

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Meningkatnya ketersediaan sumber daya manusia saat ini, merupakan suatu potensi dan memerlukan penanganan secara seksama, yaitu dengan berupaya memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Sumber daya manusia yang ada tidak menjamin memiliki kemampuan yang tinggi dan memiliki motivasi berprestasi yang selaras dengan tujuan perusahaan. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, determinan yang penting antara lain, adalah kemampuan dan motivasi berprestasi karyawan. Dengan demikian perusahaan dituntut untuk membangun sumber daya manusia yang mempunyai kinerja sesuai dengan yang mereka harapkan, yaitu mempunyai kemampuan dan motivasi berprestasi.

Secara teoritis, menurut beberapa rumusan para ahli tentang kinerja, sebagaimana dikutip Lilis Sulastris dalam bukunya *Sumber Daya Manusia Strategik*, dijelaskan:

Polter dan Lawer membuat rumusan kinerja sebagai hasil perkalian antara Effort (usaha), kemampuan dan role perception (pemahaman peran, dengan rumusan sebagai berikut:

Kinerja = f (motivasi, kemampuan, pemahaman peran)

Blumberg dan Pringle (dalam Robbins, 1996: 233) mengemukakan bahwa kinerja merupakan fungsi perkalian dari kemampuan, motivasi (motivation) dan opportunity to perform (kesempatan untuk berpartisipasi), dengan opportunity to perform rumusan sebagai berikut:

Kinerja = f (kemampuan x motivasi x opportunity to perform)

Opportunity to perform diatas menurut Robbins (1996: 233) adalah kesempatan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi jika seseorang mendapatkan support (dorongan), bantuan atau fasilitas dari luar seperti: kondisi tempat kerja yang nyaman, fasilitas yang mencukupi, peralatan dan perlengkapan kerja yang memadai, adanya arahan yang jelas dari pihak manajemen, tersedianya informasi yang diperlukan dan lain sebagainya.

John W. Atkinson menguraikan rumusan lain tentang kinerja ini dengan mengatakan *performance* (kinerja) merupakan fungsi dari perkalian antara motivasi dan kemampuan/kecakapan (*ability*):

Kinerja = f (kemampuan x motivasi)

Dari rumusan diatas dapat disimpulkan, bahwa kinerja pada dasarnya merangkum dua hal utama, yakni motivasi dan kemampuan. Dua hal ini ditambah dengan faktor-faktor pendukung lainnya, seperti pemahaman peran, ataupun kesempatan untuk melakukan sesuatu.¹

¹Lilis Sulastris, *Sumber Daya Manusia Strategik*, (Bandung: La Goods Publishing, 2010), 168 -169

Sedangkan menurut Rivai dan Basri, “Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.²

Begitu pentingnya kinerja, karena kinerja karyawan merupakan tolok ukur bagi perusahaan untuk menilai kemampuan, motivasi, produktivitas serta memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan karyawan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja memainkan peranan penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas individu dalam suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja yang dicapainya selama kurun waktu tertentu.

Mathis dan Jackson menambahkan bahwa: “kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.”³, sedangkan pendapat lain menyatakan “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”⁴

Selanjutnya Lilis Sulastrri menyimpulkan: “...bahwa orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah orang-orang yang termotivasi dalam bekerja, ditunjang oleh kemampuan untuk mengembangkan pekerjaannya, serta didukung oleh faktor-faktor lain, seperti kondisi tempat kerja, kepribadian, hingga faktor kepemimpinan yang terdapat pada tempat di mana ia bekerja.”⁵

Dalam lembaga keuangan Islam terdapat lembaga atau institusi, yaitu Baitul Maal Tamwil (BMT). BMT, usaha pokoknya menghimpun dana dari pihak ketiga (masyarakat/anggota penyimpan), yang meliputi tabungan, simpanan berjangka, modal dan simpanan lainnya yang dipersamakan dengan itu serta tidak bertentangan dengan ketentuan

²Vethzal Rivai & Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2005), 14

³R.L. Mathis, & Jackson J.H..*Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. (Jakarta: Salemba Empat, 2006), 65

⁴Rivai dan Basri., 50

⁵Lilis Sulastrri, 170

peraturan dan perundang-undangan yang berlaku, kemudian menyalurkannya kepada usaha-usaha yang produktif dan menguntungkan.

BMT berstatus hukum koperasi dan dalam melakukan kegiatan usahanya, baik berupa menghimpun dana maupun menyalurkannya, mengacu pada aturan UU No, 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian; PP RI No, 9 Tahun 1995 Tentang Pelaksanaan Kegiatan Usaha Simpan Pinjam oleh koperasi, Keputusan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Nomor 91/Kep/M, KUKM/IX/2004 tentang Petunjuk Pelaksanaan Kegiatan Usaha Koperasi Jasa Keuangan Syariah; dan Peraturan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah 35,2/Per/M,KUKM/X/2007 tentang Pedoman Standar Operasional Manajemen Koperasi Jasa Keuangan Syariah.

BMT berlandaskan syariah Islam, keimanan, keterpaduan (kaffah), kekeluargaan/koperasi, kebersamaan, kemandirian, & profesionalisme. Secara hukum, BMT bernaung dibawah koperasi tetapi sistim operasionalnya tidak jauh berbeda dengan Bank Syariah sehingga produk-produk yg berkembang dalam BMT seperti apa yang ada di Bank Syariah. Salah satu BMT yang berdiri dan telah berkembang di Kota Bandung sejak tahun 1993, adalah Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) BMT Barrah.

Destry Cahya Utami Suzana, telah dilakukan penelitian di BMT Barrah Kota Bandung, tentang kinerja pada tahun 2014, yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Kerja Karyawan BMT Barrah Kota Bandung. Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa:

motivasi kerja dan budaya organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan sebesar terhadap kinerja karyawan di BMT Barrah Kota Bdg. Selain itu, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, tapi perlu dipertimbangkan dalam upaya peningkatan motivasi kerja dan budaya organisasi⁶

Kemudian dari data sekunder yang diperoleh peneliti, adalah laporan hasil observasi BMT Barrah Kota Bandung, dari Andi Saliwa yang dimuat di internet pada 16 Juni 2011. Beberapa hasil observasi tersebut disimpulkan sebagai berikut, bahwa terdapat beberapa masalah di KJKS BMT Barrah Kota Bandung, antara lain:

1. Perlunya peningkatan aktivitas marketing.
2. Pendayagunaan dan pengembangan serta pemanfaatan teknologi yang dimiliki belum optimal
3. Pengembangan SDM yang tersedia belum mengarah pada keunggulan komparatif dibandingkan BMT atau bank

⁶Destry Cahya Utami Suzana, Tesis, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Kerja Karyawan BMT Barrah Kota Bandung*, (Bandung UIN SGD, 2014)

pesaing 3. Kurangnya komunikasi antara kantor cabang dengan marketing yang berada di lapangan, sehingga sering terjadi ke tidak efisien waktu dalam penagihan angsuran. 4. Strategi yang di lakukan para marketing masih sederhana. 5. Dalam bekerja mereka baik, tapi dalam menjaga image keprofesionalan mereka masih kurang.⁷

Berdasarkan pada hasil penelitian terdahulu, yang dilakukan Destry Cahya Utami Suzana disimpulkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan adanya faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian tersebut yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan menurut salah satu hasil observasi Andi Saliwa, yaitu adanya pengembangan SDM yang tersedia belum mengarah pada keunggulan komparatif dibandingkan BMT atau bank pesaing

Mengingat adanya kesenjangan hasil penelitian Destry Cahya Utami Suzana dan hasil observasi Andi Saliwa, maka sangat menarik perhatian peneliti untuk melakukan penelitian lanjutan. Menurut asumsi peneliti faktor-faktor lain yang sangat mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan, adalah *faktor kemampuan (Ability)* berprestasi dan *faktor motivasi (Motivation)* berprestasi karyawan. Hal ini didasarkan, bahwa *kemampuan* dan *motivasi* akan sangat berpengaruh terhadap *kinerja*, karena *kinerja* yang lemah disebabkan oleh orang yang memiliki kemampuan rendah dan tidak memiliki motivasi untuk berprestasi.

Kemampuan secara psikologik terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (pendidikan), yang artinya karyawan yang memiliki kemampuan diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan keterampilan dalam mengerjakan tugas sehari-hari, ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan; sedangkan ***Motivasi***, merupakan faktor penting dalam mendorong setiap karyawan untuk bekerja secara produktif, sehingga berdampak pada peningkatan kinerjanya.

Kemampuan reality (knowledge dan skill) merupakan kemampuan kerja individu dalam menyelesaikan tugas yang ditanggungnya. Dengan demikian kinerja yang optimal selain didorong oleh kuatnya kemampuan dan motivasi seseorang yang memadai, juga didukung oleh lingkungan yang kondusif. Kemampuan kerja diperlukan mutlak, karena dengan kemampuannya tujuan perusahaan dapat dicapai.

Motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi timbul diakibatkan oleh faktor dari dalam dirinya sendiri (faktor

⁷Andi Saliwa, *Laporan Hasil Observasi BMT BARRAH*, 16 Juni 2011

intrinsik) dan faktor yang dari luar diri (faktor ekstrinsik). Motivasi menggerakkan individu dalam mencapai tujuan perusahaan. Motivasi yang timbul dari diri karyawan untuk bekerja sambil berprestasi dapat mencapai kinerja yang maksimal, sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, terdapat berbagai masalah yang dapat terukur, berkaitan dengan kinerja maupun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja; maka dengan demikian dapat diidentifikasi, bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain faktor kemampuan berprestasi dan faktor motivasi berprestasi.

Melihat begitu pentingnya kemampuan dan motivasi berprestasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan, maka judul penelitian ini adalah: **“Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Barrah Kota Bandung”**

Sesuai dengan identifikasi masalah tersebut, peneliti tidak meneliti seluruh faktor-faktor/masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi terbatas dengan hal-hal yang berkaitan dengan masalah kemampuan dan motivasi berprestasi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan KJKS BMT Barrah Kota Bandung, maka dengan demikian dapat dirumuskan dalam beberapa pertanyaan penelitian:

1. Seberapa besar pengaruh *Kemampuan Berprestasi* terhadap Kinerja Karyawan di KJKS BMT Barrah Kota Bandung?
2. Seberapa besar pengaruh *Motivasi Berprestasi* terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Barrah Kota Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh *Kemampuan dan Motivasi Berprestasi* terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Barrah Kota Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis:

1. Signifikansi pengaruh *Kemampuan Berprestasi* terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Barrah Kota Bandung.
2. Signifikansi pengaruh *Motivasi Berprestasi* terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Barrah Kota Bandung.

3. Signifikansi pengaruh *Kemampuan dan Motivasi Berprestasi* terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Barrah Kota Bandung.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki beberapa kegunaan, baik secara akademis maupun praktis:

1. Kegunaan Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman keilmuan dan wawasan baru berkaitan dengan pengaruh kemampuan dan motivasi berprestasi terhadap kinerja Karyawan di Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS).

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi praktis terhadap lembaga keuangan dalam menilai kinerja Karyawan, sehingga hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan standar penilaian kinerja Karyawan, khususnya di KJKS BMT Barrah dan umumnya di Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) lainnya. Bagi peneliti, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai temuan awal untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh kemampuan dan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan di atau lembaga keuangan lainnya.

E. Kerangka Pemikiran

Untuk menjelaskan masalah penelitian ini digunakan beberapa teori yang terkait langsung dengan masing-masing variabel, yaitu:

- a. Variabel Kinerja:

Berdasarkan firman Allah SWT. dalam Al-Qur'an surat Al-Ahqaaf, 46: 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا^ط وَلِيُؤْفِقِيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ^ط وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan

Kinerja berasal dari kata *job perfomence* atau *actual perfomence* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja)

adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Menurut Gibson ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja :

1) Faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. 2) Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja 3) Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system).⁸

Indikator untuk mengukur kinerja secara individu ada lima indikator, yaitu

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan, 2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, 3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain, 4. Cost Efektifitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya, 5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja, Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor⁹

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

1. Kemampuan mereka, 2. Motivasi, 3. Dukungan yang diterima, 4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan 5. Hubungan mereka dengan organisasi. Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.¹⁰

Sedangkan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut pendapat Davis dalam Mangkunegara. Adalah:

⁸R.L. Mathis, & Jackson J.H, 39

⁹Stephen P. Robbins. *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT. Indeks, 2006), 260

¹⁰Mathis, R.L. & J.H. Jackson, 82

faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan yang merumuskan bahwa

Human Performance = *Ability x Motivation*

Motivation = *Attitude x Situation*

Ability = *Knowledge x Skill*

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + Skill*).

Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersifat positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.¹¹

Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan demikian faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. *Faktor Kemampuan (ability)*, terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. *Faktor Motivasi (motivation)*, motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri seseorang secara terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

b. Variabel Kemampuan:

Dalam Surat At-Taubah, 9: 105, Allah SWT. Berfirman:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ
إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

¹¹Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000),

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin 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".

Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan tinggi sangat menunjang tercapainya visi dan misi perusahaan untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global mendefinisikan kemampuan (*ability*) adalah "suatu kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan".¹²

Kemampuan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, sebagaimana disebutkan Mangkunegara, bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain : "a. Faktor kemampuan. Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya."¹³

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan merupakan potensi yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya secara cepat dan tepat sesuai dengan metode atau standar kerja yang diwujudkan dalam pelaksanaan tugasnya.

Menurut Robbins menyebutkan: "Kemampuan langsung mempengaruhi tingkat kinerja dan kepuasan karyawan melalui kecocokan antara jabatan-kemampuan".¹⁴ Sementara Mathis dan Jackson menyatakan bahwa "kinerja seseorang tergantung pada tiga faktor: kemampuan untuk mengerjakan pekerjaannya, tingkat usaha, dan dukungan yang diberikan pada orang tersebut"¹⁵

Kemampuan intelektual atau fisik yang khusus yang diperlukan untuk kinerja yang memadai pada suatu pekerjaan bergantung pada persyaratan kemampuan dari pekerjaan itu. Interaksi sesuai antara kemampuan dengan tuntutan pekerjaan akan membuahkan hasil. Seperti yang diungkapkan oleh Robbins sebagai berikut:

"Bila kesesuaian pekerjaan-kemampuan tidak sinkron karena karyawan itu mempunyai kemampuan yang jauh melampaui persyaratan dari pekerjaan itu, ramalan kami akan sangat berlainan. Kemungkinan besar kinerja pekerjaan akan memadai, tetapi akan ada ketidakefisienan organisasional dan mungkin kemerosotan dalam kepuasan karyawan".¹⁶

¹²Robbins, 50

¹³Anwar Prabu Mangkunegara, 11

¹⁴Robbins, 50

¹⁵Mathis dan Jackson, 83

¹⁶Robbins, 83

Selain itu kemampuan fisik juga mempunyai dimensi-dimensi, dalam hal ini menurut Robbins kemampuan fisik terdiri dari: “1. Faktor-faktor kekuatan meliputi kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statis dan kekuatan lainnya. 2. Faktor-faktor keluwesan, meliputi keluwesan extent dan keluwesan dinamis. 3. Faktor-faktor lain meliputi koordinasi tubuh, keseimbangan, dan stamina.”¹⁷

c. Variabel Motivasi:

Allah SWT. menegaskan pentingnya, keteguhan hati untuk mengukuhkan niat, mempunyai motivasi yang kuat untuk melaksanakan amanat-Nya, dalam Al-Qur'an surat An Nissa, 4: 58:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴾

Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.

Sumber daya manusia dalam bekerja dapat digerakan dalam rangka mencapai tujuan, maka sangat penting diperhatikan adalah motivasinya dalam bekerja. Pemberian motivasi kepada karyawan maupun motivasi yang timbul dari diri karyawan itu sendiri untuk bekerja dan keinginan meningkatkan prestasi kerja, akan mewujudkan kinerja yang maksimal demi tercapainya tujuan perusahaan.

Mathis dan Jackson, menyatakan “motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan”.¹⁸ Definisi motivasi menurut Robbins sebagai “kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual”¹⁹

¹⁷Robbins, 83

¹⁸Mathis dan Jackson, 89

¹⁹Robbins, 203

Motif berasal dari bahasa latin, *movere* yang berarti bergerak atau *to move*. Motif pada dasarnya adalah keadaan kompleks dalam diri individu yang mengarahkan perilakunya pada satu tujuan atau insentif, atau factor penggerak perilaku, atau konstruk teoritik tentang terjadinya perilaku. Motif dapat dikelompokkan menjadi 2 jenis, yaitu motif primer (dorongan fisiologis, dorongan umum) dan motif sekunder. Motif merupakan daya yang bergerak secara internal dan tidak bisa dilihat secara kasat mata. Namun kita dapat mengukur keberadaannya dari beberapa indikator utama, seperti yang disebutkan sebelumnya, yaitu durasi, frekuensi, persistensi, devosi, ketabahan, aspirasi, kualifikasi prestasi dan sikap. Motif merupakan sebab dari suatu perilaku. Esensinya adalah bahwa motif atau kebutuhan adalah dorongan utama dari suatu tindakan.²⁰

Dengan demikian, motivasi seseorang dipengaruhi oleh stimuli kekuatan intrinsik yang ada pada diri seseorang/individu yang bersangkutan, stimuli eksternal mungkin juga dapat mempengaruhi motivasi, tetapi motivasi itu sendiri mencerminkan reaksi individu terhadap stimuli tersebut. Individu termotivasi berdasarkan berbagai motif/keinginan untuk tujuan tertentu. Dengan adanya berbagai motif/keinginan seperti motif untuk kerja, prestasi, kekuasaan, keadilan, kebutuhan dan lain sebagainya sehingga membentuk sebuah motivasi atau disebut juga bentuk-bentuk motivasi.

Menurut Ujang Sumarwan:

...motivasi muncul karena adanya kebutuhan yang dirasakan konsumen. Kebutuhan sendiri muncul karena konsumen merasakan ketidaknyaman (*state of tention*) antara yang seharusnya dirasakan dan yang sesungguhnya dirasakan. Kebutuhan yang dirasakan tersebut mendorong seseorang untuk melakukan tindakan memenuhi kebutuhan tersebut.²¹

Motivasi juga dapat terbentuk dari harapan, yang mengaitkan motivasi dengan harapan yang diterima individu. Seorang individu dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya yang lebih tinggi bila menyakini upaya akan menghantar ke suatu penilaian kinerja yang baik; suatu penilaian yang baik akan mendorong ganjaran seperti bonus, kenaikan gaji, atau pun promosi, dan ganjaran-ganjaran tersebut akan memuaskan tujuan-tujuan pribadi. Dalam teori harapan, motivasi dirumuskan dalam bentuk: 1) motivasi kinerja: yang dihubungkan dengan upaya dan hasil/kinerja yang diharapkan; 2) motivasi ganjaran: yang dihubungkan dengan kinerja yang baik akan memberikan ganjaran yang setimpal; 3) motivasi tujuan pribadi: merupakan ganjaran akan memenuhi tujuan pribadi yang akan memenuhi kebutuhan pribadi.

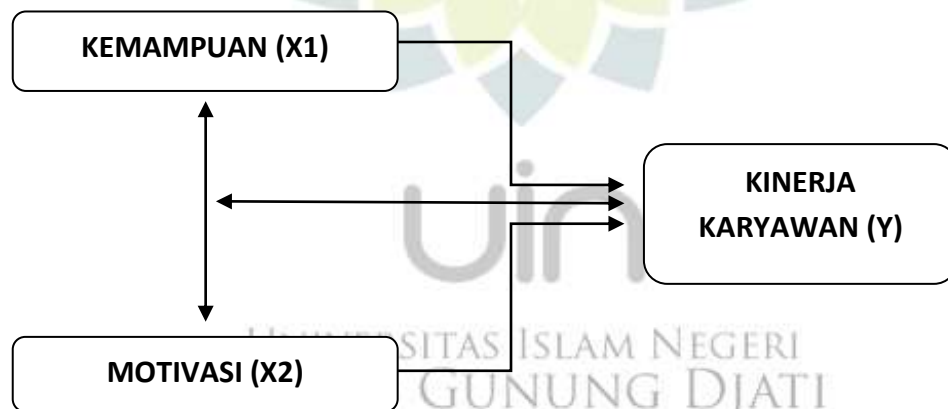
²⁰ Lilis Sulastri, 93

²¹ Ujang Sumarwan, *Perilaku Konsumen*, (Bogor, Ghalia Indonesia, 2011), 23

Berdasar Teori kebutuhan McClelland, memfokuskan pada ketiga kebutuhan, yaitu: "... prestasi (achievement), kekuasaan (power), dan afiliasi (pertalian)."²² Dengan demikian motivasi dapat didefinisikan, sebagai: "... kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual."²³ sesuai dengan pendapat Robbins: "... kebutuhan berprestasi sebagai suatu karakteristik kepribadian."²⁴

Hubungan ketiga variabel tersebut, adalah bahwa *kemampuan dan motivasi berprestasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan*. Secara ilustratif, dapat dijelaskan hubungan langsung antara variabel-variabel tersebut, yaitu variable independent dan variable dependent. Variable independent, yaitu variabel kemampuan (X1) dan variabel motivasi (X2) dengan variabel dependent, yaitu kinerja karyawan (Y), dalam kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



F. Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang masalah tersebut telah banyak dilakukan peneliti lain. Berdasarkan tinjauan pustaka, terdapat beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini:

²² Robbins, 204

²³ Robbins, 198

²⁴ Robbins, 204

Rakhmat Nugroho²⁵, “*Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PT Bank Tabungan Negara (Persero), Cabang Bandung)*” Tesis (dipublikasikan), Substansi yang dibahas dalam penelitian ini, adalah “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan”. Teori yang dipakainya adalah, kepemimpinan dan budaya organisasi akan dipengaruhi oleh factor kepemimpinan dan budaya organisasi. Adapun metodologinya dengan metode Moderated Regression Analysis (MRA). Data yang dianalisis berasal dari penyebaran kuesioner kepada karyawan yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Penelitian ini menyimpulkan bahwa secara parsial variable kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi telah terbukti sebagai variable moderasi antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Rani Mariam²⁶ “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intevening Studi Pada Kantor Pusat PT.Asuransi Jasa Indonesia (Persero)*”, Tesis (dipublikasikan), substansi yang dibahas dalam penelitian ini, adalah “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intevening” Adapun metodologinya dengan metode Structural Equation Modeling (SEM). Penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja adalah signifikan dan positif, pengaruh dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja adalah signifikan dan positif; pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah signifikan dan positif; pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah signifikan dan positif; dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah signifikan dan positif.

Ririvega Kasenda²⁷ “*Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado*”. Jurnal (dipublikasikan), Substansi yang dibahas dalam penelitian ini, adalah Kompensasi Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja

²⁵Rakhmat Nugroho, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PT Bank Tabungan Negara (Persero), Cabang Bandung)* Tesis, (Semarang: Program Pasca Sarjana UNDIP Semarang, 2006)

²⁶Rani Mariam, ‘*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intevening Studi Pada Kantor Pusat PT.Asuransi Jasa Indonesia (Persero)*’, Tesis, (Semarang: Program Pasca Sarjana UNDIP Semarang, 2006)

²⁷Ririvega Kasenda, “*Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado*”. Jurnal (dipublikasikan)

Karyawan. Teori yang dipakainya, keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Perusahaan harus menempuh beberapa cara misalnya pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Adapun metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Nilai koefisien regresi berganda menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien adalah positif. Penelitian ini menyimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan nilai koefisien adalah positif. Hal ini juga dibuktikan dengan nilai t hitung $>$ t tabel dengan tingkat signifikan $<$ α . Hubungan antara kompensasi dan motivasi dengan kinerja karyawan sangat kuat. Pemberian kompensasi bagi pegawai harus sesuai dengan peraturan yang berlaku, serta selalu memperhatikan standar dan biaya hidup minimal. Tanpa mengesampingkan asas adil, layak, dan wajar, agar kompensasi yang diberikan kepada masing-masing karyawan sesuai dengan kinerjanya.

H. Achyar Said²⁸. *“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Reward Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah (KJKS) Baitulmaal Wattamwil (BMT) Al Munawwarah Bukit Pamulang Indah (BPI) (Studi Kasus)”*, Tesis (Dipublikasikan), Substansi yang dibahas dalam penelitian ini: Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Reward Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. Metode penelitian menggunakan metode survei dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan KJKS – BMT Al Munawwarah BPI. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 35 orang karyawan dan diambil dengan tehnik Sampling Jenuh. Pengujian kualitas data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, uji T, uji F, uji koefisien determinasi, dan disertai dengan uji asumsi klasik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Secara parsial variable kepemimpinan, motivasi kerja dan reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KJKS–BMT Al Munawwarah BPI. Hasil uji T memperoleh nilai t hitung diterima pada taraf $\alpha = 5\%$. (2) Secara simultan variable kepemimpinan, motivasi kerja dan reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi tersebut di atas. Hasil uji F memperoleh nilai F

²⁸H. Achyar Said²⁸. *“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Reward Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah (KJKS) Baitulmaal Wattamwil (BMT) Al Munawwarah Bukit Pamulang Indah (BPI) (Studi Kasus)”*, Tesis (Dipublikasikan)

hitung=184,524 diterima pada taraf alpha = 5% (3) Variabel kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan, dibanding variabel motivasi kerja atau reward. Hasil uji T diperoleh nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan (6,261) lebih tinggi dari nilai t hitung variabel motivasi kerja (1,835) dan reward (3,134) pada taraf alpha=5%. Kesimpulan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja dan reward mempunyaipengaruh yang kuat terhadap kinerja KJKS – BMT Al Munawwarah BPI baik secara parsial maupun simultan. Saran yang direkomendasikan adalah KJKS–BMT Al Munawwarah BPI lebih mengembangkan gaya kepemimpinan yang lebih efektif sambil meningkatkan pemberian motivasi kerja dan reward agar kinerja karyawan dapat dipertahankan, atau bahkan dapat lebih meningkat lagi.

Destry Cahya Utami Suzana²⁹, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di BMT BARRAH Kota Bandung*, Tesis, Tujuan penelitian, untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja kerja karyawan BMT Barrah Kota Bandung; pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja kerja karyawan BMT Barrah Kota Bandung; dan pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja kerja karyawan BMT Barrah Kota Bandung secara simultan. Penelitian didasarkan pada konsep dan teori tentang motivasi kerja dapat membuat kinerja kerja karyawan meningkat. Sehingga perusahaan harus selalu berupaya memberikan rangsangan yg bersifat memotivasi karyawan. Dengan terciptanya budaya kerja yang baik akan tercipta suasana kerja yang aman dan nyaman serta meningkatnya kinerja karyawan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan analisis deskriptif, tehnik pengumpulan data yaitu angket (kuesioner), wawancara dan dokumentasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan random sampling dengan 36 responden yaitu karyawan BMT Barrah Kota Bdg. Model analisis menggunakan regresi berganda dan analisis korelasi. Hasil penelitian disimpulkan, bahwa motivasi kerja karyawan berpengaruh positif dan tidak signifikan sebesar 1,196 [-t tabel < t hitung < t tabel (-2.035 < 1.196 < 2.035)] terhadap kinerja karyawan; budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan sebesar 3,786 [t hitung > t tabel 3,786 > 2,035] terhadap kinerja karyawan; serta motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan sebesar 18,34 [F hitung > F tabel (18,34 > 3,28)]. Mengacu pada kesimpulan diatas, peneliti juga memperoleh temuan penelitian yakni motivasi kerja dan budaya organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan sebesar terhadap kinerja karyawan di BMT Barrah Kota Bandung. Selain itu, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh

²⁹Destry Cahya Utami Suzana, Tesis

faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, tapi perlu dipertimbangkan dalam upaya peningkatan motivasi kerja dan budaya organisasi.

G. Hipotesis (Penelitian)

Sesuai dengan kerangka pemikiran di atas, maka dapat diambil hipotesis penelitian sebagai berikut:

1, H_m : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kemampuan berprestasi terhadap kinerja karyawan;

H_a : Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kemampuan berprestasi terhadap kinerja karyawan;

$$H_m: f_{Y,1} = m$$

$$H_a: f_{Y,1} > m$$

2, H_m : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan;

H_a : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan;

$$H_m: f_{Y,2} = m$$

$$H_a: f_{Y,2} > m$$

3, H_m : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kemampuan dan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan;

H_a : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kemampuan dan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan;

$$H_m: f_{Y,12} = m$$

$$H_a: f_{Y,12} > m$$