

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Menurut Fahmi, (2012:143) mengatakan bahwa motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.

Motivasi adalah sebagai dorongan mental yang menggerakkan perilaku manusia atas dasar kebutuhan. Dalam motivasi, terkandung adanya keinginan yang mengaktifkan, menggerakkan, menyalurkan, dan mengarahkan sikap dan perilaku individu. (Basrowi, 2014:65)

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. (Sutrisno,2010:109)

Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. (Fahmi,2012:143).

Menurut Sutrisno, (2009 :121-122)mengatakan bahwa setiap teori motivasi berusaha untuk menguraikan apa sebenarnya manusia dan manusia dapat menjadi seperti apa. Dengan alasan ini, bisa dikatakan bahwa sebuah teori motivasi mempunyai isi dalam bentuk pandangan tertentu mengenai manusia. Isi teori motivasi membantu kita memahami keterlibatan dinamis tempat organisasi beroperasi dengan menggambarkan manajer dan karyawan

saling terlibat dalam organisasi setiap hari. Teori motivasi ini juga membantu manajer dan karyawan untuk memecahkan permasalahan yang ada di organisasi.

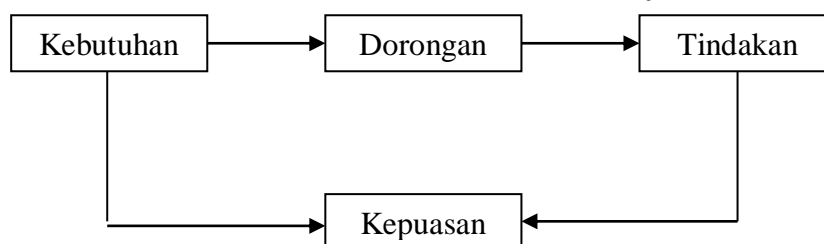
Tidak ada organisasi yang dapat berhasil tanpa tingkat komitmen dan usaha tertentu dari para anggotanya. Karena alasan itu, para manajer dan pakar manajemen selalu merumuskan teori-teori tentang motivasi. Teori motivasi dikelompokkan dua aspek, yaitu teori kepuasan dan motivasi proses.

1. Teori Kepuasan

Teori kepuasan mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilakunya. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja seseorang.

Di bawah merupakan siklus yang menunjukkan bahwa kebutuhan dan pendorong itu adalah keinginan memenuhi kepuasan material maupun nonmaterial yang diperolehnya dari hasil pekerjaannya.

Gambar 1: Model Motivasi dari Content Theory



Sumber : Sutrisno, (2009 : 122)

Jika kebutuhan dan kepuasannya semakin terpenuhi, semangat bekerjanya pun akan semakin baik pula. Jadi, pada dasarnya teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan bertindak untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan, semakin giat orang itu bekerja. Tinggi atau rendahnya tingkat kebutuhan dan kepuasan yang ingin dicapai seseorang mencerminkan semangat bekerja orang tersebut.

a. Abraham H. Maslow dengan Teori Hierarki

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow (dalam Sutrisno, 2009) mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan ke dalam lima hierarki kebutuhan, sebagai berikut:

1) Kebutuhan fisiologis (*Physiological*)

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup ini disebut juga dengan kebutuhan psikologis (*physiological needs*), yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian. Kebutuhan ini merupakan tingkat paling dasar yang diperkenalkan oleh Maslow. Kebutuhan paling dasar ini berupa kebutuhan akan makan, minum, perumahan, pakaian, yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam upayanya untuk mempertahankan diri dari kelaparan, kehausan, kedinginan, kepanasan, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan tersebutlah yang mendorong orang untuk mengerjakan suatu pekerjaan, karena dengan bekerja itu ia mendapat imbalan (uang, materi) yang akan digunakan untuk pemenuhan kebutuhannya tadi.

2) **Kebutuhan Rasa Aman (*Safety*)**

Menurut Maslow, setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, maka seseorang berusaha memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan. Kebutuhan ini akan dirasakan mendesak setelah kebutuhan pertama terpenuhi. Dari contoh di atas, jelas bahwa setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, seseorang berusaha memenuhi kebutuhan tingkat lebih atas, yaitu keselamatan dan keamanan diri dan harta bendanya. Upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk memenuhi kebutuhan dan keamanan ini dapat melalui:

- a. Selalu memberikan informasi agar karyawan dalam bekerja bersikap hati-hati dan waspada.
- b. Menyeediakan tempat kerja aman dari keruntuhan, kebakaran dan sebagainya.
- c. Memberikan perlindungan asuransi jiwa, terutama bagi karyawan yang bekerja pada tempat rawan kecelakaan.
- d. Memberikan jaminan kepastian kerja, bahwa selama mereka bekerja dengan baik, maka tidak akan ada di PHK-kan, dan adanya jaminan kepastian pembinaan karier.

3) **Kebutuhan Hubungan Sosial (*Affiliation*)**

Kebutuhan sosial yang sering pula disebut dengan sosial *needs*, merupakan kebutuhan tingkat ketiga dari Maslow. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain. Kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama masyarakat, karena memang orang lainlah yang

dapat memenuhinya, bukan diri sendiri. Misalnya : setiap orang normal butuh akan kasih sayang, dicintai, dihormati, diakui keberadaannya oleh orang lain. Dalam hidupnya ia ingin mempunyai teman, mempunyai kenalan, dan merasa tidak enak bila ia dikucilkan dari pergaulan ramai. Kebutuhan sosial ini meliputi :

- a. Kebutuhan untuk disayangi, dicintai, dan diterima oleh orang lain
- b. Kebutuhan untuk dihormati oleh orang lain
- c. Kebutuhan untuk diikutsertakan dalam pergaulan, dan
- d. Kebutuhan untuk berprestasi

4) Kebutuhan Pengakuan (*Esteem*)

Setiap orang yang normal membutuhkan adanya penghargaan diri dan penghargaan prestise diri dari lingkungannya. Semakin tinggi status dan kedudukan seseorang dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula kebutuhan dan prestise diri yang bersangkutan. Penerapan pengakuan atau penghargaan diri ini biasanya terlihat dari kebiasaan orang untuk menciptakan simbol-simbol, yang dengan simbol itu kehidupannya dirasa lebih berharga.

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization*)

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri. Dalam kondisi ini seseorang ingin memperlihatkan kemampuan dirinya secara optimal di tempat masing-masing. Hal tersebut terlihat pada kegiatan pengembangan kapasitas diri melalui berbagai cara, seperti ikut

diskusi, ikut seminar, lokakarya yang sebenarnya keikutsertaannya itu bukan didorong oleh ingin dapat pekerjaan, tetapi sesuatu yang berasal dari dorongan ingin memperlihatkan bahwa ia ingin mengembangkan kapasitas prestasinya yang optimal. Kebutuhan aktualisasi diri mempunyai ciri-ciri yang berbeda dengan ciri-ciri kebutuhan yang lain, yaitu :

- a. Tidak dapat dipenuhi dari luar, karena harus dipenuhi dengan usaha pribadi itu sendiri
- b. Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri ini biasanya seiring dengan jenjang karier seseorang, dan tidak semua orang mempunyai tingkat kebutuhan seperti ini.

Pengujian penelitian terhadap teori Maslow (dalam Sutrisno, 2009) yang didukung dengan perbedaan antara kebutuhan primer dengan skunder. Kegagalan penelitian ditunjukkan dengan tidak semua orang dalam pekerjaannya dapat memenuhi kebutuhan skunder. Contoh : manajer tingkat dalam pekerjaannya hanya dapat memenuhi kebutuhan primer saja. memandang motivasi manusia sebagai hierarkin dari lima kebutuhan, yang merentang dari kebutuhan paling dasar kebutuhan fisiologis sampai kebutuhan paling tinggi yakni aktualisasi diri. Para individu akan dimotivasi untuk memenuhi kebutuhan apa saja yang *prepotent*, atau paling kuat (*powerful*) bagi mereka pada saat tertentu. Propetensi dari suatu kebutuhan bergantung kepada situasi terakhir dan pengalaman terakhir individu. Mulai dengan kebutuhan fisik, yang paling dasar, setiap kebutuhan harus sekurang-

kurangnya sebagian dipenuhi sebelum keinginan individu untuk memuaskan kebutuhan pada tingkat berikut yang lebih tinggi.

Dasar pemikiran tersebut, diilhami oleh kenyataan bahwa setiap manusia tidak terlepas dari kebutuhan yang harus dipenuhi, yaitu :

- a. Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan, yang selalu menginginkan lebih banyak, terus-menerus, baru berhenti jika akhir hayatnya tiba.
- b. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivasi bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang menjadi alat motivasi.
- c. Karena manusia adalah makhluk sosial, sudah jelas ia menginginkan kebutuhan-kebutuhan sosial yang terdiri dari empat aspek, yaitu : kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia hidup dan bekerja, kebutuhan akan perasaan dihormati karena setiap manusia merasa dirinya penting, kebutuhan akan perasaan dihormati karena setiap manusia merasa dirinya penting, kebutuhan akan perasaan kemajuan dan tidak seorang pun yang menyenangi kegagalan dan kebutuhan akan perasaan ikut serta.

Menurut Maslow dalam (Sutrisno, 2009), menjelaskan apabila semua kebutuhan lainnya telah dipenuhi secara memadai, karyawan akan termotivasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri. Mereka akan mencari makna dan perkembangan pribadi dalam pekerjaannya, serta secara aktif mencari tanggung jawab baru.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi berhubungan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja bersifat mempengaruhi terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Sehingga orang yang relatif puas dengan satu aspek pekerjaannya dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya, karena terdapat hubungan dinamis antara motivasi dengan kepuasan kerja.

2. Teori Motivasi Proses

Menurut Sutrisno, (2009 :140-144) mengatakan bahwa teori proses ini berlawanan dengan teori-teori kebutuhan seperti yang diuraikan di atas. Teori-teori proses memusatkan perhatiannya pada bagaimana motivasi terjadi. Dengan kata lain, teori proses pada dasarnya berusaha menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan manager. Bila diperhatikan secara mendalam, teori ini merupakan proses sebab dan akibat bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang telah diperolehnya. Jika bekerja baik saat ini, akan diperoleh hasil yang baik untuk hari besok. Jadi, hasil yang dicapai tercermin dalam bagaimana proses kegiatan yang dilakukan seseorang, hasil hari ini merupakan kegiatan hari kemarin.

Ada tiga teori motivasi proses yang lazim dikenal, yaitu teori harapan, keadilan, dan penguatan.

1) Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Teori harapan, menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang bekerja giat dalam melaksanakan pekerjaannya bergantung pada hubungan

timbang balik antara apa yang ia inginkan dengan kebutuhan dari hasil pekerjaan itu. Berapa besar ia yakin perusahaan akan memberikan pemuasan bagi keinginan sebagai imbalan atas usaha yang dilakukannya itu. Bila keyakinan yang diharapkan cukup besar untuk memperoleh kepuasannya, ia akan bekerja keras pula, dan sebaliknya. Teori harapan didasarkan atas harapan, nilai, dan pertautan.

Kalau dicermati, teori ini mengandung tiga variabel, yaitu daya tarik, hubungan antara prestasi kerja dengan imbalan, serta hubungan antara usaha dengan prestasi kerja. Yang dimaksud dengan daya tarik ialah sampai sejauh mana seseorang merasa pentingnya hasil yang diperoleh dalam menyelesaikan tugasnya. Yang dimaksud dengan kaitan antara prestasi dengan imbalan ialah tingkat keyakinan seseorang tentang hubungan antara tingkat prestasi kerja dengan pencapaian hasil tertentu. Adapun kaitan antara usaha dengan prestasi ialah persepsi seseorang tentang kemungkinan bahwa usaha tertentu akan menjurus kepada prestasi, menurut penulis, daya tarik teori harapan ini mengandung tiga hal, yaitu :

- 1 Teori ini menekankan imbalan. Artinya, menurut teori ini terdapat keyakinan bahwa imbalan yang diberikan oleh organisasi sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh para karyawan.
- 2 Para pimpinan harus memperhitungkan daya tarik imbalan yang memerlukan pemahaman dan pengetahuan tentang nilai apa yang diberikan oleh karyawan pada imbalan yang diterima. Teori ini menekankan pentingnya keyakinan dalam diri karyawan tentang apa yang

diharapkan oleh organisasi dari padanya dan prestasi kerja dinilai dengan menggunakan kriteria yang rasionas dan objektif.

- 3) Teori ini menyangkut teori harapan. Artinya, teori ini tidak menekankan apa yang realistis dan rasional. Yang ditekankan ialah harapan karyawan mengenai prestasi kerja, imbalan dan hasil pemuasan tujuan individu akan menentukan tingkat usahanya, bukan hasil itu sendiri.

2) Teori keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini menekankan bahwa ego manusia selalu mendambakan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku yang relatif sama. Bagaimana perilaku karyawan bawahan dinilai oleh atasan akan mempengaruhi semangat kerja mereka. Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Jadi, atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif, bukan atas dasar suka atau tidak suka. Pemberian kompensasi atau hukuman harus berdasarkan penilaian yang objektif dan adil. Jika prinsip ini diterapkan dengan baik oleh pimpinan semangat kerja bawahan cenderung akan meningkat.

3) Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*)

Teori pengukuhan didasarkan atas hubungan sebab dan akibat perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya, promosi bergantung pada prestasi yang selalu dapat dipertahankan. Bonus kelompok bergantung pada tingkat produksi kelompok itu. Sifat ketergantungan tersebut bertautan dengan

hubungan antara perilaku dan kejadian yang mengikuti perilaku itu. Teori pengukuhan terdiri dari dua jenis, yaitu :

- 1 Pengukuhan positif
- 2 Pengukuhan negatif

Jadi, prinsipnya pengukuhan selalu berhubungan dengan bertambahnya frekuensi dan tanggapan, apabila diikuti oleh stimulus yang bersyarat. Demikian juga prinsip hukuman selalu berhubungan dengan berkurangnya frekuensi respons. Menurut pendapat penulis, teori proses ini hanya akan bermanfaat apabila manajer telah betul-betul mengenal bawahan dan kepribadian individual mereka, dan ini kadang-kadang tidak mudah. Terlebih lagi karyawan yang mengalami ketikadilan di masa lalu atau kebutuhan keamanannya tidak terpenuhi lambat mempercayai manajer dan mengungkapkan imbalan apa yang paling bervalensi bagi mereka. Akan tetapi, kelemahan ini dapat diatasi, jika para manajer secara cermat menetapkan standar yang jelas atas kinerja yang dapat diterima dan sistem imbalan ekstrinsik yang pantas. Mereka juga sebaiknya ingat bahwa walaupun valensi dari imbalan ekstrinsik tertentu akan bervariasi setiap pribadi, kepuasan untuk melakukan pekerjaan yang baik secara instrinsik dialami hampir setiap orang. Maka, tugas manajer adalah menjadi yakin bahwa para karyawan memiliki sumbernya yang mereka butuhkan untuk bekerja sebaik mungkin.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi proses merupakan suatu upaya manusia untuk mencapai jawaban-jawaban atas

pertanyaan-pertanyaan penting tentang sifat manusia. Teori ini merupakan proses sebab akibat bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang diperolehnya.

2. Bentuk – Bentuk Motivasi

Bagi setiap individu sebenarnya memiliki motivasi yang mampu menjadi spirit dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja. Spirit yang dimiliki oleh seseorang tersebut dapat bersumber dari dirinya maupun dari luar, dimana kedua bentuk tersebut akan lebih baik jika dua-duanya bersama-sama ikut menjadi pendorong motivasi seseorang.

Menurut Fahmi (2012:143), motivasi muncul dalam dua bentuk dasar, yaitu:

1. Motivasi Ekstrinsik (motivasi dari luar)

Yaitu motivasi muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk merubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini ke arah yang lebih baik.

2. Motivasi Intrinsik (motivasi dari dalam)

Yaitu motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti. Motivasi ini menghasilkan integritas dari tujuan-tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan individu dimana keduanya dapat terpuaskan.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Siagian dalam Basrowi, (2014:65-66), memotivasi seseorang sangat penting dan dipengaruhi oleh faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal ialah sebagai berikut.

a. Faktor Internal

1. Persepsi seorang mengenai diri sendiri
2. Harga diri
3. Harapan Pribadi
4. Kebutuhan
5. Keinginan
6. Kepuasan
7. Prestasi yang dihasilkan

b. Faktor Eksternal

1. Jenis dan sifat pekerjaan
2. Kelompok kerja dimana seorang berbagi
3. Organisasi itu sendiri
4. Situasi lingkungan pada umumnya

4. Macam-Macam Motivasi

Motivasi sebagai kekuatan mental individu, memiliki tingkat-tingkat. Para ahli ilmu jiwa mempunyai pendapat yang berbeda tentang tingkat kekuatan tersebut, tetapi mereka umumnya sependapat tentang motivasi tersebut dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu sebagai berikut :

1. Motivasi Primer

Motivasi primer adalah motivasi yang didasarkan pada motif-motif dasar. Motif-motif dasar tersebut umumnya berasal dari segi biologis atau jasmani manusia. Tingkah laku terdiri atas pemikiran tentang tujuan, perasaan subjektif, dan dorongan mencapai kepuasan.

2. Motivasi Sekunder

Motivasi yang dipelajari. Hal ini berbeda dengan motivasi primer. Bekerja dengan baik merupakan motivasi sekunder. Menurut beberapa ahli manusia adalah makhluk sosial, perilakunya tidak hanya dipengaruhi oleh faktor biologis, tetapi juga faktor-faktor sosial. Perilaku manusia berpengaruh oleh tiga komponen penting yaitu efektif, kognitif, konatif.

5. Hal – Hal yang Perlu Diperhatikan dalam Pemberian Motivasi

Sutrisno, (2010:144-146) bahwa pemberian motivasi kepada karyawan merupakan kewajiban para pemimpin, agar para karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Untuk itu, seorang pemimpin perlu memerhatikan hal – hal berikut agar pemberian motivasi dapat berhasil seperti yang diharapkan, yaitu:

1. Memahami perilaku bawahan

Pimpinan harus dapat memahami perilaku bawahan, artinya seorang pimpinan dalam tugas keseluruhan hendaknya dapat memperhatikan, mengamati perilaku para bawahan masing-masing. Dengan memahami perilaku mereka akan lebih memudahkan tugasnya memberi motivasi kerja.

Di sini seorang pimpinan dituntut mengenal seseorang, karena tidak ada orang yang mempunyai perilaku yang sama.

2. Harus berbuat dan berperilaku realistis

Seorang pimpinan mengetahui bahwa kemampuan para bawahan tidak sama, sehingga dapat memberikan tugas yang kira-kira sama dengan kemampuan mereka masing-masing. Dalam memberi motivasi, bawahan harus menggunakan pertimbangan-pertimbangan yang logis dan dapat dilakukan oleh bawahan.

3. Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda

Tingkat kebutuhan setiap orang tidak sama disebabkan karena adanya kecenderungan, keinginan, perasaan, dan harapan yang berbeda antara satu orang dengan orang lain pada waktu yang sama.

4. Mampu menggunakan keahlian

Seorang pimpinan yang dikehandaki dapat menjadi pelopor dalam setiap hal. Diharapkan lebih menguasai seluk-beluk pekerjaan, mempunyai kiat sendiri dalam menyelesaikan masalah, apalagi masalah yang dihadapi bawahan dalam melaksanakan tugas. Untuk itu, mereka dituntut dalam menggunakan keahliannya:

- a. Menciptakan iklim kerja yang menyenangkan
- b. Memberikan penghargaan dan pujian bagi yang berprestasi dan membimbing yang belum berprestasi
- c. Membagi tugas sesuai dengan kemampuan para bawahan
- d. Memberi umpan balik tentang hasil pekerjaan

e. Memberi kesempatan kepada bawahan untuk maju dan berkreaitivitas

5. Pemberian motivasi harus mengacu pada orang

Pemberian motivasi adalah untuk orang atau karyawan secara pribadi dan bukan untuk pimpinan sendiri. Seorang pimpinan harus memperlakukan seorang bawahan sebagai bawahan, bukan sebagai diri sendiri yang sedang mempunyai kesadaran tinggi untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

6. Harus dapat memberikan keteladanan

Keteladanan merupakan guru yang terbaik, tidak guna seribu kata bila perbuatan seseorang tidak menggambarkan perbuatannya. Orang tidak menaruh hormat dan simpati pada pemimpinnya yang hanya pandai berkata tetapi tidak dapat berbuat seperti apa yang dikatannya.

6. Hubungan Motivasi dengan Kinerja

Motivasi merupakan masalah yang kompleks dalam organisasi, karena setiap kebutuhan dan keinginan tiap individu berbeda. Seseorang yang termotivasi tinggi akan menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya. Manfaat utama dari motivasi adalah meningkatkan gairah kerja sehingga produktivitas kerja tercapai. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang – orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan dilakukan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya.

Motivasi merupakan suatu daya perangsang atau pendorong yang terdapat dalam diri seseorang untuk melakukan suatu guna mencapai tujuan

tertentu. Salah satu yang menjadi motivasi seseorang untuk bekerja karena adanya kebutuhan, dimana setiap individu mempunyai kebutuhan yang berbeda- beda satu sama lain yang disebut juga motivasi internal. (Hasibuan, 2001:56)

Setiap karyawan mempunyai kebutuhan bersifat material dan non material yang selalu meningkatkan intensitasnya dan mendorong atau mengarahkan kinerja. Motivasi merupakan predisposisi psikis bagi perilaku, yakni manusia berperilaku adalah tergantung pada motivasinya. Dengan terpenuhi setiap kebutuhan tersebut akan mendorong motivasi individu untuk mempunyai kinerja yang lebih baik. (Suharto & Cahyono,2005)

7. Motivasi dalam Perspektif Islam

Dalam Al-Qur'an disebutkan beberapa bentuk dorongan (motivasi) yang mempengaruhi manusia, dorongan-dorongan yang dimaksud dapat berbentuk dorongan naluriah maupun dorongan terhadap hal-hal yang memeberikan kenikmatan, sebagaimana firman Allah SWT (QS.Ali Imran:14) sebagai berikut:

زُيِّنَ لِلنَّاسِ حُبُّ الشَّهَوَاتِ مِنَ النِّسَاءِ وَالْبَنِينَ وَالْقَنَاطِيرِ الْمُقَنْطَرَةِ مِنَ الذَّهَبِ وَالْفِضَّةِ وَالْخَيْلِ
الْمُسَوَّمَةِ وَالْأَنْعَامِ وَالْحَرْثِ ذَلِكَ مَتَاعُ الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَاللَّهُ عِنْدَهُ حُسْنُ الْمَآبِ

Artinya : *“Dijadikan indah pada (pandangan) manusia kecintaan kepada apa-apa yang diingini, yaitu: wanita-wanita, anak-anak, perak, kuda pilihan, binatang-binatang ternak dan sawah ladang. Itulah kesenangan hidup di dunia, dan di sisi Allah-lah tempat kembali yang baik (surga).”*(Departemen Agama RI, 2005:51).

كَلَّا بَلْ تُحِبُّونَ الْعَاجِلَةَ

Artinya : *“Tidak! Bahkan kamu mencintai kehidupan dunia (QS Al-Qiyamah:20) (Departemen Agama RI, 2005:578)*

Kedua ayat tersebut di atas menunjukkan bahwa manusia pada dasarnya memiliki kecintaan yang kuat terhadap kenikmatan dunia dan syahwat, yaitu sesuatu yang bersifat kenikmatan biologis. Pada ayat kedua menyatakan larangan untuk mengabaikan kecintaannya terhadap dunia. Namun kebutuhan biologis tidak diperbolehkan melebihi kebutuhan psikis, kecintaan terhadap dunia jangan sampai mengabaikan kecintaannya terhadap akhirat, karena pada ayat pertama Allah juga menegaskan di sisi-Nya-lah tempat kembali yang baik (surga). (Wahyuni Windi, Ida. Dkk 2011:174-175).

B. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Kinerja organisasi dewasa ini telah menjadi sorotan publik, hal ini karena telah timbulnya iklim demokratisasi dan keterbukaan. Di samping itu, selama ini pengukuran keberhasilan maupun kegagalan dari suatu organisasi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit dilakukan secara objektif. Kinerja yang dapat menginformasikan tingkat suatu keberhasilan suatu organisasi.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *Profit Oriented* dan *Non Profit Oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. (Fahmi,2012:226)

Menurut Bernardin dan Russel, dalam Uha, (2013:213) mengatakan bahwa kinerja adalah sebagai kerjaan pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif (Wibowo,2007:7). Manajemen kinerja menfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses.

Secara konseptual kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai secara individu dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang telah dicapai suatu organisasi. (Uha, 2013:212).

2. Fungsi Pekerjaan dan Kinerja

Menurut Uha, (2013:214) mengatakan bahwa ada beberapa fungsi pekerjaan atau kegiatan yang terkait dengan kinerja organisasi/perusahaan, yaitu sebagai berikut:

a. Strategi perusahaan

Tujuan jangka panjang dari suatu perusahaan, serta pendayagunaan dan alokasi semua sumber daya yang penting untuk mencapai tujuan tersebut.

b. Pemasaran

Salah satu kegiatan pokok yang perlu dilakukan oleh perusahaan baik itu perusahaan barang atau jasa dalam upaya untuk mempertahankan kelangsungan hidup usahanya.

c. Operasional

Sebagai pedoman dalam melakukan suatu kegiatan ataupun pekerjaan penelitian.

d. Sumber Daya Manusia

Salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan.

e. Keuangan

Mempelajari bagaimana individu, bisnis, dan organisasi meningkatkan, mengalokasi, dan menggunakan sumber daya moneter sejalan dengan waktu, dan juga menghitung risiko dalam menjalankan proyek mereka.

3. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Miner, penilaian kinerja karyawan dapat dinyatakan dalam empat aspek yaitu sebagai berikut :

- a. Kualitas yang dihasilkan, yaitu menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.
- b. Kuantitas yang dihasilkan, yaitu berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
- c. Waktu kerja, yaitu menerangkan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu karyawan tersebut.

- d. Kerja sama, yaitu menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya. (Sutrisno, 2010 : 172)

Menurut Fahmi, (2012:238) mengatakan bahwa bagi pihak manajemen perusahaan ada banyak manfaat dengan dilakukannya penilaian kinerja.

Penilaian kinerja dimanfaatkan oleh manajemen untuk :

- a. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
- b. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti: promosi, transfer, dan pemberhentian.
- c. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
- d. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
- e. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Manfaat yang diperoleh dari penilaian kinerja ini terutama menjadi pedoman dalam melakukan tindakan evaluasi bagi pembentukan organisasi sesuai dengan pengharapan dari berbagai pihak, yaitu bagi pihak manajemen serta komisaris perusahaan. Tahap penilaian terdiri dari tiga tahap, yaitu:

- a. Perbandingan kinerja sesungguhnya dengan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.
- b. Penentuan penyebab timbulnya penyimpangan kinerja sesungguhnya dari yang ditetapkan dalam standar.

- c. Penegakan perilaku yang diinginkan dan tindakan yang digunakan untuk mencegah perilaku yang tidak diinginkan.

d. Hambatan-Hambatan dalam Penerapan Manajemen Kinerja

Menurut Fahmi, (2012:232-233) mengatakan bahwa dalam menerapkan suatu model manajemen kinerja yang profesional maka sering ditemui berbagai hambatan. Adapun bentuk-bentuk hambatan tersebut adalah:

- a. Masih kurangnya pemahaman pihak manajemen perusahaan dalam mengenal secara lebih komprehensif tentang manajemen kinerja. Dimana selama ini paramanager perusahaan dalam memahami manajemen kinerja masih sebatas memahami konsep dan belum mengerti bagaimana menerapkan dilapangan. Adapun para manajer yang telah memahami dan mampu menerapkan tentang manajemen kinerja secara baik dan benar sedikit, yaitu terutama mereka yang telah memiliki tingkat pendidikan yang tinggi dan juga telah berpengalaman dalam bidangnya secara lama ditambah dengan seringnya mengikuti pelatihan (*training*) dalam konteks manajemen kinerja.
- b. Saran dan prasaran yang terdapat diorganisasi tersebut baik organisasi yang bersifat *Profit Oriented* maupun *Profit Non Oriented* belum mendukung kearah penegakan konsep manajemen kinerja yang baik.
- c. *Research*, pelatihan, jurnal, dan buku teks yang mendukung pemahaman serta percepatan berbagai pihak dalam memahami dan menafsirkan tentang manajemen kinerja belum tersedia dengan lengkap, bahkan dianggap masih kurang.

- d. Keberadaan berbagai buku referensi baik yang ditulis oleh penulis asing dan domestik masih lebih bersifat umum dan belum bersifat kasuistik dan khusus. Kondisi ini menyebabkan para manajer dalam menerapkan konsep manajemen kinerja masih harus bekerja ekstra untuk menterjemahkan atau menyesuikannya dengan kondisi tepat dimana ia bekerja. Belum lagi masih sering ditemuinya pertentangan hambatan antara teori dan praktik di lapangan. Seperti perusahaan harus secepatnya mengejar profit atau tagihan jatuh tempo pembayaran cicilan kredit, dan berbagai kondisi lainnya sehingga mengharuskan pihak manajemen perusahaan untuk lebih berfokus pada penyelesaian masalah dan mengesampingkan persoalan lainnya.
- e. Dukungan pihak terkait seperti pemerintah dan lembaga terkait lainnya yang belum begitu maksimal dalam fungsinya sebagai kontrol sosial. Ini kadang kala bisa dimaklumi karena mereka juga masih memiliki kekurangan perangkat dalam usaha mewujudkan suatu tatanan organisasi dengan basis manajemen kinerja yang profesional.

5. Kinerja dalam Perspektif Islam

Pekerjaan yang dicintai Allah swt adalah yang berkualitas dan Al-Qur'an sebagai pedoman kerja kebaikan, kerja ibadah, kerja takwa atau amal saleh, serta memandang kerja sebagai kodrat hidup. Al-Qur'an meletakkan prestasi *Mujahadah* (kerja keras dan optimal) dalam bekerja pada konteks manfaatnya, yaitu untuk kebaikan manusia sendiri, dan agar nilai guna dari

hasil kerjanya semakin bertambah. Sebagi mana dalam Al-Qur'an surat QS.

At-Taubah Taubah [9]:105 Allah SWT berfirman :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya “ Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (Departemen Agama RI,2009:341).

Mujahadah dalam maknanya yang luas seperti didefinisikan oleh ulama adalah “*istifragh ma fil wus`i*”, yakni mengerahkan segenap daya dan kemampuan yang ada dalam merealisasikan setiap pekerjaan yang baik. Tinggal peran manusia sendiri untuk memobilisasi serta mendayagunakan segala sumber daya secara optimal dalam rangka melaksanakan apa yang Allah ridhai. Bermujahadah atau bekerja dengan semangat jihad (*ruhul jihad*) menjadi kewajiban setiap muslim dalam bertawakal sebelum menyerahkan (*tafwidh*) hasil akhirnya kepada keputusan Allah SWT (Fahmi, et. Al., 2014: 57-67).

Adapun riwayat hadist juga menjelaskan tentang anjuran bekerja bahwasannya Rasulullah SAW bersabda :

يَدِهِمْ نَعْمَلِيًّا كَلَّا نُنْخِرَ اَقْطَطَ عَامًا اَحَدًا كَلَّمَا

Artinya: “ Tidaklah lebih baik seseorang memakan makanan daripada ia memakan dari jerih payahnya sendiri” (HR. Bukhori).

Dari riwayat hadist di atas pandangan Islam terhadap kinerja karyawan yaitu adanya anjuran bekerja untuk mengembangkan harta dan menambah sumber penghasilan. Pekerjaan seseorang yang sesuai dengan keterampilan yang dimiliki dikategorikan sebagai produktivitas (Hakim,2016:193).

Setiap perusahaan pada dasarnya mengetahui bahwa kinerja perusahaan adalah kumpulan dari kinerja karyawannya. Dimana untuk mencapai prestasi kerja yang diinginkan perlu adanya pengertian antara karyawan dan perusahaan tentang harapan dan standard yang harus dipenuhi dalam mewujudkan kinerja.

Karena bekerja menjadi alat setiap karyawan untuk memberikan kinerjanya yang terbaik yang sesuai ukuran dan syarat-syarat kelayakan yang dapat disebut berkinerja sangat memuaskan, di atas rata-rata, rata-rata, di bawah rata-rata dan sangat tidak memuaskan. Dengan demikian syariat dapat menyingkirkan perasaan pilih kasih (*subjektif*) dalam menilai prestasi karyawan.

Menurut Bachrun dalam (Lukman, 2016:240-241) mengatakan Al-Qur'an dikenal kata *itqon* yang berarti proses melakukan pekerjaan yang sungguh-sungguh, akurat dan sempurna.

C. Sumber Daya Manusia

1. Sumber Daya Manusia Perspektif Ekonomi Syariah

Ekonomi Syariah adalah pengetahuan dan penerapan hukum syariah untuk mencegah terjadinya ketidakadilan atas pemanfaatan dan sumber-sumber material dengan tujuan untuk memberikan kepuasan manusia serta mengamalkannya sebagai kewajiban kepada Allah dan masyarakat.

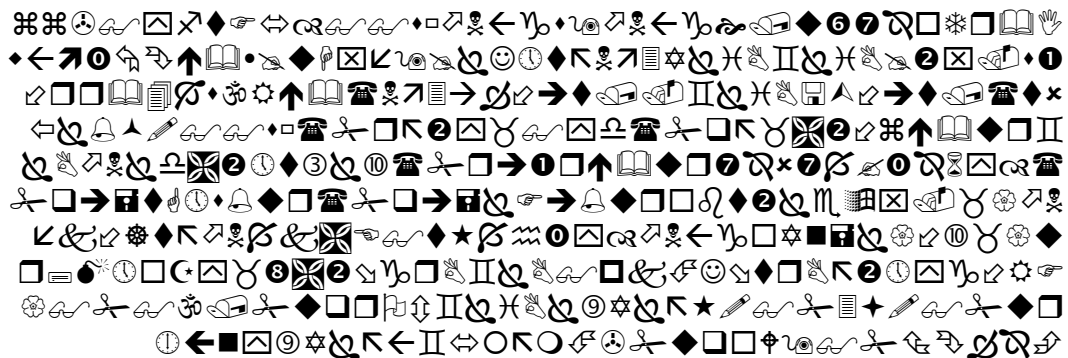
Sedangkan ilmu ekonomi syariah adalah studi tentang bagaimana individu atau masyarakat memilih dan menggunakan sumber daya yang ada, sekarang atau yang telah ditinggalkan oleh generasi masa lalu, sesuai aturan atau syarak (Al-Qur'an, Hadits, atau hukum di bawahnya) yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan jasmani dan rohani tanpa adanya eksploitasi sehingga dapat mewujudkan falah (kesejahteraan) bagi individu maupun masyarakat (Muhammad, 2008: 6).

Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan unggul merupakan salah satu determinan yang sangat penting dalam pembangunan yang mengantisipasi masalah, membuat perencanaan, mempertimbangkan sistem nilai agama dan masyarakat, menggali sumber daya alam (SDA), mengakumulasi dana, membangun organisasi sosial, ekonomi dan politik, dan meletakkan semuanya dalam satu wadah pembangunan (Aziz dan Ulfah, 2010: 60). Sebagai mana dalam Al-Qur'an Allah SWT berfirman :

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفِقَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya : “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.”(Departemen Agama RI, 2005)

Disisi lain, Al-Qur'an tidak membedakan perempuan dengan laki-laki dalam tataran posisi yang sama untuk masalah kerja. Da juga untu kompensasi yang akan mereka terima, sebagaimana yang terungkap dalam Al-Qur'an surat Ali Imran (3): 195 :



Artinya: *Maka Tuhan mereka memperkenankan permohonannya (dengan berfirman): "Sesungguhnya aku tidak menyia-nyiakan amal orang-orang yang beramal di antara kamu, baik laki-laki atau perempuan, (karena) sebagian kamu adalah turunan dari sebagian yang lain[259]. Maka orang-orang yang berhijrah, yang diusir dari kampung halamannya, yang disakiti pada jalan-Ku, yang berperang dan yang dibunuh, pastilah akan Ku-hapuskan kesalahan-kesalahan mereka dan pastilah aku masukkan mereka ke dalam surga yang mengalir sungai-sungai di bawahnya, sebagai pahala di sisi Allah. dan Allah pada sisi-Nya pahala yang baik."* (Departemen Agama RI, 2005).

Sumber daya manusia yang optimal memerlukan dua jenis kualitas, yaitu *Professional Quality* dan *Moral Quality*. *Professional Quality* mengacu kepada kualitas kemampuan dan efisiensi kerja. Seorang operator mesin tidak akan dapat bekerja secara efisien seandainya tidak menguasai teknis mesin secara profesional.

Dalam waktu yang sama operator tidak mungkin bekerja secara disiplin, tepat waktu, dan berdedikasi kepada pekerjaan tanpa pamrih dan menghindari segala jenis korupsi (termasuk waktu dan komisi dalam pembelian suku cadang) seandainya tidak memiliki *Moral Quality*. Suatu hal yang sangat disayangkan, *Mainstream Economics and Management* lebih menitik beratkan kepada *Professional Quality* dan kurang memperhatikan moral quality. Akibatnya, muncullah para teknokrat yang jenius dan profesional, tetapi berhati musang, dan tidak atau kurang mengindahkan tujuan dari pembangunan yang tercermin dalam amanah dan hajat hidup masyarakat banyak (Antonio, 2001: 353).

Adapun *Moral Quality*, menunjukkan bahwa dimensi moral yang dikehendaki untuk dikuasai SDM telah jelas digariskan. *Moral Quality* adalah mengacu kepada kemampuan SDM dalam meletakkan dirinya dalam menjalankan tugas kesehariannya sesuai dengan aturan-aturan permainan yang telah digariskan oleh Allah SWT.

Masalah sumber daya manusia (SDM) dianggap penting disebabkan, Antara lain menurut Cahyono (1996: 11) (dalam Aziz dan Ulfa, 2010: 61).

1. Sebagai salah satu faktor produksi disamping modal, SDA dan teknologi,
2. Efektivitas SDM menentukan efektivitas faktor produksi lainnya,
3. Berciri sangat heterogen baik karena pembawaan kepribadian, maupun latar belakang pendidikan dan kultur, dan
4. Kapasitasnya tidak mudah diukur dan bersifat lebih labil terhadap lingkungan.

Dari empat sebab pentingnya sumber daya manusia (SDM) dalam aktivitas kehidupan, terutama dalam kegiatan ekonomi adalah *Professional Quality* dan *Moral Quality*. Namun dua aspek tersebut tidak akan berkesinambungan dan berimbang bila aspek iman dan ilmu nihil. Sebab, kata Allah bahwa tingkat kemartabatan tidak akan diperoleh apabila ia tidak beriman dan berilmu. Ini, artinya kualitas atau potensi pribadi tidak didukung dengan kualitas iman tidak akan signifikan.

Karena itu, untuk membangun kualitas sumber daya manusia (SDM) unggul diperlukan upaya-upaya sadar untuk menstranformasikannya menuju kondisi yang lebih baik dan berdaya guna melalui pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang Islami, dengan meningkatkan enam macam kekuatan, sebagai berikut :

1. Kekuatan iman (*Quwwatul Iman*),
2. Kekuatan ilmu (*Quwwatul Ilmi*),
3. Kekuatan moral (*Quwwatul Akhlak*),
4. Kekuatan semangat juang (*Quwwatul Jihad*),
5. Kekuatan ekonomi (*Quwwatul Iqtishad*), dan
6. Kekuatan kesetiakawanan (*Quwwatul Tamasuk Al-Ijtmia'iy*).

D. Penelitian yang Relevan

Sebagai bahan rujukan bagi penulis dalam menyusun skripsi ini, maka penulis menyampaikan beberapa karya yang mungkin terlibat dalam menyusun skripsi ini, antara lain :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Sri Meilana (2012), yang berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Widia Utama Di Pekanbaru”. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan, dimana melalui hasil analisis regresi linier nilai koefisien hubungan dari dua variabel sebesar $r = 0,53$ dengan demikian terdapat korelasi antara konflik terhadap kinerja karyawan. Sedangkan nilai determinasi antara motivasi dengan kinerja karyawan sebesar 28,09% sisanya sebesar 71,91% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Perbedaan penelitian dengan penulis lakukan yaitu terdapat pada tempat penelitian yang berbeda. Sedangkan persamaan dengan penulis terletak jenis penelitian, metode dan teknik pengumpulan data yang digunakan.

2. Penulis juga menemukan penelitian Moch Henry Agung Satriawan (2016) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Prima Inn Dabo Singkep”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh budaya organisasi dan motivasi diri terhadap kinerja karyawan pada Hotel Prima Inn Dabo Singkep. Metode yang digunakan adalah dengan metode deskriptif kuantitatif dan teknik pengumpulan data dengan observasi dan angket. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,720, uji f (simultan) sebesar 3,32 < f_{hitung} 14,540 dan nilai t_{hitung} sebesar 3,476 lebih besar dari t_{tabel} 2,052 menunjukkan bahwa terdapat kinerja karyawan. Perbedaan penelitian dengan penulis lakukan yaitu terdapat pada jumlah variabel bebas serta tempat

penelitian yang berbeda, sedangkan persamaan dengan penulis terletak pada jenis penelitian, metode dan teknik pengumpulan data yang digunakan.

Maka merujuk pada hasil penelitian di atas, maka penulis mengangkat judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Sudirman Pekanbaru”. Adapun yang membedakan penelitian ini yang terdahulu adalah objeknya penelitian ini pada Karyawan PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Sudirman Pekanbaru, dan adapun persamaan penelitian ini dengan yang terdahulu adalah sama-sama meneliti pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh penulis ditekankan pada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Sudirman Pekanbaru yang mana dari dua variabel yang terdapat dalam motivasi terdapat variabel yang paling berpengaruh dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

E. Konsep Operasional

Berdasarkan teori diatas maka dapat dibuat konsep operasional sebagaiberikut:

Tabel 3 : Konsep Operasional

Konsep	Variabel	Dimensi	Indikator	Pernyataan
Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Sudirman	Motivasi (X)	1. Motivasi Ekstrinsik (Fahmi)	a. Supervisi/Pengawasan b. Kondisi Kerja	1 s.d 2
		2. Proses (Maslow)	a. Harapan b. Keadilan c. Pengukuhan	3 s.d 4 5 s.d 6 7 s.d 8
		3. Motivasi Instrinsik (Fahmi)	a. Prestasi b. Tanggung Jawab	9 s.d 10
		4. Kepuasan (Maslow)	a. Kebutuhan Fisiologis b. Kebutuhan Rasa Aman c. Kebutuhan Aktualisasi Diri	11 s.d 12 13 s.d 14 15 s.d 16
	Kinerja karyawan (Y)	1. Kualitas (Sutrisno)	a. Jumlah kesalahan b. Waktu dan ketetapan dalam melakukan tugas	17 18 s.d 19
2. Kuantitas		a. Jasa yang dapat	20 s.d 22	

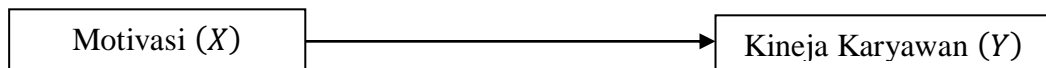
	(Sutrisno)	Dihasilkan	
	3. Waktu kerja (Sutrisno)	a. Jumlah absen b. Keterlambatan c. Masa kerja yang telah dijalani karyawan	23 24 25
	4. Kerja Sama (Sutrisno)	a. Menerangkan akan bagaimana individu membantu dari teman sekerjanya.	26 s.d 28

Sumber : Data Olahan, 2017

F. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian di atas dapat digambarkan kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 3: Kerangka Konseptual



Sumber : Data Olahan 2017

Gambar di atas menunjukkan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Sudirman Pekanbaru.

G. Hipotesis

Ha : Terdapat Pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Sudirman Pekanbaru.

Ho : Tidak terdapat Pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Sudirman Pekanbaru.