasmani manusia. Dimiyati mengutip pendapat Mc.Dougal bahwa, tingkah laku terdiri dari pemikiran tentang tujuan dan perasaan subjektif dan dorongan mencapai kepuasan. Contoh mencari makan, rasa ingin tahu dan sebagainya.
- b. Motivasi sekunder adalah motivasi yang dipelajari, motif ini dikaitkan dengan motif sosial, sikap dan emosi dalam bekerja terkait komponen penting seperti afektif, kognitif dan kuratif, sehingga motivasi sekunder dan primer sangat penting dikaitkan oleh karyawan dalam usaha pencapaian prestasi pekerjaan.

Dalam menumbuhkan motivasi belajar tidak hanya timbul dari dalam diri karyawan tetapi juga berasal dari luar diri karyawan, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (Dimiyati dan Mudjiono, 2002:90).

- a. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri pribadi individu itu sendiri tanpa adanya pengaruh dari luar individu. Contoh:

seorang karyawan bekerja karena ia termotivasi untuk mengetahui isi atau bahan berupa pengetahuan yang ia dapatkan.

- b. Motivasi ekstrinsik adalah dorongan terhadap perilaku seseorang yang ada diluar perbuatan yang dilakukannya. Ia mendapat pengaruh atau rangsangan dari luar. Contoh: Ia belajar karena terdorong oleh orang lain, karena takut mendapatkan hukuman.

Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik sangat penting bagi karyawan dalam proses bekerja, dengan timbulnya motivasi intrinsik dapat menimbulkan semangat bekerja yang tinggi. Motivasi ekstrinsik dapat berubah menjadi intrinsik tanpa disuruh orang lain. Ia termotivasi dalam bekerja dengan sungguh-sungguh tanpa disuruh oleh orang lain (Monks, dalam Dimiyati, 2002:91).

### 5. Penelitian Terdahulu

No	Nama	Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1	Raika Gustisyah	2009	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Penyuluh Perindustrian Kantor Perindustrian Perdagangan Medan	Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja, status dan tanggung jawab, kompensasi yang menandai, lingkungan kerja, keinginan dan harapan pribadi secara silmultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja, penyelur perindustri an dengan tin gk signifikan sebesar 0.000. koefisien determinasi (R <sup>2</sup> ) variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 92% dan sisan a 8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

2	Adithia Budiman	2008	Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Pegawai Di Puskesmas Labakkang Kabupaten Pangkep	Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang memiliki motivasi kerja baik terdapat 22 orang (62.9%) sedangkan responden yang memiliki motivasi kerja buruk terdapat 13 orang (37.1%). penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara insentif ( $p=0,043$ ), kondisi kerja ( $p=0,024$ ), pengakuan ( $p=0,033$ ) dan pencapaian prestasi ( $p=0,561$ ) dengan motivasi. Diperlihatkan bahwa dalam rangka peningkatan motivasi kerja pegawai, maka disarankan untuk memberikan motivasi kepada setiap pegawai baik berupa motivasi intrinsik (pencapaian prestasi dan pengakuan) maupun motivasi ekstrinsik (insentif dan kondisi kerja).
3	Ardhyan Krisdiyanto	2012	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Dan Pengaruhnya Terhadap Peningkatan kinerja karyawan	Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang melaporkan bahwa pelatihan (inn penopmilaticr memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini memiliki kesamaan dan memperkuat justifikasi
4	Zaenal Fanani	2011	Analisis faktor motivasi kerja lingkungan kerja terhadap Prestasi kerja karyawan Pada ksp. Tunas artha mandiri Propinsi Jawa Timur	Dari hasil analisis tersebut di atas, dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi variabel prestasi kerja karyawan sangat kuat.
5	Nurjaya Suriya Atmadja	2008	Analisis faktor-faktor motivasi yang mempengaruhi Produktivitas	Hasil penelitian ini diketahui bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebesar 0.216. Hal ini menunjukkan bahwa 21.6% produktivitas

			pada pt. Timur jaya prestasi	kerja dapat dijelaskan oleh variabel kebutuhan sosial dan kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja, sedangkan sisanya 78.4% dijelaskan oleh faktor-faktor diluar kebutuhan sosial dan kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja.
--	--	--	------------------------------	---

## **B. Pandangan Islam Terhadap Kompensasi yang Memadai, Kondisi Lingkungan Kerja, Keinginan dan Harapan Pribadi dan Motivasi Kerja**

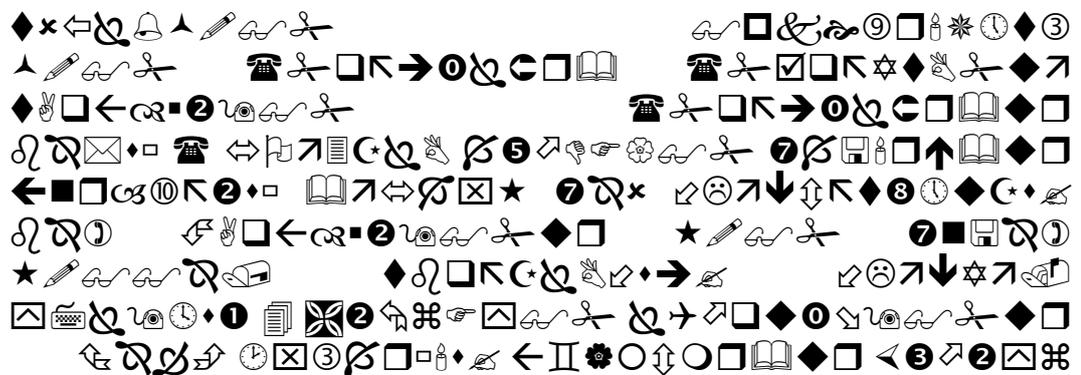
Agama Islam yang berdasarkan al-Qur'an dan al-Hadits sebagai tuntunan dan pegangan bagi kaum muslimin mempunyai fungsi tidak hanya mengatur dalam segi ibadah saja melainkan juga mengatur umat dalam memberikan tuntutan dalam masalah yang berkenaan dengan kerja.

Sistem keimanan yang membangun aqidah dan melahirkan amal-amal islami, baik yang berkenaan dengan hablumminallah maupun hablumminannas termasuk pelaksanaan tugas menjadi khalifah Allah di muka bumi oleh manusia, semestinya bersumber dari ajaran-ajaran wahyu (al-Qura'an dan al-Hadits).

Kerja sebagai sumber nilai manusia berarti manusia itu sendiri menentukan nilai atau harga ke atas sesuatu perkara itu. Sesuatu perkara itu pada zatnya tidak ada apa-apa nilai kecuali karena nisbahnya kepada apa yang dikerjakan oleh manusia bagi menghasil, membuat, mengedar atau menggunakannya. Kerja juga merupakan sumber yang objektif bagi kinerja manusia berasaskan segi kelayakan. Oleh yang demikian Islam menentukan ukuran dan syarat-syarat kelayakan dan juga syarat-syarat kegiatan bagi menentukan suatu pekerjaan atau jawatan itu supaya dapat dinilai kinerja

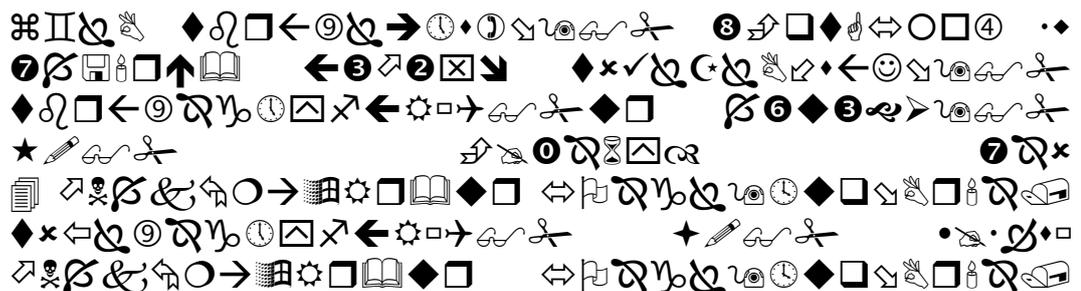
seseorang itu. Dengan cara ini, Islam dapat menyingkirkan perasaan pilih kasih dalam menilai kinerja seseorang sama ada segi sosial, ekonomi dan politik.

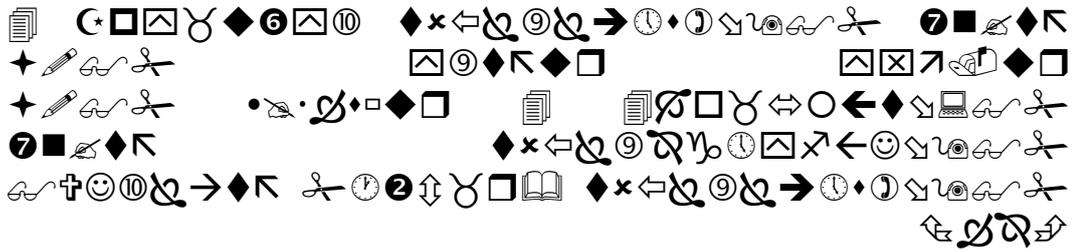
Agama Islam menganjurkan agar umatnya bekerja kerana orang yang bekerja akan mendapatkan kehidupan yang lebih baik yaitu dengan diperolehnya gaji atau kompensasi yang diberikan oleh pimpinan sebagaimana firman Allah SWT:



Artinya “ Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya” (An Nisa: 59)

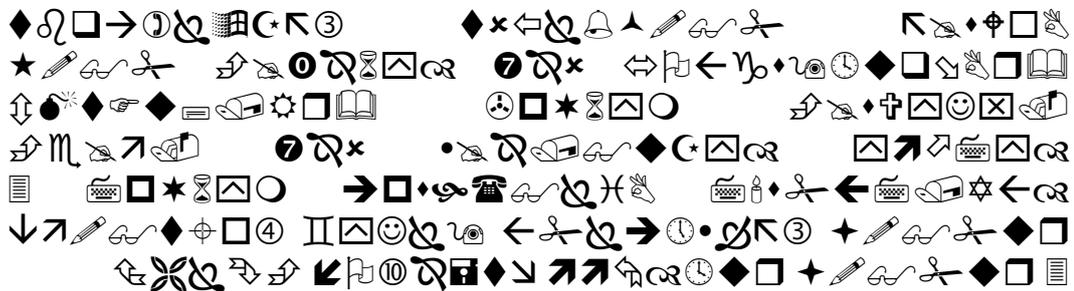
Dalam bekerja kondisi lingkungan kerja sangat menentukan kenyamanan seseorang dalam bekerja. Jika kondisi lingkungan kerja yang ramai maka orang tersebut tidak dapat bekerja dengan baik. Oleh karena itu, untuk terselesainya pekerjaan dengan baik maka dibutuhkan kondisi lingkungan kerja yang baik pula sesuai dengan firman Allah SWT:





Artinya “*Tidaklah sama antara mukmin yang duduk (yang tidak ikut berperang) yang tidak mempunyai 'uzur dengan orang-orang yang berjihad di jalan Allah dengan harta mereka dan jiwanya. Allah melebihkan orang-orang yang berjihad dengan harta dan jiwanya atas orang-orang yang duduk[340] satu derajat. kepada masing-masing mereka Allah menjanjikan pahala yang baik (surga) dan Allah melebihkan orang-orang yang berjihad atas orang yang duduk[341] dengan pahala yang besar*” (An Nisa: 95)

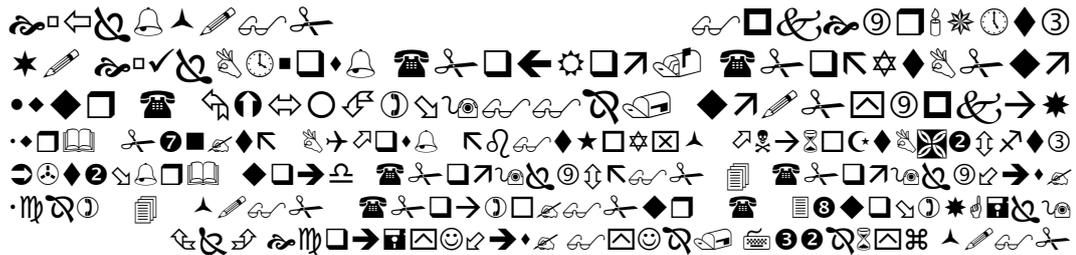
Dalam bekerja seseorang akan mengharapkan imbalan dari yang telah mereka kerjakan. Dan imbalan tersebut sesuai dengan kadarnya yaitu sesuai dengan pekerjaan seorang tersebut. Seseorang bekerja memiliki keinginan dan harapan yang lebih baik untuk kehidupannya. Sesuai dengan firman Allah SWT:



Artinya “*Perumpamaan (nafkah yang dikeluarkan oleh) orang-orang yang menafkahkan hartanya di jalan Allah[166] adalah serupa dengan sebutir benih yang menumbuhkan tujuh bulir, pada tiap-tiap bulir seratus biji. Allah melipat gandakan (ganjaran) bagi siapa yang dia kehendaki. dan Allah Maha luas (karunia-Nya) lagi Maha Mengetahui.*” (Al Baqarah: 261)

Dalam Al-Qur’an dikenal kata *itqon* yang berarti proses pekerjaan yang sungguh-sungguh, akurat dan sempurna. (An-Naml : 88). Sedangkan dalam hadits, Rasulullah SAW bersabda, “Sesungguhnya Allah mencintai salah seorang diantara kamu yang melakukan pekerjaan dengan *itqon* (tekun, rapi dan teliti).” (HR. al-Baihaki). Motivasi kerja seorang muslim adalah semangat untuk

menapaki jalan lurus, dalam hal mengambil keputusan, yang harus memegang amanah berlandaskan pada etos jalan lurus, adil dan harus didasarkan pada nilai-nilai kebenaran, janganlah menyimpang dari kebenaran . seperti firman Allah dalam Surat Al-Maidah:8.



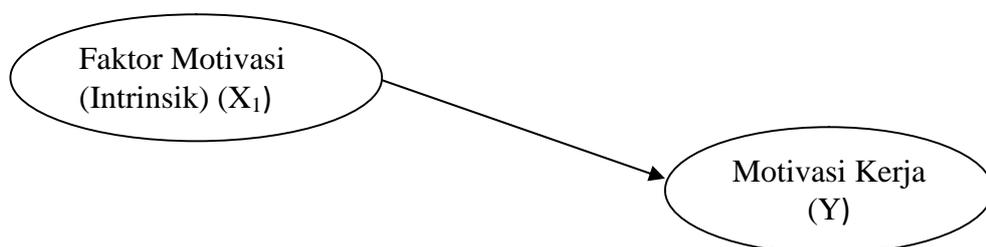
Artinya “Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) Karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. berlaku adillah, Karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan..” (Al Maidah:8)

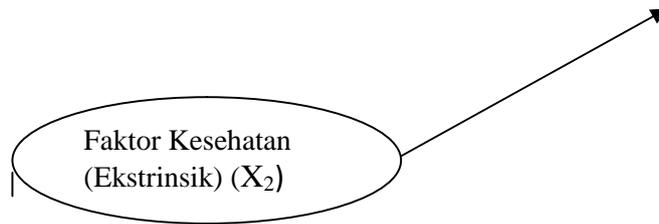
### C. Kerangka Pemikiran

Menurut penelitian Herzberg, dkk dalam Usman (2013:286) bahwa mereka bertanya pada subjek penelitian tentang waktu ia merasa paling puas terhadap pekerjaannya. Kemudian mencari sebab-sebab mereka merasa puas. Factor kesehatan merupakan factor lingkungan yang menyebabkan ketidakpuasan. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi (intrinsic) dan factor kesehatan (ekstrinsik) sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Untuk menjawab rumusan masalah maka penulis membuat kerangka pemikiran seperti yang telah dapat dilihat pada gambar berikut :

**Gambar 1. Bagan Kerangka Pemikiran**





Sumber: Herzberg (dalam Usman, 2013:287)

Keterangan :

—————▶ : Menunjukkan adanya pengaruh secara parsial dari pengaruh faktor internal dan eksternal terhadap motivasi kerja karyawan

- - - - -▶: Menunjukkan adanya pengaruh secara simultan dari pengaruh faktor internal dan eksternal terhadap motivasi kerja karyawan