

**MOTIVASI ISLAM DAN MOTIVASI
PROSOSIAL PADA LEMBAGA AMIL ZAKAT**
(Studi Terhadap Para Pegawai Post Keadilan Peduli Ummat (PKPU)
Cabang Semarang)



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun Oleh:

MUHAMMAD IQBAL NOOR
NIM. C2A008105

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2012**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Muhammad Iqbal Noor
Nomor Induk Mahasiswa : C2A008105
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen
Judul Skripsi : **MOTIVASI ISLAM DAN MOTIVASI
PROSOSIAL PADA LEMBAGA AMIL
ZAKAT (Studi Terhadap Para Pegawai Post
Keadilan Peduli Ummat (PKPU) Cabang
Semarang)**
Dosen Pembimbing : Dr. Suharnomo, S.E., M.Si.

Semarang, September 2012
Dosen Pembimbing,

Dr. Suharnomo, S.E., M.Si.
NIP. 197007221998021002

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Muhammad Iqbal Noor

Nomor Induk Mahasiswa : C2A008105

Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen

Judul Skripsi : **MOTIVASI ISLAM DAN MOTIVASI
PROSOSIAL PADA LEMBAGA AMIL
ZAKAT (Studi Terhadap Para Pegawai Post
Keadilan Peduli Ummat (PKPU) Cabang
Semarang),**

Telah dinyatakan lulus pada tanggal 21 September 2012

Tim Penguji

1. Dr. Suharnomo SE., M.Si. (.....)

2. Drs. Fuad Mas'ud, MIR. (.....)

3. Eisha Lataruva SE., MM. (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Muhammad Iqbal Noor, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **MOTIVASI ISLAM DAN MOTIVASI PROSOSIAL PADA LEMBAGA AMIL ZAKAT (Studi Terhadap Para Pegawai Post Keadilan Peduli Ummat (PKPU) Cabang Semarang)**, adalah tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, September 2012
Yang membuat pernyataan,

(Muhammad Iqbal Noor)
NIM. C2A008105

ABSTRAK

Amil merupakan sebuah komponen penting bagi PKPU sebagai sebuah lembaga swadaya masyarakat. Tugas PKPU untuk menghimpun dan menyalurkan zakat tentu tidak mudah. Untuk terus mendukung hal tersebut, dibutuhkan seorang amil yang profesional. Oleh karena itu, perlu diketahui motif-motif apa yang ada dalam diri para amil tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara lebih mendalam motivasi serta faktor-faktor khususnya motivasi intrinsik yang mempengaruhi Pegawai PKPU sebagai seorang amil. Selain itu, tujuan penelitian ini juga untuk mengetahui apakah motivasi Islam dan motivasi prososial terdapat dalam diri pegawai PKPU Cabang Semarang.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dimana pengumpulan datanya dilakukan dengan wawancara, sehingga mampu menggali lebih dalam profesi seorang amil di PKPU Cabang Semarang. Narasumber dalam penelitian ini adalah pegawai PKPU yang sudah bekerja minimal dua tahun.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah motivasi Pegawai PKPU dipengaruhi oleh faktor nilai-nilai kerja, sikap individu terhadap pekerjaan, tujuan dan harapan, kelelahan dan kebosanan serta kemampuan individu. Penelitian ini juga menunjukkan motivasi Islam dan motivasi prososial merupakan motivasi yang dominan ada dalam diri pegawai PKPU.

Kata kunci: Kualitatif, PKPU, Motivasi, Intrinsik, Lembaga Swadaya Masyarakat, Motivasi Islam, Motivasi Prososial

ABSTRACT

Amyl is an important part of PKPU Cabang Semarang as Non-Governmental Organizations (NGOs). The role PKPU to collect dan distribute zakat is not easy. To continue to support it, it takes a professional amy. Therefore, it is necessary to know about amy motives. The aim of this research is for identify the intrinsic motivation that influences motivation of PKPU Officials as an amy. The Others purpose this research also to know whether there are Islamic and prosocial motivation on the PKPU cabang Semarang officials self.

This research uses qualitative method where the process of collecting data is conducted with interview, so it can discovers more about amy PKPU Cabang Semarang profession. The object in this research is PKPU officials who have passed minimum two years working period.

The result of this research explain that work motivation of PKPU official influenced by work values, individual attitudes, personal desires and expectations, fatigue and work boredom and individual ability. In this research also found that there are form of Islamic and prosocial motivation on the PKPU officials

Key words: *Qualitative, PKPU, Motivation, Intrinsic, NGO, Islamic Motivation, Prosocial Motivation.*

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Sesungguhnya setelah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap”

(QS. Alam Nasyrâh: 6-8)

When you walk through a storm
Hold your head up high
And don't be afraid of the dark

At the end of the storm
Is a golden sky
And the sweet silver song of the lark

Walk on through the wind
Walk on through the rain
Though your dreams be tossed and blown

Walk on walk on with hope in your heart
And you'll never walk alone
You'll never walk alone

(Garry and The Pacemaker)

Dengan mengucap syukur atas nikmat dan karunia yang diberikan Allah SWT, Skripsi ini penulis persembahkan kepada Bapak, Ibu, Kakak dan Adik tercinta yang telah memberikan do'a sepanjang jalan dan dukungan sepenuh hati kepada penulis, kepada sahabat-sahabat penulis, dan almamater yang penulis banggakan yaitu Universitas Diponegoro.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya serta kekuatan lahir dan batin kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“MOTIVASI ISLAM DAN MOTIVASI PROSOSIAL PADA LEMBAGA AMIL ZAKAT (Studi Terhadap Para Pegawai Post Keadilan Peduli Ummat (PKPU) Cabang Semarang)”**, sebagai syarat untuk menyelesaikan studi Program sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak, maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih atas segala bantuan, bimbingan dan dukungan yang telah diberikan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan kepada:

1. Kedua orang tua tersayang, Ibu Hj. Salaviah, S.Pd dan Bapak H.Rodjichi Abdullah, kakakku Firman Zarkasyi S.E dan Evvi Nurfitri A.md.Kes. adikku Nilam Syifa, serta Mas Usman Mustofa, terima kasih atas kasih sayang yang tak pernah putus, do'a yang selalu dipanjatkan, dukungan yang tak surut kepada penulis.
2. Bapak Prof. Drs. H. Mohamad Nasir, Msi, Akt, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
3. Bapak Dr. Suharnomo, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, dorongan, dan nasihat yang sangat berharga kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

4. Ibu Andriyani, SE., MM. selaku dosen wali yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan.
5. Bapak Drs. Fuad Mas'ud, MIR dan Ibu Eisha Lataruva, SE., MM. yang telah memberikan saran dan masukan kepada penulis.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama masa studi.
7. Para Narasumber: Bapak Haryono, Bapak Miftahul Surur, Bapak Musyafa, Bapak Nuruddin, Ibu Aziza Rini, Ibu Tri Murdati, Ibu Retno Widowati, Ibu Rizki Dhiah Saftitri, serta Bapak Priyanto dan Ibu Ismu Nawaroh yang telah membantu penulis untuk melakukan penelitian sampai dengan selesainya skripsi ini.
8. Sahabat-sahabat penulis Skwad Kontrakan Tegalsari Timur III No.130A, sahabat kontrakan The Riders, Genk Rambo Chicken, Adik-adik Wisma Akung, serta seluruh teman-teman Manajemen '08 yang tidak bisa disebutkan namanya satu per satu, terima kasih atas tinta memori masa kuliah.
9. Seluruh keluarga besar KSEI FEB UNDIP, LPM EDENTS, MIZAN FEB UNDIP, Tim KKN I Desa Baledu Kab. Temanggung, terimakasih atas pengalaman, pelajaran, dan kebersamaan yang akan selalu membekas di hati penulis.
10. Dan kepada semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan yang disebabkan keterbatasan pengetahuan serta pengalaman penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran membangun dari semua pihak. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi berbagai pihak

Semarang, September 2012

Muhammad Iqbal Noor

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
ABSTRAKSI.....	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	11
1.3.1 Tujuan Penelitian	11
1.3.2 Kegunaan Penelitian	12
1.4 Sistematika Penulisan	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1 Lembaga Swadaya Masyarakat	14
2.1.1 Definisi.....	14
2.1.2 Lembaga Amil Zakat.....	17
2.2 Motivasi Kerja.....	19
2.2.1 Definisi Motivasi	19
2.2.2 Proses Motivasi.....	21
2.2.3 Jenis-jenis Motivasi.....	24
2.2.4 Teori Motivasi	26
2.2.4.1 Teori Kepuasan	26

2.2.4.2 Teori Proses Motivasi	32
2.2.4.3 Teori Kontemporer Motivasi	36
2.2.4.4 Motivasi Prososial.....	38
2.2.5 Motivasi Islam	41
2.2.5.1 Konsep Kerja Dalam Islam	41
2.2.5.2 Prinsip Bekerja Menurut Islam	43
2.2.5.3 Motivasi Islam	46
2.2.6 Motivasi Intrinsik.....	49
2.2.6.1 Nilai.....	53
2.2.6.2 Sikap.....	56
2.2.6.3 Tujuan dan Harapan	58
2.2.6.4 Kelelahan dan Kebosanan	59
2.2.6.5 Kemampuan.....	61
2.2.7 Kerangka Pemikiran.....	62
2.3 Penelitian Terdahulu	64
BAB III METODE PENELITIAN	66
3.1 Metode Penelitian	66
3.2 Lokasi Penelitian	67
3.3 Fokus Penelitian	68
3.4 Subjek Penelitian	68
3.5 Jenis dan Sumber Data.....	70
3.6 Metode Pengumpulan Data	70
3.6.1 Wawancara.....	71
3.6.2 Observasi.....	72
3.6.3 Dokumentasi	73
3.7 Teknik Analisis Data	73
3.7.1 Reduksi Data.....	74
3.7.2 Penyajian Data	75
3.7.3 Keabsahan Data	75
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	77
4.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	77

4.1.1 Sejarah Post Keadilan Peduli Ummat.....	77
4.1.2 Visi, Misi, dan Aktivitas PKPU.....	78
4.1.3 Program-Program PKPU.....	80
4.1.4 Struktur Organisasi PKPU Cabang Semarang.....	85
4.1.5 Profil Narasumber	86
4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	87
4.2.1 Dimensi Nilai yang Mempengaruhi Motivasi.....	87
4.2.2 Dimensi Sikap yang Mempengaruhi Motivasi.....	91
4.2.3 Dimensi Tujuan dan Harapan yang Mempengaruhi Motivasi	96
4.2.4 Dimensi Kelelahan dan Kebosanan yang Mempengaruhi Motivasi	100
4.2.5 Dimensi Kemampuan yang Mempengaruhi Motivasi.....	103
4.2.6 Motivasi Kerja Pegawai PKPU	106
4.2.7 Motivasi Islam dan Motivasi Prososial Pada Lembaga Amil Zakat	110
BAB V PENUTUP	122
5.1 Simpulan	122
5.2 Saran	124
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	125
5.4 Saran Penelitian Mendatang.....	126
DAFTAR PUSTAKA	127
LAMPIRAN-LAMPIRAN	132

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Total Penghimpunan Dana ZISWAF PKPU Tahun 2004-2010	4
Tabel 2.1 Jenis Nilai Kerja	53
Tabel 2.2 kerangka pemikiran riset.....	62
Tabel 2.3 Penelitian Terdahulu	63
Tabel 4.1 Data Nara Sumber	85

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Proses Awal Motivasi	23
Gambar 2.2 Tingkatan Hati Menurut Ibnu Khaldun.....	45
Gambar 2.3 Faktor Internal Pembentuk Motivasi	61
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PKPU	83

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A. Pertanyaan Panduan Wawancara	132
Lampiran B. Foto Responden.....	141
Lampiran C. Foto Lokasi Penelitian	143
Lampiran D. Data Responden	145
Lampiran E. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian	146
Lampiran F. Lembar <i>Membercheck</i>	147

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Jatuhnya pemerintahan orde baru atas tuntutan reformasi pada tahun 1998 telah mempengaruhi sendi-sendi kehidupan di Indonesia. Reformasi telah menjadikan kebebasan masyarakat dalam berpendapat, berserikat dan berkumpul dijamin penuh oleh undang-undang. Bergulirnya era reformasi menggantikan era orde baru juga diikuti dengan peningkatan jumlah LSM. Sebagai contoh, jika pada tahun 1997 ditaksir ada sekitar 4000-7000 LSM, maka pada tahun 2002 jumlah LSM menurut Departemen Dalam Negeri menjadi sekitar 13.500 (Praja, 2009).

Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) secara umum didefinisikan sebagai sebuah organisasi yang didirikan oleh perorangan ataupun sekelompok orang yang secara sukarela memberikan pelayanan kepada masyarakat umum tanpa bertujuan untuk memperoleh keuntungan dari kegiatannya. Secara konseptual, LSM memiliki karakteristik yang bercirikan: nonpartisan, tidak mencari keuntungan ekonomi, bersifat sukarela, dan bersendi pada gerakan moral.

Tumbuh dan berkembangnya LSM di Indonesia salah satunya dipengaruhi oleh kondisi Indonesia itu sendiri. Sebagai negara dengan jumlah penduduk yang beragama islam terbesar di dunia, praktek-praktek kehidupan di Indonesia sedikit-banyak dipengaruhi oleh keadaan tersebut. Bagi seluruh umat Islam-termasuk umat Islam di Indonesia, beribadah merupakan sebuah keharusan. Praktek ibadah bagi umat Islam tertuang dalam kaidah yang disebut rukun Islam. Salah satu rukun Islam adalah zakat.

Menurut Karim (2001), konsep zakat sedemikian pentingnya karena seringnya disebut beriringan dengan kewajiban shalat (82 kali). Zakat adalah ibadah yang memiliki dua dimensi, yaitu merupakan ibadah sebagai bentuk ketaatan kepada Allah (vertikal) dan sebagai kewajiban kepada sesama manusia (horisontal). Zakat memiliki fungsi strategis, selain sebagai wujud ibadah dan kewajiban moral, berfungsi pula sebagai alternatif instrumen kebijakan fiskal untuk mewujudkan pemerataan pendapatan. Zakat merupakan sarana untuk mewujudkan keadilan sosial. Begitu besar dan pentingnya peran zakat tersebut membuat kemunculan Lembaga Swadaya Masyarakat terus berkembang di Indonesia. Lembaga Swadaya yang berkonsentrasi dalam penghimpunan dan penyaluran dana baik berupa zakat, infak, sadaqah, dan wakaf lebih dikenal dan disebut dengan istilah Lembaga Amil Zakat (LAZ).

Lembaga amil zakat merupakan sebuah lembaga swadaya yang mempunyai ciri khas yakni praktek-praktek pengelolaannya tidak hanya secara umum seperti lembaga swadaya lain, hal tersebut karena pengelolaan lembaga amil zakat juga harus mengikuti kaidah-kaidah yang dianjurkan dalam agama Islam. Pengaruh kaidah agama Islam tersebut misalnya dalam hal penghimpunan dan penyaluran dana, dimana pihak-pihak yang bisa memperoleh manfaat dari lembaga amil zakat sudah ditentukan oleh agama. Pihak atau golongan yang dapat menerima penyaluran dana dari pengumpulan zakat tersebut disebut *mustahiq*. Mereka adalah *fakir, miskin, amil, muallaf, hamba sahaya, gharimin, fisabilillah*, dan *ibnu sabil*.

Kekhasan lain dari sebuah lembaga amil zakat dibandingkan dengan lembaga swadaya lain adalah terkait dengan pegawainya. Pegawai dalam lembaga amil zakat disebut *amil*. Pegawai lembaga amil zakat sesuai dengan kaidah agama islam boleh menerima sebagian dari dana zakat yang disalurkan. Besaran upah yang dapat diterima oleh seorang amil adalah $\frac{1}{8}$ dari zakat yang terkumpul atau sekitar 12,5 persen.

Lembaga amil zakat (LAZ) yang turut aktif dalam menghimpun dan memberdayakan dana zakat di Indonesia adalah Pos Keadilan Peduli Ummat (PKPU). Semakin berkembangnya peran PKPU dalam mengumpulkan dana baik berupa zakat maupaun infak, sadaqah, dan wakaf membuat PKPU pada tahun 2001 secara resmi dikukuhkan menjadi Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) oleh Menteri Agama.

Sejak berdiri pada tahun 1999 sampai saat ini, kinerja PKPU dalam menghimpun dan menyalurkan ZISWAF terus mengalami kemajuan yang signifikan. Terhitung sejak tahun 2004 hingga tahun 2010 PKPU sudah menghimpun total dana ZISWAF sebesar Rp. 266,247 Miliar dengan berbagai macam programnya. Peningkatan kepercayaan yang diberikan oleh masyarakat dapat terlihat dari peningkatan penghimpunan dana masyarakat yang sejak tahun 2004 sebesar 6,656 Miliar meningkat secara signifikan menjadi Rp. 65,870 Miliar pada tahun 2010, yang berarti naik hampir mencapai sebelas kali lipat dalam 6 tahun.

Tabel 1.1**Total Pengimpunan Dana ZISWAF PKPU Tahun 2004-2010**

Tahun	Dana Pemberdayaan ZISWAF PKPU (Rp)	Proporsi Peningkatan
2004	6,656 Miliar	-
2005	37,003 Miliar	455,93 %
2006	43,268 Miliar	16,93 %
2007	34,014 Miliar	(21,39) %
2008	36,501 Miliar	7,31 %
2009	42,935 Miliar	17,63 %
2010	65,870 Miliar	53,42 %
Total	266 Miliar	

Sumber: PKPU dalam Fernandi (2011)

Peningkatan terbesar terjadi pada tahun 2005 dan 2010, dimana pada tahun 2005 peningkatan pemberdayaan dana ZISWAF PKPU mencapai 455,93 % dan pada tahun 2010 peningkatannya mencapai 53,42 %.

Keberhasilan PKPU meningkatkan kinerjanya dalam menghimpun dan menyalurkan dana memang perlu diapresiasi ditengah minimnya kolektibilitas dana zakat secara nasional. Menurut Adnan dalam Muhammad (2007), setidaknya terdapat dua penyebab rendahnya tingkat kolektibilitas dana zakat di Indonesia. Pertama, masih rendahnya pengetahuan dan pemahaman masyarakat tentang zakat. Kedua, terletak pada aspek kelembagaan zakat. Aspek kelembagaan pengelola zakat ini bersumber dari variable eksistensi dan profesionalisme organisasi pengelola zakat.

Kiprah PKPU sebagai lembaga swadaya masyarakat terus mengalami peningkatan. PKPU mampu bekerja sama dengan NGO internasional dari mancanegara dalam penanganan bencana-bencana seperti gempa dan tsunami diberbagai daerah. Keaktifan dalam menangani isu-isu global menjadikan PKPU meraih penghargaan sebagai “NGO in Special Consultative Status with the Economic and Social Council of the United Nations”, pada tahun 2008.

Meskipun pada awal berdiri PKPU merupakan lembaga amil zakat, kinerja yang baik serta dukungan dari masyarakat membuat PKPU mampu melebarkan sayap dengan berbagai program yang lebih luas. Saat ini, PKPU telah memiliki 6 fokus program yaitu: bidang ekonomi, pendidikan, kesehatan, *charity*, penanganan bencana, dan *yatim center*. Atas prestasi besar dalam mengembangkan program-program tersebut pula, maka pada tahun 2010 PKPU dikukuhkan oleh Kementrian Sosial Republik Indonesia menjadi Lembaga Kemanusiaan Nasional.

PKPU Sebagai organisasi nasional tentu didukung oleh bebarapa anak cabang di tingkat provinsi. PKPU Cabang Semarang merupakan anak cabang PKPU yang berkonsentrasi untuk wilayah Jawa Tengah. Memulai aktifitasnya sejak sebelas tahun yang lalu, membuat PKPU Cabang Semarang memiliki pengalaman yang mumpuni dalam menggerakkan perekonomian masyarakat kota Semarang melalui zakat, infak, sedekah, dan wakaf (ZISWAF). Bahkan PKPU Cabang Semarang menjadi salah satu lembaga yang mendorong pengembangan Badan Amil Zakat (BAZ) Daerah Kota Semarang. Pertumbuhan aktifitas dan

berbagai macam program pemberdayaan sudah dilakukan oleh PKPU cabang Semarang (Fernandi, 2011).

Apabila dilihat dari aspek kelembagaan dan operasional, maka PKPU Cabang Semarang termasuk dalam sebuah lembaga swadaya masyarakat. David Corten dalam Praja (2009) membagi LSM menjadi dua kategori, yaitu LSM atau NGO yang bergerak di bidang *community development* dan LSM yang bergerak di bidang Advokasi. LSM yang bergerak di bidang *community development* menggunakan pendekatan mikro dalam mencoba memecahkan persoalan sosial. Sebagai lembaga swadaya, fungsi utama lembaga amil zakat telah ditegaskan dalam Undang-Undang No.38 tahun 1999 tentang pengelolaan zakat yakni sebagai lembaga pengumpul dan penyalur dana kepada masyarakat. Jadi, secara jelas lembaga amil zakat merupakan organisasi *nonprofit*.

Pada organisasi *nonprofit* motif untuk berhubungan dengan orang lain cenderung memiliki peranan yang sangat penting dimana salah satu tujuan LSM adalah melayani masyarakat tanpa mempunyai tujuan untuk memperoleh laba atau keuntungan dalam bentuk materi (Priandoyo, 2007). Motif berhubungan dengan orang lain merupakan motif yang mengarah pada kebutuhan psikologis.

Selain kebutuhan psikologis, manusia juga memiliki kebutuhan fisik yang harus dipenuhi untuk bertahan hidup. Dalam Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow, kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang paling dasar. Kebutuhan dasar tersebut berupa balas jasa, istirahat dan kesejahteraan fisik (Murni,2007). Menurut Justicia (2001) pemenuhan kebutuhan bersifat fisik ini sangat berkaitan erat dengan pemberian kompensasi yang sesuai dan wajar kepada

pekerja untuk dapat memenuhi kesejahteraan hidup. Terpenuhinya kesejahteraan pekerja dengan baik dan kompensasi yang cukup akan memacu prestasi dan kinerja pekerja tersebut (PortalHR.com, 28 Mei 2012). Kesejahteraan pekerja dari sisi kompensasi agaknya sulit didapatkan karena PKPU Semarang merupakan organisasi *nonprofit* yang tujuan utamanya adalah untuk melayani masyarakat.

Menurut Mas'ud (2005) apabila sebuah organisasi tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka organisasi tersebut tidak akan dapat mencapai tujuannya, atau bahkan mungkin gagal dalam waktu yang relatif singkat. Sebagai lembaga swadaya yang berfokus untuk mengumpulkan dana dan menyalurkannya kepada masyarakat, keberhasilan PKPU tentu tidak lepas dari apa yang telah dilakukan para pegawainya. Menurut Mulyana (2007), seseorang melakukan tindakan lebih karena didasari oleh suatu motivasi, dimana motivasi tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu.

Dalam dunia kerja, motivasi menempati unsur terpenting yang harus dimiliki tenaga kerja. Hal tersebut disebabkan motivasi merupakan hal yang akan mengerahkan kemampuan dan usaha bagi seseorang untuk meraih tujuan yang hendak dicapai organisasi. Selain itu, motivasi bekerja juga dapat mengarahkan seberapa jauh seseorang puas dengan kebutuhan-kebutuhan yang ada (Sembiring, 2008).

Motivasi merupakan faktor pendorong yang menjadikan seseorang rela untuk mengerahkan kemampuan dalam dirinya untuk melakukan semua kegiatan yang telah menjadi tugas dan tanggung jawabnya agar apa yang menjadi kebutuhannya dapat terpuaskan serta sasaran dan tujuan yang ingin dicapai

organisasi terwujud. Manusia memiliki banyak motivasi dasar yang berperan penting dalam dunia kerja. Sedangkan imbalan yang tidak mengutamakan materi lebih kepada situasi lingkungan kerja yang tercipta dengan baik dan fasilitas yang mendukung kegiatan tenaga kerja di tempat kerja, sehingga tenaga kerja merasa nyaman dapat bekerja dengan baik (Admin,2007).

Istilah lain yang sering terikat dengan motivasi adalah motif. Motif adalah faktor internal yang membangun, mengarahkan, dan mengintegrasikan tingkah laku seseorang. Motif juga seringkali diartikan dengan istilah dorongan dalam jiwa dan jasmani untuk berbuat. Sehingga, motif merupakan suatu penguatan yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku, dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu (As'ad dalam Sembiring, 2008)

Dalam teori motivasi yang diungkapkan oleh McClelland disebutkan bahwa motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan (Rohmah, 2009). Jadi, motivasi merupakan suatu kekuatan dalam pribadi individu yang mendorong mereka melakukan kegiatan untuk mengarahkan kepada tujuan atau kepuasan yang ingin dicapai. Apabila membicarakan tentang motivasi kerja, hal pokok yang menjadi bagian dari pembicaraan adalah faktor-faktor apakah yang menjadi pendorong orang untuk bekerja (Suhartapa, 2008).

Motivasi intrinsik menjadi faktor dominan yang mempengaruhi perilaku seseorang (Ratnawati, 2004). Menurut Ratnawati motivasi adalah suatu yang intern. Motivasi kerja intrinsik secara positif melibatkan pengalaman berharga

yang dialami pekerja dari pekerjaannya. Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran akan pentingnya atau makna dari pekerjaan yang dilakukannya.

Menurut Suhartapa (2008) dalam organisasi dengan kondisi keuangan yang lemah atau menurun, perhatian lebih diberikan kepada *psychological income*. *Psychological income* merupakan bagian dari motivasi intrinsik. Motivasi psikologis menunjukkan kebutuhan karyawan yang tidak bersifat material atau finansial, tetapi lebih bersifat non material. Boyatzis dalam Rahman dkk (2000) mengatakan motivasi yang ingin dicapai sisi psikologi seseorang, seperti nilai, filosofi, dan peranan, merupakan bagian dari motif intrinsik yang mana mempertimbangkan tingkat komitmen emosional dan energi yang bersifat psikologis. Upaya pemenuhan kebutuhan yang bersifat psikologis menjadi sangat penting bagi organisasi *nonprofit* dimana laba yang biasanya dijadikan sebagai unsur untuk mengarahkan tingkat gaji merupakan sesuatu hal yang cukup sulit.

Francois dan Vlassopoulos (2007) menggambarkan keberhasilan organisasi *nonprofit* ditentukan oleh motivasi yang datang dari internal pekerjanya. Motivasi internal (*intrinsic motivation*) ini disimpulkan sebagai kegiatan yang dilakukan oleh seseorang bukan karena fokus pada balas jasa eksternal (*external reward*) tetapi karena aktivitas atau pekerjaan itu dinilai memiliki arti. Motivasi internal juga berhubungan dengan motivasi prososial (Grant, 2008). Perilaku prososial juga terkadang didefinisikan dengan *Altruisme*, yakni hasrat untuk menolong orang lain tanpa mementingkan diri sendiri (Baron, 2006).

Rangkaian motivasi intrinsik dapat melekat pada individu tergantung penilaian akan tugas yang dilakukan oleh masing-masing individu. Penilaian individu ini berdasarkan idealisme dan standar mereka masing-masing. Hasil penilaian tadi akan tercermin dari perilaku yang pada akhirnya dapat dibuat kesimpulan bagaimana motivasi kerja intrinsik seseorang (Ratnawati, 2004). Pendapat tersebut didukung oleh Thomas dan Velthouse (1990) yang menyatakan bahwa, *“Essentially, intrinsic task motivation involves positively valued experienced that individuals derive directly from the task.”*

Berbagai penelitian sudah berupaya untuk mengungkapkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja serta motivasi intrinsik pegawai. Faktor internal yang dianggap mempengaruhi kinerja adalah tentang nilai-nilai yang dianut para pegawai. Hasil penelitian Subyantoro dan Haryokusumo (2011) menemukan bahwa motivasi seseorang dalam bekerja dipengaruhi oleh nilai-nilai, sikap, dan kemampuan yang dimiliki oleh individu tersebut. Hasil penelitian yang dilakukan Juliani (2007) menemukan bahwa motivasi intrinsik berupa kemajuan, tanggungjawab, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Penelitian yang dilakukan oleh Prabu (2005) menunjukkan faktor motivasi intrinsik berupa keinginan dan harapan pribadi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Pardede (2009) menyimpulkan bahwa kebosanan juga berpengaruh terhadap minat dan semangat kerja karyawan. Dari beberapa hasil penelitian yang ada menunjukkan bahwa motivasi khususnya motivasi intrinsik menjadi sebuah faktor yang menentukan dalam keberhasilan sebuah organisasi.

Melihat kondisi ini, menarik kiranya untuk mengkaji lebih dalam mengenai motivasi Pegawai PKPU Cabang Semarang dalam bekerja dan hal-hal apa saja yang melatarbelakangi motivasi tersebut, mengingat PKPU merupakan lembaga swadaya dengan misi utama adalah untuk kemanusiaan. Selain itu, PKPU Cabang merupakan lembaga amil zakat yang tugasnya utamanya adalah mengumpulkan dan menyalurkan dana bantuan dari masyarakat, bukan untuk mencari laba.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan diatas, maka rumusan masalah penelitian yang diangkat dalam penelitian ini adalah :

1. Apa motivasi kerja para pegawai PKPU Cabang Semarang?
2. Nilai-nilai apa yang mempengaruhi motivasi pegawai PKPU Cabang Semarang dalam menjalankan pekerjaannya?
3. Bagaimana sikap kerja Pegawai PKPU Cabang Semarang?
4. Apa tujuan dan harapan Pegawai PKPU Cabang Semarang?
5. Bagaimana kelelahan dan kebosanan Pegawai PKPU Cabang Semarang?
6. Bagaimana kondisi kemampuan Pegawai PKPU Cabang Semarang?
7. Apakah motivasi Islam dan motivasi prososial terdapat pada Pegawai PKPU Cabang Semarang

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui secara lebih mendalam motivasi serta faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai PKPU di

Cabang Semarang dalam menjalankan pekerjaannya. Agar dapat memperoleh jawaban dari permasalahan tersebut, maka dilakukanlah penelitian ini.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Memberikan sumbangan referensi dalam khazanah ilmu Manajemen khususnya dalam ranah Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Memberikan masukan bagi kegiatan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti lain mengenai motivasi kerja.
3. Penelitian ini diharapkan akan bermanfaat untuk membuka wacana penelitian lebih lanjut terutama kajian tentang peran motivasi dalam Lembaga Swadaya Masyarakat.

1.4 Sistematika Penulisan

Penelitian ini dibagi menjadi 5 bagian dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

- BAB I: Pendahuluan, dalam bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.
- BAB II: Tinjauan Pustaka, berisi tentang landasan teori yang berhubungan dengan penelitian serta hasil penelitian terdahulu tentang teori motivasi dan hal-hal lain yang menjadi faktor pendorongnya.
- BAB III: Metode penelitian merupakan bagian yang menjelaskan bagaimana metode yang digunakan, sampel sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

- BAB IV: Hasil dan pembahasan merupakan bagian yang menguraikan deskripsi obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan.
- BAB V: Penutup merupakan bagian akhir dalam penulisan skripsi. Bagian ini berisi kesimpulan dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Lembaga Swadaya Masyarakat

2.1.1 Definisi

Secara umum Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) didefinisikan sebagai sebuah organisasi yang didirikan oleh perorangan ataupun sekelompok orang yang secara sukarela memberikan pelayanan kepada masyarakat umum tanpa bertujuan untuk memperoleh keuntungan dari kegiatannya. Organisasi ini dalam terjemahan harfiahnya dari Bahasa Inggris dikenal juga sebagai Organisasi non pemerintah (disingkat ornop atau ONP (Bahasa Inggris : *non-governmental organization; NGO*)

LSM dalam arti umum mencakup semua organisasi masyarakat yang berada diluar struktur dan jalur formal pemerintahan, dan tidak dibentuk oleh dan merupakan bagian dari birokrasi pemerintah. Karena cakupan pengertiannya terlalu luas, beberapa tokoh LSM generasi pertama mencari padanan yang pas atas istilah NGO. Pada awal perkembangannya, sejumlah kalangan LSM mengkritik penggunaan kata LSM sebagai terjemahan NGO dengan alasan bahwa istilah tersebut adalah bentuk penjinakan terhadap NGO, dan oleh karenanya mereka lebih suka menggunakan istilah Ornop (Praja, 2009).

LSM bukan menjadi bagian dari pemerintah, birokrasi ataupun Negara. Maka secara garis besar lembaga swadaya masyarakat dapat dilihat dengan ciri sebagai berikut:

- a. LSM bukan bagian dari pemerintah, birokrasi ataupun negara.

- b. Dalam melakukan kegiatan tidak bertujuan untuk memperoleh keuntungan (nirlaba).
- c. Kegiatan dilakukan untuk kepentingan umum, tidak hanya untuk kepentingan para anggota seperti yang dilakukan koperasi atau organisasi profesi.

Di Indonesia, istilah LSM termuat dalam Instruksi Menteri Dalam Negeri (Inmendagri) No. 8/1990. Lampiran II dari Inmendagri menyebutkan bahwa LSM adalah organisasi atau lembaga yang dibentuk oleh anggota masyarakat warganegara Republik Indonesia secara sukarela atas kehendak sendiri dan berminat serta bergerak di bidang kegiatan tertentu dalam upaya meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan masyarakat, yang menitikberatkan kepada pengabdian secara swadaya. Selanjutnya berdasarkan Undang-Undang No.28 tahun 2004 tentang perubahan atas Undang-Undang No.16 Tahun 2001 tentang Yayasan, maka secara umum organisasi non pemerintah di Indonesia berbentuk yayasan.

Eldridge dalam (Gafar,2006) membagi LSM berdasarkan tiga model pendekatan dalam konteks hubungan LSM dengan pemerintah. Pertama, kerjasama tingkat tinggi: pembangunan akar rumput (*High Level Partnership;Grassroots Development*) LSM kategori ini pada prinsipnya sangat partisipatif, kegiatannya lebih diutamakan pada hal-hal yang berkaitan dengan pembangunan daripada yang bersifat advokasi.

Kedua, Politik Tingkat Tinggi: Mobilisasi akar rumput (*High level Politics;Grassroot mobilization*) LSM dalam Kategori ini mempunyai

kecenderungan untuk aktif dalam kegiatan politik, menempatkan perannya sebagai pembela masyarakat baik dalam upaya perlindungan ruang gerak maupun terhadap isu-isu kebijakan yang menjadi wilayah perhatiannya contohnya adalah LP3ES, WALHI, YLKI. Mereka pada umumnya tidak begitusaja dapat bekerjasama dengan pemerintah.

Ketiga, penguatan akar rumput (*empowerment at the grassroot*). LSM dalam Kategori ini pusat perhatiannya pada usaha peningkatan kesadaran dan pemberdayaan masyarakat akar rumput akan hak-haknya. Mereka tidak berminat mengadakan kontak dengan pemerintah, mereka akan muncul sebagai akibat dari meningkatnya kapasitas masyarakat, bukan sesuatu yang berasal dari pemerintah.

Pengategorian jenis LSM atau organisasi non pemerintah secara umum menurut ensiklopedi online Wikipedia adalah sebagai berikut:

- a. Organisasi donor, adalah organisasi non pemerintah yang memberikan dukungan biaya bagi kegiatan organisasi non pemerintah lain.
- b. Organisasi mitra pemerintah, adalah organisasi non pemerintah yang melakukan kegiatan dengan bermitra dengan pemerintah dalam menjalankan kegiatannya.
- c. Organisasi Profesional, adalah organisasi non pemerintah yang melakukan kegiatan berdasarkan kemampuan profesional tertentu seperti LSM pendidikan, bantuan hokum, jurnalisme, kesehatan, pengembangan ekonomi dll.

- d. Organisasi oposisi, adalah organisasi non pemerintah yang melakukan kegiatan dengan memilih untuk menjadi penyeimbang dari kebijakan pemerintah.

Terkait dengan fungsi LSM, dalam lampiran Instruksi Menteri Dalam Negeri No.8/1990 tentang pembinaan Lembaga Swadaya Masyarakat fungsi LSM yaitu: *Pertama*, sebagai wahana partisipasi masyarakat guna meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan masyarakat. *Kedua*, wahana partisipasi masyarakat dalam pembangunan. *Ketiga*, wahana pengembangan keswadayaan masyarakat. *Keempat*, wahana pembinaan dan pengembangan anggotanya dalam usaha menwujudkan tujuan organisasi atau lembaga.

2.1.2 Lembaga Amil Zakat

Di Indonesia, ada banyak lembaga swadaya masyarakat. Tumbuh dan berkembangnya lembaga swadaya masyarakat di Indonesia salah satunya dipengaruhi oleh kondisi Indonesia itu sendiri. Sebagai negara dengan jumlah penduduk yang beragama Islam terbesar di dunia, praktek-praktek kehidupan di Indonesia sedikit-banyak dipengaruhi oleh keadaan tersebut. Bagi seluruh umat Islam-termasuk umat Islam di Indonesia, beribadah merupakan sebuah keharusan. Praktek Ibadah bagi umat islam tertuang dalam kaidah yang disebut rukun islam. Salah satu rukun islam adalah zakat.

Menurut Karim (2001), Konsep Zakat sedemikian pentingnya karena seringnya disebut beriringan dengan kewajiban shalat (82 kali). Zakat adalah ibadah yang memiliki dua dimensi, yaitu merupakan ibadah sebagai bentuk ketaatan kepada Allah (vertikal) dan sebagai kewajiban kepada sesama manusia

(Horisontal). Zakat memiliki fungsi strategis, selain sebagai wujud ibadah dan kewajiban moral, berfungsi pula sebagai alternatif instrumen kebijakan fiskal untuk mewujudkan pemerataan pendapatan. Zakat merupakan sarana untuk mewujudkan keadilan sosial. Meski tataran sosialisasi dan implementasi zakat di Indonesia dianggap terlambat, namun kini gerakan dalam upaya meningkatkan peran zakat baik oleh badan amil zakat maupun lembaga amil zakat sudah mulai berkembang pesat.

Gerakan zakat di Indonesia dimulai dengan tumbuhnya lembaga amil zakat sejak berdirinya Dompot Duafa pada tahun 1993 (Bestari, 2009). Kelahiran lembaga-lembaga amil zakat profesional dan kiprahnya yang semakin masif di masyarakat selanjutnya mendorong lahirnya Forum Zakat (FoZ) yang merupakan asosiasi lembaga-lembaga amil zakat di Indonesia.

Pemerintah Indonesia telah mengeluarkan peraturan yang berkaitan dengan aspek kelembagaan pengelolaan zakat. Peraturan tersebut tertuang dalam Undang-Undang RI No.38 tahun 1999. Dalam Bab III pasal 6 dan pasal 7 Undang-Undang RI No.38 tahun 1999 tersebut, dijelaskan lembaga amil zakat di Indonesia terdiri dari dua macam, yaitu Badan Amil Zakat (BAZIS) dan Lembaga Amil Zakat (LAZIS). Badan Amil Zakat dibentuk oleh pemerintah, sedangkan Lembaga Amil Zakat didirikan swadaya oleh masyarakat.

Lembaga amil zakat didefinisikan sebagai institusi pengelola zakat yang sepenuhnya dibentuk atas prakarsa masyarakat dan oleh masyarakat yang bergerak di bidang dakwah, pendidikan, sosial, dan kemaslahatan umat islam. Dalam hal legalitas, lembaga amil zakat di Indonesia dikukuhkan oleh Menteri

Agama. Secara umum lembaga amil zakat mempunyai dua fungsi yaitu pengumpul dana dan penyalur dana.

Untuk bisa melaksanakan tugas sebagai pengumpul dan penyalur dana dengan baik, menurut Keputusan Menteri Agama No.581 tahun 1999 tentang Pelaksanaan Undang-Undang No.38 tahun 1999 tentang Pengelolaan Zakat sebuah lembaga amil zakat harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- 1) Berbadan Hukum;
- 2) Memiliki data *muzakki* dan *mustahiq*;
- 3) Memiliki program kerja;
- 4) Memiliki pembukuan
- 5) Melampirkan surat persyaratan bersedia diaudit.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Definisi Motivasi

Motivasi berasal dari *motive* atau dengan bahasa latinnya, yaitu *movere*, yang berarti “mengerahkan”. Martoyo dalam Erqoni (2008) motive atau dorongan adalah suatu dorongan yang menjadi pangkal seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya, dan organisasi di mana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Dengan demikian motivasi atau motivatioan berarti pemberian motif, penimbunan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis

atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif (Luthans, 2006).

Robbins (2008) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi muncul akibat dari interaksi individu dengan situasi di lingkungannya. Menurut Handoko (2001) motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan sebuah penggerak dan pendorong dalam melakukan sesuatu guna mencapai tujuan yang diinginkannya.

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga, dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai organisasi yang ditentukan (Siagian, 2003). Tingkat motivasi berbeda antara individu yang satu dengan individu yang lain dan antara individu-individu pada berbagai waktu yang berlainan (Sofyandi dan Garniwa, 2007)

Menurut Gibson, et al, (1984) walaupun motivasi memiliki berbagai definisi yang berbeda-beda dari para ahli, tetapi dengan pemeriksaan yang seksama mengenai tiap-tiap pandangan ini menimbulkan sejumlah kesimpulan tentang motivasi, diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Para ahli teori menyajikan penafsiran yang sedikit berbeda dan menekankan pada faktor yang berbeda-beda.
- b. Motivasi berhubungan erat dengan perilaku dan prestasi kerja.
- c. Perbedaan fisiologis, psikologis, dan lingkungan merupakan faktor-faktor yang penting untuk diperhatikan.

Terdapat tiga elemen kunci di dalam definisi motivasi yaitu: usaha (*effort*); tujuan organisasi (*organizational goals*); dan kebutuhan (*needs*). Unsur usaha merupakan alat pengukur intensitas. Bila seseorang memperoleh dorongan atau berusaha dengan keras, tidak akan mungkin menghasilkan *performance* seperti yang diinginkan, kecuali bila usaha tersebut disalurkan pada arah yang memberikan manfaat bagi organisasi. Oleh karena itu, kualitas maupun kuantitas pekerjaan harus diperhatikan, dan segala usaha untuk meraih tujuan harus konsisten. Akhirnya, kita akan memandang motivasi sebagai suatu proses pemenuhan kebutuhan (Sofyandi dan Garniwa, 2007).

2.2.2 Proses Motivasi

Proses motivasi dapat dijelaskan sebagai proses psikologi dasar yang mencakup motif primer, umum, dan sekunder; dorongan seperti motif kekuasaan, afiliasi dan pencapaian; dan motivator ekstrinsik dan intrinsik. Untuk memahami perilaku pribadi maupun organisasi, motif dasar motivasi harus dikenal dan dipelajari dan berfungsi sebagai latar belakang dan dasar untuk pendekatan motivasi kerja yang lebih relevan (Luthans, 2009).

Lebih lanjut Luthans menyimpulkan bahwa kunci untuk memahami proses motivasi bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan,

dorongan, dan insentif. Kebutuhan membentuk dorongan yang bertujuan pada insentif; begitulah proses dasar motivasi. Dalam konteks sistem, motivasi mencakup tiga elemen yang berinteraksi dan saling bergantung:

1. Kebutuhan. Kebutuhan tercipta saat tidak adanya keseimbangan fisiologis atau psikologis. Tetapi meskipun kebutuhan psikologi mungkin berdasarkan defisiensi, tetapi kadang juga tidak. Misalnya, individu dengan kebutuhan kuat untuk maju mungkin mempunyai sejarah pencapaian yang konsisten.
2. Dorongan. Dorongan atau motif (dua istilah yang sering digunakan secara bergantian), terbentuk untuk mengurangi kebutuhan. Dorongan fisiologis dan psikologis adalah tindakan yang berorientasi dan menghasilkan daya dorong dalam meraih insentif. Hal tersebut merupakan proses motivasi.
3. Insentif. Pada akhir proses siklus motivasi adalah insentif, didefinisikan sebagai semua yang akan mengurangi sebuah kebutuhan dan dorongan. Dengan demikian, memperoleh insentif akan cenderung memulihkan keseimbangan fisiologis dan psikologis dan akan mengurangi dorongan. Dimensi dari proses motivasi dasar tersebut akan menjadi titik awal teori mengenai isi dan proses motivasi.

Menurut Tampubolon (2008) Kebutuhan berhubungan dengan kekurangan yang dialami oleh seseorang pada waktu tertentu, kekurangan ini mungkin bersifat fisiologis, seperti kebutuhan makanan atau kebutuhan psikologis, yang berhubungan dengan kebutuhan terhadap penghargaan diri atau kebutuhan sosiologi, seperti kebutuhan akan interaksi sosial. Kebutuhan

dipandang sebagai penggerak atau pembangkit perilaku. Artinya, jika kebutuhan akibat kekurangan itu muncul, maka individu lebih peka terhadap usaha motivasi manajer (Gibson et, al, 1985)

Menurut Munandar (2001) sekelompok kebutuhan yang belum dipenuhi menciptakan suatu ketegangan yang menimbulkan dorongan-dorongan untuk melakukan serangkaian kegiatan (berperilaku mencari) untuk menemukan dan mencapai tujuan-tujuan khusus yang akan memuaskan sekelompok kebutuhan tersebut. Perilaku mencari dapat merupakan perilaku yang aktif atau proaktif mencari sesuatu yang dapat memenuhi kebutuhan, dapat pula merupakan perilaku yang lebih reaktif.

Gambar 2.1
Proses Awal Motivasi



Sumber: Gibson, et al (1984)

Apabila tujuan-tujuan khusus dapat tercapai maka ketegangan akan berkurang. Meski begitu, tidak semua kebutuhan dapat dipenuhi dalam satu waktu. Pada saat suatu kebutuhan dapat dipenuhi, pada saat yang lain akan muncul kebutuhan yang berbeda. Pemuasan kebutuhan berlangsung terus menerus, secara sadar maupun tidak sadar.

2.2.3 Jenis-jenis Motivasi

Terdapat tiga kategori motivasi atau dorongan menurut Luthans (2009), yaitu:

1. Motif Primer

Dua kriteria harus dipenuhi agar motif dapat dimasukkan dalam klasifikasi primer. Kriteria tersebut adalah: motif harus tidak dipelajari; dan motif harus didasarkan secara fisiologis. Dengan definisi tersebut, motif primer yang paling dikenal secara umum adalah lapar, haus, tidur, sehat, dan lain-lain. Persyaratan fisiologis sangat dasar disamakan dengan kebutuhan primer.

2. Motif Umum

Motif umum muncul karena adanya sejumlah motif dalam area antara klasifikasi primer dan sekunder. Agar termasuk dalam kategori umum, sebuah motif haruslah tidak dipelajari, tetapi tidak didasarkan pada fisiologis. Sementara kebutuhan primer mengurangi ketegangan atau stimulasi, kebutuhan umum justru diperlukan untuk mempengaruhi seseorang untuk meningkatkan sejumlah stimulasi. Beberapa motif yang termasuk dalam motif ini adalah motif keingintahuan, manipulasi, aktivitas, dan afeksi.

3. Motif Sekunder

Motif sekunder berhubungan erat dengan konsep pembelajaran. Sebuah motif harus dipelajari agar dapat dimasukkan ke dalam klasifikasi sekunder. Dorongan umum tampaknya relatif lebih penting daripada dorongan primer, namun dorongan sekunder adalah yang paling penting pada masyarakat saat ini yang berkembang semakin kompleks. Dorongan primer dan dorongan umum yang

kurang penting membuka jalan bagi dorongan sekunder yang dipelajari untuk memotivasi perilaku. Dengan beberapa pengecualian mencolok yang telah dihapus, motif lapar dan haus tidak dominan bagi manusia yang hidup dalam dunia yang berkembang secara ekonomi saat ini. Beberapa motif sekunder itu adalah kekuasaan, pencapaian atau prestasi, dan afiliasi.

Selain berbagai kebutuhan, Luthans juga membagi motivasi berdasarkan sumbernya menjadi dua jenis yakni motif intrinsik dan motif ekstrinsik. Motif intrinsik bersifat internal untuk individu, dan mendorong diri sendiri untuk belajar dan berprestasi. Sedangkan motif ekstrinsik merupakan konsekuensi eksternal yang dapat dilihat pada individu, biasanya dilakukan oleh orang lain sebagai satu kesatuan untuk memotivasi individu.

Heidjrachman dan Husnan (2000) membagi motivasi menjadi dua garis besar, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan “hadiah”. Misalnya: penghargaan berupa uang. Sedangkan motivasi negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan-kekuatan. Misalnya: apabila seseorang karyawan tidak melakukan apa yang diinginkan oleh atasannya, maka atasan tersebut akan mengancam dengan sesuatu seperti pengurangan gaji atau hilangnya jabatan.

2.2.4 Teori Motivasi

2.2.4.1 Teori Kepuasan

Teori Kepuasan memusatkan pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilaku. Teori kepuasan terdiri dari Teori Hierarki Kebutuhan, Teori ERG, Teori Dua Faktor, dan Teori Kebutuhan.

a. Teori Hierarki Kebutuhan (Abraham Maslow)

Teori ini dikemukakan Abraham Maslow dalam karyanya *Malslow's Need Hierarchy Theory*. Menurut Maslow kebutuhan mengikuti teori jamak yakni seseorang berperilaku/bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan yang berjenjang. Apabila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi maka kebutuhan kedua akan muncul menjadi kebutuhan yang utama. Maslow Membagi tingkat kebutuhan menjadi lima hierarki/jenjang yakni (Hasibuan, 2001) :

- 1) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk dalam kebutuhan tersebut seperti makan, minum, tempat tinggal, air, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisiologis tersebut merangsang seseorang berperilaku atau bekerja.
- 2) Kebutuhan keselamatan dan keamanan, yaitu kebutuhan akan kebebasan dari ancaman. Seseorang menginginkan rasa aman dari kecelakaan dan keselamatan dalam lingkungannya.

- 3) Kebutuhan Sosial, teman, afiliasi, interaksi, mencintai dan dicintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan, yaitu kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan dari orang lain.
- 5) Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, ketrampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

Teori Maslow didasarkan bahwa manusia adalah makhluk sosial yang mempunyai keinginan secara terus-menerus dan hanya akan berhenti sampai akhir hayatnya. Maslow juga mengatakan apabila sebuah kebutuhan telah terpenuhi maka kebutuhan tersebut tidak lagi menjadi sebuah motivator. Kebutuhan yang menjadi motivator adalah kebutuhan yang belum terpenuhi. Kelemahan dari teori ini adalah kebutuhan yang berjenjang tidak selalu benar karena pada kenyataannya manusia menginginkan kebutuhan-kebutuhannya dapat tercapai sekaligus, dan kebutuhan merupakan sebuah siklus. Meskipun populer, kebenaran teori ini masih dipersoalkan karena Maslow dianggap membangun teorinya hanya atas dasar pengamatan tanpa mencoba melakukan pengujian-pengujian selanjutnya.

b. Teori Eksistensi-Relasi-Pertumbuhan

Menurut Munandar (2001) teori motivasi ini dikenal sebagai teori ERG sebagai singkatan dari *Existence*, *Relation*, dan *Growth needs*. Teori ini dikemukakan oleh Clayton Alderfer dari Universitas Yale yang mencoba

memodifikasi dan reformulasi dari tata tingkat kebutuhan Abraham Maslow.

Alderfer mengungkapkan ada tiga kelompok kebutuhan yaitu:

1. Kebutuhan eksistensi (*existence needs*), merupakan kebutuhan akan substansi material seperti keinginan untuk memperoleh makanan, air, perumahan, uang, dan mobil. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan fisiologis dan kebutuhan rasa aman dari teori Maslow.
2. Kebutuhan hubungan (*relatedness needs*), merupakan kebutuhan untuk membagi pikiran dan perasaan dengan orang lain. Setiap individu berkeinginan untuk berkomunikasi secara terbuka dengan individu lain yang dianggap penting dalam kehidupannya. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan sosial dan bagian eksternal dari kebutuhan penghargaan dalam teori Maslow.
3. Kebutuhan pertumbuhan (*growth needs*), merupakan kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk mengembangkan kecakapan dirinya secara penuh. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan aktualisasi diri dan bagian intrinsik dari kebutuhan harga diri dalam teori yang dikemukakan Maslow.

Teori ERG menyatakan bahwa kebutuhan-kebutuhan eksistensi, relasi, dan pertumbuhan terletak pada satu kesinambungan kekonkretan, dengan kebutuhan eksistensi sebagai kebutuhan yang paling konkret dan kebutuhan pertumbuhan sebagai kebutuhan yang kurang konkret (abstrak). Beberapa dasar teori ini ialah bahwa: (1) semakin lengkap satu kebutuhan yang lebih konkret

terpuaskan, semakin besar keinginan/dorongan untuk memuaskan kebutuhan yang abstrak. (2) semakin kurang lengkap satu kebutuhan terpuaskan, maka semakin besar keinginan untuk memuaskannya.

Sesuai dengan Maslow, Aldefer menganggap bahwa *fulfillment-progression* (usaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi jika kebutuhan yang lebih rendah terpuaskan) juga penting. Namun, jika kebutuhan yang lebih tinggi tidak dapat terpenuhi, maka individu akan *me-regress*, kembali kepada usaha awal untuk memuaskan kebutuhan yang lebih rendah, hal tersebut dinamakan *frustration regression*. Sama halnya dengan Maslow, Teori ERG yang dikemukakan Aldefer juga mempunyai kelemahan, yakni tidak mencerminkan adanya kebutuhan-kebutuhan yang mengarah ke motivasi kerja yang proaktif ataupun reaktif (Munandar, 2001)

c. Teori Dua Faktor

Teori ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg, seorang profesor ilmu jiwa pada Universitas di Cleveland, Ohio. Teori ini juga sering disebut dengan teori *hygiene-motivasi*.

Menurut Hasibuan (2001) penelitian Herzberg melahirkan dua kesimpulan mengenai teori tersebut: *Pertama*, ada serangkaian kondisi ekstrinsik, di mana keadaan pekerjaan dan *hygienic* yang menyebabkan rasa tidak puas di antara para karyawan apabila kondisi ini tidak ada maka hal ini tidak perlu memotivasi karyawan. Faktor-faktor ini disebut *hygiene*. Apabila faktor-faktor dirasakan kurang atau tidak diberikan, maka tenaga kerja akan merasa tidak puas. Faktor-faktor tersebut adalah:

- 1) Administrasi dan kebijakan perusahaan
- 2) penyeliaan
- 3) Gaji
- 4) Hubungan antarpribadi
- 5) Kondisi Kerja

Kedua, serangkaian kondisi intrinsik. Faktor-faktor tersebut menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan maka akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Jika kondisi ini tidak ada, maka tidak menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan. Faktor-faktor tersebut dinamakan motivator yang meliputi:

- 1) Prestasi (*achievement*)
- 2) Pengakuan (*recognition*)
- 3) Tanggung jawab (*responsibility*)
- 4) Kemajuan (*advancement*)
- 5) Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*)

Apabila teori yang dikemukakan Herzberg dikaitkan dengan teori tata tingkat kebutuhan dari Maslow, maka terdapat kaitan bahwa kebutuhan-kebutuhan yang berkaitan dengan faktor-faktor motivasi (motivator) merupakan kebutuhan-kebutuhan dari tingkat yang tinggi yaitu kebutuhan harga diri dan aktualisasi diri. Sedangkan kebutuhan yang berkaitan dengan faktor-faktor *hygiene* merupakan kebutuhan-kebutuhan dari tingkat yang rendah yaitu fisiologis, rasa aman, dan sosial.

Teori dua faktor ini juga mampu menjawab kelemahan dari Maslow dan Alderfer terkait motivasi yang bersifat proaktif dan reaktif. Menurut Herzberg, faktor-faktor yang termasuk dalam faktor motivator cenderung merupakan faktor yang menimbulkan motivasi kerja yang lebih proaktif. Sedangkan faktor-faktor yang termasuk dalam kelompok faktor *hygiene* cenderung menghasilkan motivasi kerja yang lebih reaktif (Munandar, 2001)

Meskipun teori dua-faktor sangat populer dan masuk akal dalam kajian motivasi kerja, namun kritik atas kelemahan teori ini juga muncul terutama dari perspektif akademis. Para pengkritik mengatakan teori Herzberg terlalu menyederhanakan kompleksitas motivasi kerja. Para peneliti juga mengkritik Herzberg yang tidak mampu menjelaskan terkait sampel yang digunakan dalam membangun teorinya.

d. Teori Motivasi Berprestasi (David McClelland)

Menurut Munandar (2001) David McClelland mengemukakan teorinya tentang motivasi berprestasi. Meski begitu, teori ini lebih tepat dinamakan teori kebutuhan dari McClelland, hal ini didasarkan karena McClelland tidak hanya meneliti tentang kebutuhan untuk berprestasi, (*need for achievement*) tetapi juga tentang kebutuhan untuk berkuasa (*need for power*) dan kebutuhan untuk berafiliasi (*need for affiliation*). Definisi dari teori dari kebutuhan tersebut sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan akan prestasi (*need for Achievement*),

merupakan dorongan untuk melampaui, dalam mencapai sesuatu, kaitannya dengan suatu standar tertentu, berusaha untuk mencapai keberhasilannya.

2) Kebutuhan akan Afiliasi (*need for Affiliation*),

merupakan hasrat untuk bersahabat, dan memiliki hubungan yang akrab dengan sesama. Individu yang menginginkan afiliasi sebagai dorongan yang kuat menyukai situasi-situasi yang koopeatif daripada situasi yang kompetitif.

3) Kebutuhan akan Kekuasaan (*need for Power*),

merupakan kebutuhan dimana individu memiliki keinginan yang kuat untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain, serta ingin memiliki dampak terhadap orang lain. Individu dengan kebutuhan untuk berkuasa yang besar menyukai pekerjaan-pekerjaan dimana mereka menjadi pimpinan.

McClelland juga mengemukakan apabila orang yang memiliki kebutuhan berprestasi, kebutuhan berkuasa, dan kebutuhan untuk berafiliasi yang tinggi sekaligus akan memiliki motivasi kerja yang proaktif. Sedangkan apabila orang tersebut memiliki kebutuhan dalam derajat yang rendah akan memiliki corak motivasi kerja yang reaktif (Munandar,2001)

2.2.4.2 Teori Proses Motivasi

Teori Proses menguraikan dan menganalisis bagaimana perilaku itu dikuatkan, diarahkan, dan dihentikan. Teori Proses Motivasi terdiri dari Teori X dan Y, Teori Pencapaian Sasaran, Teori Harapan, serta Model Porter-Lawler.

a. Teori X dan Y (McGregor)

1) Teori X

Douglas McGregor dalam Robbins (2008) mengemukakan bahwa ada dua sifat yang utama dari manusia, yang disebut negatif adalah Teori X dan yang moderat adalah Teori Y. Teori X ini mempunyai empat asumsi, yang perlu diperhatikan para manajer.

- a) Karyawan pada dasarnya tidak suka bekerja dan harus dipaksa. Bila memungkinkan, ia akan menghindari pekerjaan.
- b) Karena karyawan tidak suka bekerja dan harus dipaksa, dikendalikan, serta diberi sanksi yang keras untuk dapat menyelesaikan tugas.
- c) Karyawan akan menghindar dari tanggung jawab dan hanya akan menerima perintah secara langsung (dipaksa) sdapat mungkin.
- d) Karyawan mengharapkan keamanan penuh dari organisasi di dalam melaksanakan pekerjaan dan memiliki sedikit ambisi.

Kontras dengan pandangan negative yang telah disebutkan, McGregor juga mempunya empat penagndaian positif, yang disebutnya sebagai Teori Y:

- a) Karyawan dapat memandang kerjasama wajarnya seperti istirahat atau bermain.
- b) Karyawa akan menjalankan pengarahan-diri dan pengawasan-diri jika mereka komit pada sasaran.
- c) Rata-rata karyawan dapat belajar untuk menerima, bahkan mengusahakan, tanggungjawab.

- d) Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif tersebar meluas dalam populasi dan tidak hanya milik dari mereka yang berada dalam posisi manajemen

Perbedaan Teori Y dengan X sangat kontras. Teori Y, bersifat lebih dinamis dalam menunjukkan kemungkinan pertumbuhan dan perkembangan manusia. Teori Y menekankan perlunya penyesuaian secara selektif dibandingkan dengan bentuk pengendaliannya yang absolut. Teori Y tidak menggambarkan bahwa dominasi berada pada tangan pemilik modal, tetapi dalam pengertian manusia sebagai sumber potensi yang hakiki (*substansial*).

b. Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Edwin Locke yang menyatakan bahwa niat untuk mencapai sebuah tujuan merupakan sumber motivasi kerja yang utama. Jadi, setiap individu dimotivasi untuk menguasai potensi kekuatan dirinya (*self efficacy*), yaitu individu percaya bahwa dirinya dapat dan mampu-sesuai dengan performa yang dimilikinya-untuk menyelesaikan tugas-tugas dalam pekerjaannya.

Menurut Locke, tujuan-tujuan yang cukup sulit, khusus, dan yang pernyataannya jelas dan dapat diterima oleh karyawan, akan menghasilkan unjuk-kerja yang lebih tinggi daripada tujuan-tujuan yang kabur, tidak khusus, dan mudah dicapai. Proses dan teori ini merupakan identifikasi diri dari setiap karyawan dengan menentukan tingkat performa. Selanjutnya, kriteria performa tersebut dapat ditentukan tujuan atau sasaran yang akan dicapai.

Teori penetapan tujuan juga mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan tersebut. Hal ini juga diartikan seorang individu

memutuskan untuk tidak merendahkan atau mengabaikan tujuan tersebut. Teori ini juga sering diaplikasikan dalam program-program Manajemen Berdasarkan Tujuan (Manajemen By Objective-MBO) (Munandar, 2001).

c. Teori Harapan (*Expectancy Theory*) Vroom

Menurut Victor Vroom dalam Luthans (2009) mengatakan tidak ada penjelasan yang memadai terhadap proses motivasi kerja yang kompleks. Untuk itu Vroom menawarkan teori harapan sebagai alternatif model kepuasan. Vroom juga menyatakan pengharapan merupakan tendensi kekuatan untuk melakukan sesuatu dengan kebebasan menjadi suatu penciptaan kekuatan pengharapan untuk mendapatkan hasil yang menarik bagi penghasilan individu. Teori ini terfokus pada tiga efek hubungan, yaitu:

- 1) Usaha (*effort*), hubungannya dengan performa (*performance*).
- 2) Performa (*performance*), hubungannya dengan pengharapan (*expectancy*).
- 3) Pengharapan (*expectancy*), berhubungan dengan sasaran seseorang (*goals*).

Pengharapan individu sangat berhubungan dengan target atau sasaran individu tersebut. Semakin tinggi pengharapan individu maka akan semakin tinggi kemungkinan tercapainya target atau sasaran individu itu. Sebaliknya, jika individu tidak memiliki pengharapan (baik secara materi atau moral), dapat dikatakan bahwa individu tersebut tidak memiliki target atau sasaran.

d. Model Porter-Lawler

Porter dan Lawler memulai dengan premis bahwa motivasi (usaha atau kekuatan) tidak sama dengan kepuasan dan kinerja. Motivasi, kepuasan, dan kinerja merupakan variabel yang terpisah. Ketiganya berhubungan dalam cara yang berbeda dari apa yang umumnya diasumsikan (Luthans, 2009)

Usaha (kekuatan atau motivasi) tidak secara langsung menghasilkan kinerja. Kinerja dihubungkan dengan kemampuan dan karakter serta persepsi peran. Apa yang terjadi setelah kinerja menjadi catatan bagi Porter dan Lawler dalam model motivasinya. Penghargaan yang menyusul dan bagaimana penghargaan dinilai akan menentukan kepuasan. Model motivasi ini menyatakan bahwa kinerja menghasilkan kepuasan, dan hal ini merupakan perubahan penting dari pemikiran tradisional.

2.2.4.3 Teori Kontemporer Motivasi

Luthans mengatakan bahwa teori kontemporer dari motivasi merupakan teori yang berkembang dari era manajemen modern saat ini. Teori ini terdiri dari Teori Keadilan, Teori Kontrol, dan Teori Agensi.

a. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori keadilan dikembangkan oleh J. Stacy Adam. Teori keadilan menguraikan bahwa individu membandingkan masukan-masukan dan hasil pekerjaan mereka dengan masukan-masukan dan hasil pekerjaan orang lain, dan kemudian merespon untuk menghilangkan ketidakadilan (Robbins, 2008). Menurut teori keadilan, umumnya ada empat perbandingan yang selalu

diperhatikan karyawan di dalam menciptakan keseimbangan dalam tugasnya, antara lain:

- 1) Perbandingan dari dalam dirinya (*self inside*)
- 2) Perbandingan dari luar dirinya (*self outside*)
- 3) Perbandingan lain dari dalam; tentang keberadaan dirinya di dalam kelompok, serta posisinya di dalam kelompok atau organisasi
- 4) Perbandingan lain dari luar; tentang keberadaan dirinya dan kelompok serta kedudukan dirinya di luar organisasi.

Berdasarkan teori keadilan ini, jika karyawan membandingkan dirinya dengan keadaan di setiap situasi yang dikemukakan sebelumnya, akan menciptakan ketidakadilan bagi dirinya, keadaan ini akan diikuti perubahan di dalam kualitas pekerjaan yang tadinya seimbang menjadi tidak seimbang.

Teori yang dikembangkan oleh Adams ini berpendapat bahwa input utama dalam kinerja dan kepuasan adalah tingkat ekuitas (atau inekuitas) yang diterima seseorang dalam pekerjaan mereka. Dengan kata lain, ini merupakan teori motivasi berbasis kognitif. Inekuitas terjadi jika rasio input hasil orang lain tidak sama (Luthans, 2009)

b. Teori Kontrol

Teori kontrol pada dasarnya merupakan fenomena kognitif yang berhubungan dengan tingkat di mana individu merasa mereka mengontrol kehidupan mereka sendiri, atau mengontrol pekerjaan mereka. Seseorang yang memiliki kontrol diri lebih bisa menolerir kejadian yang tidak menyenangkan dan mengalami sedikit tekanan pada pekerjaan daripada orang yang merasa tidak

memiliki kontrol. Kontrol yang ada akan mempengaruhi kepuasan kerja seseorang (Luthas, 2009)

c. Teori Agensi

Menurut Luthans (2009) hubungan agensi mencakup satu individu atau lebih (pelaku) yang berhubungan dengan satu orang atau lebih (agen) yang menunjukkan beberapa layanan yang diinginkan. Kunci dari teori agensi adalah asumsi bahwa minat pelaku dan agen berbeda atau mungkin saling bertentangan satu sama lain. Implikasi untuk perilaku organisasi mencakup bagaimana pelaku (pemilik, direksi, manajemen) dapat membatasi perbedaan minat atau tujuan mereka dengan menetapkan penghargaan atau insentif yang tepat untuk agen (bawahan, manajemen madya, atau karyawan operasional) untuk hasil yang tepat.

Meskipun terdapat penelitian yang mendukung interpretasi teori agensi, namun meta-analisis dari studi kepemilikan-kinerja empiris menemukan sedikit dukungan untuk teori ini. Kritik utama terhadap teori agensi adalah teori ini sangat menekankan peran berbagai bentuk motif intrinsik dalam pembentukan perilaku. Sebaliknya, motif intrinsik, yang mungkin sangat kuat, tidak diperhitungkan dalam teori agensi.

2.2.4.4 Motivasi Prososial

Grant (2008) mendefinisikan motivasi prososial sebagai hasrat atau keinginan untuk melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain. Perilaku prososial, atau "perilaku sukarela" dimaksudkan untuk memberi manfaat orang lain, yang terdiri dari tindakan-tindakan yang menguntungkan orang lain atau

masyarakat secara keseluruhan (en.wikipedia.org). Prosocial juga diartikan sebagai sosial positif.

Perilaku prososial dapat dimengerti sebagai perilaku yang menguntungkan penerima, tetapi tidak memiliki keuntungan yang jelas bagi pelakunya. Perilaku prososial dibatasi secara lebih rinci sebagai perilaku yang memiliki intensi untuk mengubah keadaan fisik atau psikologis penerima bantuan dari kurang baik menjadi lebih baik, dalam arti secara material maupun psikologis. Perilaku prososial juga terkadang didefinisikan dengan *Altruisme*, yakni hasrat untuk menolong orang lain tanpa mementingkan diri sendiri (Baron, 2006).

Altruisme seringkali didefinisikan dengan sebuah perilaku yang ditujukan untuk menolong orang lain. Batson (dalam Carr, 2004) berpendapat bahwa altruisme adalah respon yang menimbulkan *positif feeling*, seperti empati. Seseorang yang altruis memiliki motivasi altruistik, keinginan untuk menolong orang lain. Suatu tindakan altruistik tidak berhenti pada perbuatan itu sendiri, tetapi keberlanjutan tindakan itu sebagai produknya dan bukan sebagai kebergantungan. Hal tersebut menunjukkan bahwa seseorang yang *altruist* dituntut untuk memiliki tanggung jawab dan pengorbanan yang tinggi (Borrong dalam Ginitasasi, 2010).

Menurut Myers (1996) altruisme adalah tindakan prososial dengan alasan kesejahteraan orang lain tanpa ada kesadaran timbal-balik (imbalan). Myers menyimpulkan bahwa ada 3 hal yang mempermudah terjadinya altruisme yaitu:

1. *Socil responsibility*. Seseorang merasa memiliki tanggung jawab sosial dengan apa yang terjadi di sekitarnya.
2. *Distress- Inner Reward*. Kepuasan pribadi tanpa ada faktor eksternal.
3. *Kin Selection*. Atau ada salah satu kemiripan dengan korban.

Selanjutnya Myers menjelaskan karakteristik dari tingkah laku altruism, antara lain adalah sebagai berikut :

1. *Emphaty*. Altruisme akan terjadi dengan adanya empati dalam diri seseorang. Seseorang yang altruis merasa diri mereka bertanggung jawab, bersifat sosial, selalu menyesuaikan diri, toleran, dapat mengontrol diri, dan termotivasi membuat kesan yang baik.
2. *Belief on a just world*. Orang yang altruis percaya bahwa dunia tempat yang baik dan dapat diramalkan bahwa orang yang baik selalu mendapatkan “hadiah” dan ang buruk akan mendapatkan “hukuman”. Dengan kepercayaan tersebut, seseorang dapat dengan mudah menunjukan tingkah laku menolong (yang dikategorikan sebagai “yang baik”)
3. *Social Responsibility*. Setiap orang merasa memiliki tanggung jawab terhadap apapun yang dilakukan orang lain, sehingga ketika ada orang yang membutuhkan pertolongan, orang tersebut harus menolongnya.

4. *Internal locus of control*. Orang yang altruis mampu mengontrol dirinya secara internal. Berbagai hal yang dilakukannya dimotivasi oleh kontrol internal.
5. *Low egocentrism*. Seseorang yang altruis memiliki keegoisan yang rendah. Di mementingkan kepentingan orang lain terlebih dahulu dibandingkan dengan kepentingan dirinya.

Ginitasari (2010) menyimpulkan bahwa terdapat beberapa indikator tingkah laku seseorang yang altruis diantaranya:

1. Empati. Seseorang yang altruis merasakan perasaan yang sama dengan situasi yang terjadi.
2. Interpretasi. Seseorang yang altruis dapat menginterpretasikan dan sadar bahwa suatu situasi membutuhkan pertolongan.
3. Tanggung jawab sosial. Seseorang yang altruis merasa bertanggung jawab terhadap situasi yang ada disekitarnya.
4. Rela berkorban. Ada hal yang rela dikorbankan dari seseorang yang altruis untuk melakukan tindakan menolong.

2.2.5 Motivasi Islam

2.2.5.1 Konsep Kerja dalam Islam

Dalam agama islam, tindakan atau sesuatu yang dikerjakan seseorang seringkali didefinisikan dengan istilah amalan. Amalan atau pekerjaan dalam islam diarahkan untuk memenuhi kewajiban seseorang sebagai upaya untuk mendekatkan diri kepada Allah. Menurut Asyraf Hj Ab Rahman (dalam Khayatun, 2008), istilah “kerja” dalam islam bukanlah semata-mata merujuk

kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang maupun malam, dari pagi hingga sore, terus menerus tak kenal lelah, tetapi mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara.

Menurut Pramandhika (2011) seseorang yang bekerja adalah mereka yang menyumbangkan jiwa dan tenaganya untuk kebaikan diri, keluarga, masyarakat, dan negara tanpa menyusahkan orang lain. Oleh karena itu, kategori “ahli surga” seperti yang digambarkan dalam al-Qur’an bukanlah orang yang mempunyai pekerjaan/jabatan yang tinggi dalam suatu organisasi, tetapi orang yang mempunyai derajat taqwa kepada Allah, yaitu orang yang khusyu dalam shalatnya, baik tutur katanya, memelihara kemaluannya serta menunaikan tanggungjawab sosialnya seperti mengeluarkan zakat dan lainnya (Qs. Al Mu’minun)

Selain Al-Qur’an sebagai pedoman dalam hidup, Hadits dalam islam juga merupakan pedoman bagi manusia dalam bertindak atau melakukan suatu perbuatan, berikut merupakan bebrapa Hadits yang menjelaskan pentingnya bekerja dalam islam:

“Barang siapa pada malam hari merasakan kelelahan karena bekerja pada siang hari, maka pada malam itu pula ia diampuni Allah” (HR. Ahmad & Ibnu Asakir)

“Rasulullah S.A.W. pernah ditanya, pekerjaan apa yang paling baik? Beliau menjawab, pekerjaan terbaik adalah usaha yang seseorang dengan tangannya sendiri dan semua perjualbelian yang dianggap baik.” (HR. Ahmad dan Baihaqi)

Dalam Hadits yang diriwayatkan oleh Umar r.a, berbunyi “Bahwa setiap amal itu bergantung pada niat, dan setiap individu itu dihitung berdasarkan apa yang diniatkannya.

Dalam hadits yang disebutkan diatas, menunjukkan bahwa bekerja merupakan perbuatan yang sangat baik dan mulia dalam ajaran islam. Bekerja bahkan dapat menjadikan seseorang dapat diampuni dosa-dosanya. Dan bagi orang yang bekerja dengan tangannya sendiri untuk memuhi kebutuhan hidupnya maupun kebutuhan anak dan isterinya, maka orang seperti ini dikategorikan sebagai *jihad fi sabilillah*. Dengan demikian bekerja dalam ajaran islam merupakan sesuatu yang penting dan harus sesuai dengan apa yang telah disebutkan dalam Al-Qur’an dan Hadits.

2.2.5.2 Prinsip Bekerja Menurut Islam

Menurut Syamsudin (dalam Pramandika, 2011), seseorang pekerja atau pengusaha muslim dalam melakukan berbagai aktivitas usaha harus selalu bersandar dan berpegang teguh pada prinsip berikut:

- 1) Seorang muslim harus bekerja dengan niat yang ikhlas karena Allah SWT. Karena dalam kacamata syariat, bekerja hanyalah untuk menegakan ibadah kepada Allah SWT agar terhindar dari hal-hal yang diharamkan dan dalam rangka memelihara dari sifat-sifat yang tidak baik, seperti meminta-minta atau menjadi beban orang lain.
- 2) Seorang muslim dalam usaha berhias diri dengan akhlak mulia, seperti: sikap jujur, amanah, menepati janji, memunaikan hutang dan membayar hutang dengan baik, member kelonggaran orang

yang sedang mengalami kesulitan membayar hutang, menghindari sikap menangguhkan pembayaran hutang, tamak, menipu, kolusi, melakukan *pungli* (pungutan liar), menyuap dan memanipulasi atau sejenisnya.

- 3) Seorang muslim harus bekerja dalam hal-hal yang baik dan usaha yang halal. Sehingga dalam pandangan seseorang pekerja dan pengusaha muslim, tidak akan sama antara proyek dunia dan proyek akhirat. Baginya tidak akan sama antara yang halal dan haram. Ia akan selalu menghalalkan yang halal dan mengharamkan yang haram, bahkan hanya sebatas yang dibolehkan oleh Allah SWT dan Rasul-Nya.
- 4) Seorang muslim dalam bekerja harus menunaikan hak-hak yang ditunaikan, baik yang terkait dengan hak-hak Allah SWT atau yang terkait dengan hak-hak manusia. Karena menunda pembayaran hutang bagi orang yang mampu merupakan suatu kezaliman. Menyia-nyiakan amanah dan melanggar perjanjian bukanlah akhlak seorang muslim, hal itu merupakan kebiasaan orang-orang munafik.
- 5) Seorang muslim harus terhindar dari transaksi riba atau berbagai bentuk usaha haram lainnya yang menggiring ke arahnya. Karena dosa riba sangat berat dan harta riba tidak berkah, bahkan hanya akan mendatangkan kutukan dari Allah SWT dan Rasul-Nya, baik di dunia maupun akherat.

- 6) Seorang muslim tidak boleh memakan harta orang lain dengan cara haram dan batil, karena kehormatan harta seseorang seperti kehormatan darahnya. Harta seorang muslim haram untuk diambil kecuali dengan kerelaan hatinya dan sebab syar'i untuk mengambilnya, seperti upah kerja, laba usaha, jual beli, hibah, warisan, dan yang semisalnya.
- 7) Seorang pekerja atau pengusaha muslim harus menghindari segala bentuk sikap maupun tindakan yang bisa merugikan orang lain. Ia juga harus bisa menjadi mitra yang handal sekaligus competitor yang bermoral yang selalu mengedepankan kaidah "*Segala bahaya dan yang membahayakan adalah haram hukumnya*".
- 8) Seorang pekerja atau pengusaha muslim harus berpegang teguh pada aturan syari'at dan bimbingan Islam agar terhindar dari pelanggaran dan penyimpangan yang mendatangkan sanksi hukum dan cacat moral.
- 9) Seorang muslim dalam bekerja dan berusaha harus bersikap loyal kepada kaum mukminin dan menjadikan *ukhuwah* di atas kepentingan bisnis, sehingga bisnis tidak menjadi sarana untuk menciptakan ketegangan dan permusuhan sesama kaum muslimin. Dan ketika berbisnis jangan berbicara sosial, sementara ketika bersosial jangan berbicara bisnis, karena berakibat munculnya sikap tidak ikhlas dalam beramal dan berinfak.

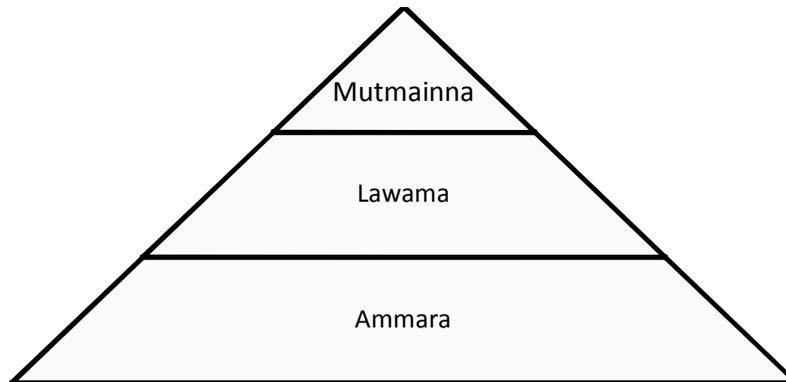
2.2.5.2 Motivasi Islam

Dalam kajian teori motivasi kepuasan, salah satu teori yang ada adalah teori motivasi yang dikembangkan oleh McClelland. McClelland merangkum sebuah teori kebutuhan yang ada menjadi tiga jenis kebutuhan, yaitu kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi. Ketiga jenis kebutuhan tersebut bisa dikombinasikan oleh individu, variasi dari ketiga motif tersebut akan menunjukkan kecenderungan arah dari kebutuhan yang paling ingin dicapai oleh individu.

Dalam agama Islam, kebutuhan yang ingin dicapai oleh seorang individu haruslah sesuai dengan aturan agama. Menurut Sharafeldin dalam Rahman dkk (1988) Islam adalah sebuah budaya yang dibangun atas dasar kepercayaan atau keimanan. Hal tersebut akan tergambar dalam sebuah sistem kepercayaan dan perilaku sosial. Sebagai sebuah bagian, perilaku sosial tersebut akan mengarahkan bagaimana seorang individu bertindak dan berfikir. Dengan begitu untuk memahami apa motivasi dalam sudut pandang agama Islam, hal yang harus dipahami bagaimana psikologi seorang muslim.

Ibnu Khaldun menyatakan bahwa Islam mempertimbangkan sebuah hirarki atau tingkatan hati seseorang, bukan hirarki kebutuhan yang menentukan sebuah perilaku. Tingkatan hati manusia tersebutlah yang akan menentukan apakah sebuah kebutuhan terpenuhi yang pada akhirnya akan memotivasi seseorang. Selanjutnya Ibnu Khaldun menyatakan bahwa ada tiga bagian tingkatan hati yaitu *Ammara, Lawama, dan Mutmainna* (Rahman dkk, 2012).

Gambar 2.2
Tingkatan Hati Menurut Ibnu Khaldun



Sumber: Rahman, dkk (2012)

Bagian pertama dari tingkatan hati adalah *Ammara* (the prone-to-evil psyche) yang mana akan mengarahkan pada perbuatan jahat, dan jika tidak awasi dan dikontrol, akan menyebabkan masuk neraka. Pada level ini, hati ingin dan siap melakukan kejahatan dan menghindari kebaikan. Keadaan hati tersebut akan menyebabkan seseorang tidak mpedulikan lagi kerugian, keadilan, melindungi dirinya dengan kekayaan dan kemewahan, dan perhatian kebutuhan psikologis dan biologis cenderung pada makanan, seks, dan sebagainya. Kepuasan yang didapatkan dari kebutuhan tersebut tidak akan dicapai tanpa membahayakan kebutuhan yang lain.

Bagian kedua dari tingkatan hati manusia adalah *Lawama* (self-reproaching psyche), yang mana sadar akan kejahatan, menahannya hal tersebut, berdo'a dan memohon ampun memohon kepada Allah setelah bertaubat dan berharap mendapatkan keselamatan. Seseorang dengan hati ini mampu menyalahkan diri sendiri atas perilaku yang telah dibuat, dan brjanji tidak akan

mengulangi perbuatan negatif tersebut. Hati dalam tingkatan ini ada diantara dua dimensi yaitu kebaikan dan yang kejahatan. Pada tingkatan ini hati seseorang bisa berubah menjadi ke hai yang Ammara, atau berubah menjadi lebih baik ke tingkatan Mutmainna.

Tingkatan terakhir dari hati adalah *Mutmainna* (the righteous psyche), adalah level tertinggi dari hati. Hati yang telah mencapai kedamaian dan kepuasan dimana seseorang pada level ini terjamin penuh, dan mampu menguasai diri dari kesenangan. Menurut Ahmad dalam Rahman dkk (1988), seorang muslim yang mempunyai hati tingkatan ini akan mempunyai spiritualitas yang tinggi dan memahami hakekat manusia. Kenyaman, individu merasa kesenangan, keamanan, dan keselamatan, dapat tercapai melalui sebuah komitmen bahwa apapun yang dilakukan adalah karena Allah. Pada tingkatan ini, Allah adalah tujuan dari apapun aktivitas yang dilakukan. Hati pada tingkatan ini secara sukarela akan mengarahkan kepada kebaikan dan menghindari keburukan.

Konsep motivasi Islam tidak didasarkan pada kebutuhan yang dijelaskan oleh McClelland, tetapi lebih kepada tingkatan hati/jiwa yang mana akan memotivasi seseorang untuk bertindak dalam sebuah sikap yang sesuai dengan agama Islam untuk memenuhi kepuasan hati. Agama Islam tidak hanya berbicara mengenai motivasi, tetapi juga menekankan keunggulan dan kesempurnaan individu. Jadi, motivasi dalam Islam berbeda dengan teori yang diungkapkan oleh Mc.Clelland. (Rahman, dkk 2012)

Dapat dikatakan, bahwa tingkatan hati seseorang direlasikan dengan tingkatan keimanan, dan tingkatan keimanan akan berdampak apakah seseorang

bertindak sesuai dengan prinsip-prinsip dan etika dalam agama Islam.. Keimanan individu tersebut akan berdampak terhadap perilaku dan aspek kognitif yang akan berelasi ke motivasi yang ingin dicapai (Rahman, dkk 2012). Pendapat itu diperkuat oleh Rahmat (2010) Motivasi Kerja Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, maupun mengejar kekayaan dengan segala cara. Motivasi kerja dalam islam juga bukan hanya memenuhi nafkah tetapi juga kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardu lainnya.

2.2.6 Motivasi Intrinsik

Motivasi seringkali didefinisikan sebagai sesuatu yang ada dalam diri individu. Menurut Handoko (2001) motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Istilah motivasi intrinsik muncul untuk menggambarkan motivasi yang didorong oleh apa yang ada di dalam diri individu. Menurut Luthans motif intrinsik bersifat internal untuk individu, dan mendorong diri sendiri untuk belajar dan berprestasi. Sedangkan Gomes (2003) mengidentifikasi bahwa faktor-faktor motivasi yang berasal dari dalam individu adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitude*) dan kemampuan-kemampuan (*abilities*).

Siagian (2004) mendefinisikan motivasi intrinsik merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang dalam bekerja dan pandangannya terhadap pekerjaan itu sendiri. Motivasi yang dimiliki seseorang berkaitan dengan upaya untuk memenuhi kebutuhan, maka kuatnya motivasi dari seseorang bergantung pada pandangannya tentang betapa kuat keyakinan yang terdapat dalam dirinya

bahwa ia akan dapat mencapai kebutuhan dengan tercapainya kebutuhan organisasi. Sedangkan Priyatama (2009) mengatakan motivasi intrinsik merupakan nilai atau gabungan dari kenikmatan atau kesenangan dalam menjalankan suatu tugas untuk tujuan tertentu. Dapat dikatakan bahwa motivasi intrinsik yang berfungsi sebagai imbalan adalah tingkah laku individu dalam melaksanakan aktivitas tersebut, bukan imbalan yang bersifat dari luar.

Motivasi intrinsik merupakan faktor dominan yang mempengaruhi perilaku karena segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri memberi motivasi dan kepuasan, baik karena mampu memnuhi kebutuhan, menyenangkan, memungkinkan mencapai tujuan maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif dimasa depan. Motivasi kerja intrinsik secara positif melibatkan pengalaman berharga yang dialami oleh pekerja dari pekerjaannya. (Ratnawati, 2004)

Pada awal perkembangan teori motivasi khususnya teori kebutuhan, sesungguhnya Herzberg telah memperkenalkan serangkaian kondisi intrinsik dalam diri individu yang mempengaruhi motivasi. Faktor-faktor tersebut menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kondisi intinsik tersebut berkaitan dengan kepuasan atas pekerjaan yang membuat karyawan akan termotivasi dalam manjalankan pekerjaannya. Faktor-faktor tersebut dinamakan motivator yang meliputi:

1. Pencapaian (*achievement*)

Yaitu terkait besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja yang tinggi.

2. Pengakuan (*recognition*)

Yaitu terkait besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas unjuk-kerjanya.

3. Tanggung jawab (*responsibility*)

Yaitu terkait dengan besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan seorang tenaga kerja.

4. Kemajuan (*advancement*)

Yaitu terkait besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja dapat maju dalam pekerjaannya.

5. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*)

Yaitu terkait besar kecilnya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.

Winardi (2002) membagi beberapa faktor motivasi yang bersifat intinsik menjadi tiga bagian, yaitu:

1. Keinginan

Terlepas dari kebutuhan atau perasaan takut yang dirasakan, dibelakang setiap tindakan individu yang dilaksanakan dengan tujuan tertentu, senantiasa terdapat keinginan tertentu baik yang disadari maupun yang tidak disadari dan menyebabkan individu bertindak dan melakukan suatu tindakan

2. Kemampuan

Kemampuan merupakan kapasitas-kapasitas biologikal baik yang bersifat fisik maupun mental. Kesiediaan untuk melaksanakan tugas upaya tinggi

untuk mencapai tujuan-tujuan, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya, untuk memenuhi kebutuhan individual tersebut.

3. Sumber-sumber daya

Individu mengeluarkan energinya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya karena mendambakan kekuasaan, maka individu mengorbankan upaya, waktu, dan sumber-sumber daya lainnya untuk memenuhi keinginannya.

Saydan dalam Sayuti (2007) membagi faktor intrinsik yang mempengaruhi motivasi kerja menjadi enam, yaitu:

1. Kematangan pribadi

Orang yang bersifat egois kemanja-manjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi. Oleh karena itu, kebiasaan sejak kecil, nilai yang dianut dan sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya.

2. Tingkat pendidikan

Seorang pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya.

3. Keinginan dan Harapan Pribadi

Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

4. Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding seajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi, maka semakin besar pula motivasi yang karyawan untuk bekerja keras.

5. Kelelahan dan Kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

6. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan *committed* terhadap pekerjaannya.

Motivasi didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan, oleh karena itu motivasi dalam diri individu akan menentukan tingkat tingkat kepuasan yang ada dalam dirinya (Subyantoro, 2009). Lebih lanjut Subyantoro menjelaskan kondisi internal tersebut sebagai karakteristik yang ada dalam individu. Karakteristik individu tersebut meliputi: Kemampuan, Nilai, Sikap, dan Minat.

2.2.6.1 Nilai

Robbins (2001) memberikan pengertian nilai sebagai keyakinan dasar bahwa suatu modus perilaku atau keadaan akhir eksistensi yang khas lebih disukai secara pribadi atau sosial dibandingkan modus perilaku atau keadaan akhir

eksistensi kebaikan atau lawannya. Robbins melanjutkan nilai merupakan dasar untuk memahami sikap dan motivasi. Pengelompokan nilai yang dikutip Robbins (2001) adalah perangkat nilai yang diciptakan oleh Milton Rokeach terdiri dari dua perangkat nilai. Pertama, nilai terminal, merujuk pada keadaan-keadaan akhir eksistensi yang diinginkan. Inilah tujuan yang ingin dicapai seseorang selama hayatnya. Kedua, disebut nilai instrumental, merujuk keodus perilaku yang lebih disukai, atau cara untuk mencapai nilai-nilai terminal.

Dalam dunia kerja, terdapat empat orientasi nilai yang melandasi aktivitas bertindak seorang individu, yaitu nilai ekonomis, nilai personal, nilai sosial, serta nilai moral-spiritual (Harefa, 2007).

Tabel 2.1
Jenis Nilai Kerja

No.	Jenis Nilai Kerja	Penjelasan
1.	Nilai Ekonomis	Nilai ekonomis berorientasi pada materi atau keinginan yang didasarkan pada kebendaan. Nilai ekonomi lebih dikedepankan dari kerja. Seseorang bekerja untuk mendapatkan penghasilan berupa uang, dan uang tersebut bisa digunakan untuk memenuhi segala sesuatu yang diinginkan.
2.	Nilai Personal	Nilai personal didapat dari aktivitas yang dikerjakan dan yang direncanakan manusia yang memungkinkan manusia mengalami pertumbuhannya ke arah kedewasaan dan kemandirian. Dengan bekerja, individu dapat mengembangkan talenta dan bakat-bakat yang dititipkan Tuhan kepada manusia untuk dikembangkan.

3.	Nilai Sosial	Nilai sosial dari kerja diartikan bahwa dengan bekerja manusia memberikan makna atas kehadirannya dalam suatu komunitas tertentu. Individu mengembangkan jati diri kemanusiaan sebagai <i>social-emotional being</i> . Manusia adalah makhluk sosial yang hanya mungkin mengembangkan potensi kemanusiaannya jika melihat dirinya dalam suatu hubungan saling ketergantungan pada orang lain.
4.	Nilai Moral-Spiritual	Nilai moral-spiritual dari kerja adalah bahwa dengan bekerja kita dimungkinkan untuk mengakui Tuhan sebagai Tuhan, memanusiaawikan manusia (diri sendiri dan sesama), dan alam diberikan Tuhan untuk dikelola guna kemaslahatan manusia sebenarnya. Hal ini dipahami sebagai dimensi “teologi” dari kerja, dimana kerja dipahami sebagai bagian ibadah, sebab manusia merupakan <i>moral-spiritual being</i> .

Sumber: Harefa, 2007

Menurut Rizkian (2011) beberapa nilai dasar yang tentunya dapat memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan antara lain adalah kultur kerja keras, kultur harga diri/ prestasi, kultur disiplin, dan optimisme. Lebih lanjut Rizkian menjelaskan bahwa apa yang menjadi setiap nilai yang ada di masyarakat dapat mempengaruhi individu, atau dengan kata lain setiap sikap dan apa apa yang menjadi tindakan individu pasti karena pengaruh dari sistem sosial budaya yang ada pada masyarakat sekitarnya.

Kebudayaan merupakan sistem nilai. Karena kebudayaan tidak lain adalah kumpulan nilai yang tersusun menurut struktur tertentu. Stranger dalam Nashori (1999) membagi nilai-nilai yang bersangkutan dengan manusia sebagai individu menjadi empat golongan. Nilai-nilai tersebut adalah:

1. Nilai Teoritis, adalah nilai yang mengutamakan pengetahuan.

Pada manusia ini yang dominan adalah sikapnya terhadap nilai

ilmu pengetahuan. Mereka selalu mencari keterangan-keterangan yang logis, selalu mencari kebenaran, konsekuen dan tidak senang kepada kekaburan.

2. Nilai Ekonomi, adalah nilai hidup yang mementingkan kegunaan suatu benda. Bagi manusia ekonomik prinsip *utility* atau kegunaan merupakan dasar yang mendominasi tindakan, kegunaan merupakan selalu tujuan perbuatan dalam memuaskan kebutuhan.
3. Nilai Estetik, adalah nilai hidup yang mengutamakan keindahan. Manusia yang bersikap estetik menghayati kehidupan bukan sebagai pemain tetapi sebagai penonton. Manusia jenis ini juga mempunyai kecenderungan ke arah individualisme dan kesenian serta keindahan memiliki tempat utama dalam hidupnya.
4. Nilai Religius, adalah nilai yang mementingkan hakikat hidup yang didasarkan kepada religiusitas. Manusia religius memandang dirinya sebagai bagian dari suatu totalitas, segala apa yang ada didunia ini di nilai dari segi artinya kehidupan rohanian yang ingin mencapai keselarasan antara pengalaman batin dengan arti hidup, mencari arti pencipta yang tertinggi atau kekuasaan absolut, yaitu Tuhan.

2.2.6.2 Sikap

Menurut Gibson, et al (1995), sikap (*attitude*) adalah kesiap-siagaan mental, yang dipelajari dan diorganisasi melalui pengalaman, dan mempunyai

pengaruh tertentu atas cara tanggap seseorang terhadap orang lain, obyek, dan situasi yang berhubungan dengannya. Sikap merupakan bagian hakiki dari kepribadian seseorang.

Moorman dan Blakelt (1998) mengemukakan kemauan saling membantu terhadap sesama, kemauan untuk mengambil inisiatif, dan kecenderungan untuk bersikap loyal dipengaruhi oleh nilai-nilai pada budaya yang dianut. Sikap hidup yang ditulis oleh Sartini (2009) merupakan cara seseorang memberi makna terhadap kehidupannya. Sikap hidup ini diperlihatkan untuk diri sendiri, atau untuk orang lain yang berstatus sosial lebih tinggi seperti pimpinan, atasan, atau orang tua. Tipe sikap yang dikutip oleh Robbins (2001) mengkonsentrasikan pada tiga sikap, yaitu kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan komitmen pada organisasi.

a. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, sedangkan seseorang yang tak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif.

b. Keterlibatan kerja

Sampai tingkat mana seseorang memihak pada pekerjaannya, berpartisipasi aktif didalamnya, dan menganggap kinerjanya penting bagi harga diri. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat akan memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis pekerjaan itu.

c. Komitmen pada organisasi

Aspek ini didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

2.2.6.2 Tujuan dan Harapan

Edwin Locke dalam Robbins (2008) mengemukakan sebuah teori yang dinamakan teori penetapan tujuan. Menurut Locke bahwa maksud-maksud untuk bekerja ke arah suatu tujuan merupakan sumber utama dari motivasi kerja. Artinya, tujuan memberitahu karyawan apa yang perlu dikerjakan dan betapa banyak upaya akan dihabiskan. Teori ini juga mengutarakan bahwa tujuan-tujuan yang khusus dan sulit lebih menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada tujuan-tujuan yang mudah. Penetapan tujuan dapat ditemukan juga dalam teori motivasi harapan. Individu menetapkan sasaran pribadi yang ingin dicapai (Munandar, 2001).

Harapan (*expectation*) merupakan kemungkinan bahwa dengan perbuatan seseorang akan mencapai tujuan. Menurut Vroom dalam (Robbins, 2001), harapan adalah kecenderungan seseorang untuk bekerja secara benar tergantung pada kekuatan dari pengharapan bahwa kerja akan diikuti dengan adanya imbalan, fasilitas yang menarik. Harapan dinyatakan dengan adanya kemungkinan (probabilitas) bila keyakinan yang diharapkan cukup besar untuk memperoleh kepuasannya, maka seseorang akan bekerja keras.

Tingkah laku seseorang sampai tingkat tertentu akan tergantung, pada tipe hasil yang diharapkan. Beberapa hasil yang berfungsi sebagai imbalan intrinsik-imbalan yang dirasakan langsung oleh orang yang bersangkutan (Stoner et, al,

1996). Selanjutnya Wexley dan Yuki (1998) mengemukakan lebih rinci hasil-hasil yang dikaitkan dengan kebutuhan atau pengharapan yaitu:

1. Peningkatan upah
2. Kenaikan pangkat
3. Pemberhentian sementara
4. Penghargaan/pengakuan
5. Keputusan intrinsik
6. Penerimaan teman kerja.

2.2.6.4 Kelelahan dan Kebosanan

Menurut Mangkunegara (2005) kelelahan dan kebosanan merupakan sebuah kondisi psikologis kerja. Hal tersebut menggambarkan sesuatu yang dirasakan dari dalam individu tersebut. Kedua keadaan tersebut dapat menurunkan kerja pada masing-masing individu. Kebosanan merupakan hasil dari pekerjaan yang diulang-ulang dalam aktivitas yang tidak menarik, yang dapat mengakibatkan kegelisahan, kemuraman dan menghabiskan minat dan tenaga.

Menurut Bardwick dalam Pardede (2009) kebosanan adalah suatu sumber frustrasi fundamental bagi karyawan dan suatu pengalaman normal, serta hal ini dapat dialami sebagai suatu proses dengan hasil yang tidak dikenal. Faktor-faktor yang membuat rasa bosan berupa:

- a. Pekerjaan yang terlalu sederhana

Kebosanan merupakan konsekuensi dari pemenggalan dan penyederhanaan pekerjaan. Tantangan dan kepuasan dalam bekerja semakin menurun, sehingga arti dan nilai dalam suatu pekerjaan

semakin berkurang. Pekerjaan yang kurang berarti akan memfrustasikan pegawai sehingga pegawai menjadi bosan. Semangat pegawai menjadi menurun, kualitas dan kuantitas menjadi lebih menurun, motivasi kerja menurun sehingga mengakibatkan prestasi pun menurun.

b. Suasana kerja yang tidak menyenangkan.

Suasana kerja yang monoton dan tidak menyenangkan seringkali menimbulkan kebosanan karena dapat menurunkan gairah dan semangat dalam bekerja. Perhatian dan minat pekerja serta dapat terjadi perlambatan pekerjaan, yang kesemuanya ini dapat mengakibatkan turunnya motivasi kerja pegawai.

Kelelahan menurut Mangkunegara (2005) terdiri dua macam yaitu kelelahan psikis dan kelelahan fisiologis. penyebab kelelahan psikis adalah kebosanan kerja sedangkan kelelahan fisiologis dapat menyebabkan meningkatnya absensi, *turn over*, dan kecelakaan kerja.

Kelelahan kerja didefinisikan Sutalaksana (2006) sebagai suatu pola yang timbul pada suatu keadaan yang secara umum terjadi pada setiap individu yang lelah tidak sanggup lagi untuk melakukan aktifitasnya. Masih menurut Sutalaksana, kelelahan terjadi akibat dua hal:

a. Kelelahan Fisiologis

Kelelahan yang timbul karena adanya perubahan-perubahan fisiologis tubuh.

b. Kelelahan Psikologis (mental)

Kelelahan ini dapat dikatakan kelelahan palsu, yang timbul dalam perasaan orang bersangkutan dan terlihat dengan tingkah lakunya atau pendapat-pendapatnya yang tidak konsekuen lagi serta jiwanya yang labil.

2.2.6.5 Kemampuan

Menurut Robbins (2001), kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Perihal kemampuan biasanya sangat berkaitan sekali dengan perbedaan karakteristik individu, atau yang disebut *skill* dan *ability*. Robbins (2001) membagi kemampuan-kemampuan keseluruhan dari seorang individu tersusun dari dua perangkat faktor, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

a. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Tujuh dimensi yang paling sering dikutip yang menyusun kemampuan intelektual adalah kemahiran berhitung, pemahaman (*comprehension*) verbal, kecepatan perseptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang, dan ingatan.

b. Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan serupa.

Dari uraian faktor intrinsik motivasi yang dipaparkan diatas. Maka dibentuk sebuah dasar pemikiran tentang faktor pembentuk motivasi tersebut dalam sebuah penelitian dengan pendekatan kualitatif.

2.2.7 Kerangka Pemikiran

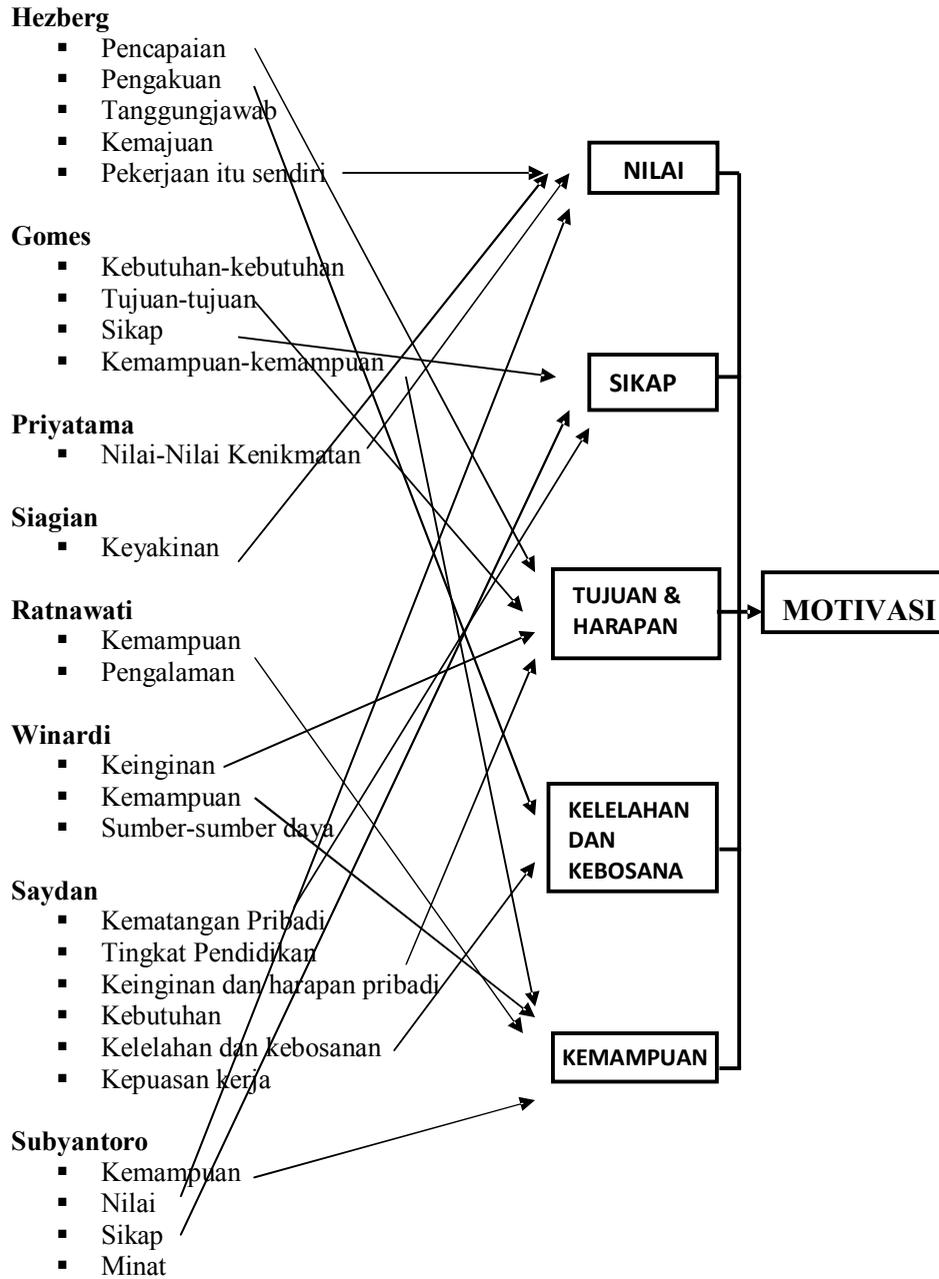
Berdasarkan telaah pustaka teori-teori motivasi yang sudah dijelaskan sebelumnya. Maka peneliti menyimpulkan ada dua jenis sumber teori motivasi dalam penelitian ini. Teori motivasi pertama adalah teori motivasi Non-Islam yang bersumber dari pemikiran tokoh-tokoh dunia barat yang masih berkembang pada masa kini. Teori-teori motivasi tersebut diantaranya teori hierarki kebutuhan, teori proses motivasi, dan teori motivasi kontemporer.

Teori motivasi berikutnya yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori motivasi Islam. Teori motivasi Islam adalah sebuah teori yang didasarkan pada kaidah-kaidah yang bersumber dari Al-Qur'an dan Al-Hadits sebagai petunjuk bagi orang islam. Berdasarkan pemaparan kedua motivasi tersebut, maka dibentuk sebuah kerangka pemikiran riset terkait perbedaan-perbedaan dari kedua motivasi tersebut.

Tabel 2.2
Kerangka Pemikiran Riset

No	Motivasi Islam	Motivasi Non-Islam
1.	Nilai-Nilai Islam	Nilai-Nilai Non-Islam
	a. Pentingnya tolong menolong dengan orang lain	a. Kepentingan pribadi diutamakan (egois)
	b. Adanya nilai religius dalam diri seseorang	b. Nilai ekonomi menjadi motif bertingkah laku
	c. Bekerja/melakukan kegiatan sesuai aturan agama	c. Kebebasan menentukan pilihan/bertingkah laku
	d. Menghindari kegiatan yang merugikan orang lain	d. Tidak mempedulikan kerugian orang lain
	e. Menghindari transaksi riba dan haram	e. Tidak adanya aturan haram dan riba
2.	Tujuan Hidup Islam	Tujuan Hidup Non-Islam
	a. Beribadah kepada Allah SWT	a. Mencari kekayaan dan hidup hedonis
	b. Mencari kebahagiaan dunia dan akherat	b. Kebahagiaan dunia.

Gambar 2.3
Faktor Internal Pembentuk Motivasi



2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.3
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Subjek Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Arif Subyantoro (2009)	”Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi Pengurus KUD di Kabupaten Sleman)”	Pengurus KUD Kabupaten Sleman.	Terdapat korelasi atau hubungan yang positif antara karakteristik pribadi yang terdiri dari nilai, sikap, kemampuan, dan minat terhadap motivasi dan kepuasan kerja.
2.	Diaz Haryokusumo (2011)	“Mengejar Asa Sang Pamong Desa” (Studi Kasus Motivasi Kerja Perangkat Desa di Kabupaten Boyolali)	Perangkat desa yang berstatus non-pegawai negeri sipil (PNS) yang bekerja di berbagai daerah di Kabupaten Boyolaliya.	Hasil dari penelitian ini adalah motivasi seorang perangkat desa dipengaruhi oleh faktor nilai-nilai kerja, sikap individu terhadap pekerjaan, serta kemampuan individu.
4.	Ikhsan Gunawan (2010)	“Motivasi Guru Tidak Tetap di Kota Semarang”	Guru di berbagai SMA di Kota Semarang yang berstatus honorer atau Guru Tidak Tetap (GTT).	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja seorang GTT dipengaruhi oleh faktor persepsi yang terbentuk dari nilai-nilai kerja, karakteristik biografi, serta karakteristik pribadi para responden.
5.	Junaidi	“Perbedaan	Tenaga kerja	Hasil penelitian ini

	Sembiring (2008)	Motif Sosial Pada Tenaga Kerja Organisasi Profit dan Tenaga Kerja Nonprofit”	organisasi profit dan organisasi nonprofit di kecamatan Medan Baru, Kota Medan.	menunjukkan motif berafiliasi dan berprestasi pada tenaga kerja organisasi nonprofit lebih tinggi daripada organisasi profit, sedangkan motif berkuasa pada tenaga kerja organisasi profit lebih tinggi daripada organisasi nonprofit. motivasi dalam bekerja.
6.	Siti Rohmah (2009)	“Meretas Mimpi di Negeri Seberang”	Penduduk Kabupaten Pati yang hendak bekerja ke luar negeri sebagai Tenaga Kerja Indonesia (TKI)	Kepergian penduduk Kabupaten Pati ke luar negeri adalah dalam rangka bekerja, dalam hal ini bekerja sebagai pembantu rumah tangga. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan bekerja di luar negeri adalah lebih karena faktor ekonomi.
7.	Juliani (2007)	“Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap kinerja perawat pelaksana di instalasi rawat inap RSUD Dr. Pirngadi Medan”	Perawat pelaksana yang bekerja di Rumah Sakit Umum Dr. Pirngadi Medan.	Motivasi Intirinsik berupa tanggung jawa, kemajuan, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pelaksana

Sumber: Data yang diolah, 2012

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Penelitian merupakan usaha yang sistematis dan terorganisasi untuk menyelidiki masalah tertentu yang memerlukan jawaban (Sekaran, 2004). Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Bodgan dan Taylor (dalam Moleong, 2010) mendefinisikan metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Basrowi dan Suwandi (2008) mendefinisikan penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang tidak dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau dengan cara kualifikasi lainnya.

Metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (*natural setting*), disebut juga sebagai metode etnographi, karena pada awalnya metode ini lebih banyak digunakan untuk penelitian bidang antropologi budaya, dan disebut sebagai metode kualitatif, karena data yang terkumpul dan analisisnya lebih bersifat kualitatif (Sugiyono, 2009). Lebih lanjut, Sugiyono menjelaskan metode kualitatif sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisa data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Sedangkan Lodico, Spaulding, dan Voegtle (dalam Emzir, 2011) mengemukakan penelitian kualitatif, yang disebut juga interpretative atau penelitian lapangan adalah suatu metodologi yang dipinjam dari disiplin ilmu seperti sosiologi dan antropologi dan diadaptasi ke dalam setting pendidikan. Penelitian kualitatif berfokus pada fenomena sosial dan pada pemberian suara pada perasaan dan persepsi dari partisipan di bawah studi (Emzir, 2011)

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif karena permasalahan yang diangkat terkait kehidupan dan fenomena sosial yang perlu *dieksplorasi*. Pendekatan kualitatif juga dipilih karena diharapkan mampu menyajikan suatu pandangan yang mendetail terhadap topik yang diangkat. Penelitian kualitatif cenderung berorientasi fenomenologis. Peneliti dalam pandangan fenomenologis berusaha memahami peristiwa dan kaitannya terhadap orang-orang yang berada dalam situasi tertentu (Moleong, 2010). Fenomena penelitian yang terkandung dalam penelitian seperti tentang kehidupan, riwayat, perilaku sosial, dan gerakan sosial membutuhkan analisis kualitatif dengan penjelasan yang mendalam. Selain itu, penelitian yang dilakukan juga bertujuan untuk memahami apa yang tersembunyi dibalik fenomena yang kadang kala tidak bisa dijelaskan melalui sebuah penelitian Kuantitatif.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Lembaga Swadaya Masyarakat Pos Keadilan dan Peduli Ummat (PKPU) Cabang Semarang, tepatnya di Kecamatan Tembalang, Provinsi Jawa Tengah. Fokus penelitian pada penelitian ini adalah motivasi kerja pegawai Pos Keadilan Peduli Ummat. Penelitian ini difokuskan di

PKPU Cabang Semarang karena PKPU Cabang Semarang Merupakan salah satu Lembaga Swadaya Masyarakat yang bergerak di bidang sosial.

3.3 Fokus Penelitian

Karena terlalu luasnya masalah, maka dalam penelitian kualitatif dilakukan pembatasan masalah yang disebut fokus penelitian, yang berisi pokok masalah yang masih bersifat umum. Basrowi dan Suwandi (2008), menyatakan bahwa masalah dalam penelitian kualitatif bertumpu pada suatu fokus. Fokus dalam penelitian berfungsi untuk membatasi studi. Jadi fokus penelitian kualitatif berasal dari masalah itu sendiri dan fokus dapat menjadi bahan penelitian.

Pembatasan dalam penelitian kualitatif lebih didasarkan pada tingkat kepentingan, urgensi dan fasibilitas masalah yang akan dipecahkan, selain juga faktor keterbatasan tenaga, dana, dan waktu. Suatu masalah dikatakan penting apabila masalah tersebut tidak dipecahkan melalui penelitian, maka akan semakin menimbulkan masalah baru. Masalah dikatakan *urgent* (mendesak) apabila masalah tersebut tidak segera dipecahkan melalui penelitian, maka akan semakin kehilangan kesempatan untuk mengatasi. Masalah dikatakan *feasible* apabila terdapat berbagai sumber daya untuk memecahkan masalah tersebut (Sugiyono, 2009).

Fokus penelitian pada penelitian ini adalah motivasi Pegawai PKPU Cabang Semarang berikut faktor-faktor yang melatarbelakanginya.

3.4 Subjek Penelitian

Subjek dalam sebuah penelitian dapat berupa populasi dan sampel. Ferdinand (2005) mendefinisikan populasi sebagai gabungan dari seluruh elemen

yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti, karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. Spradley (dalam Sugiyono, 2009), menggunakan istilah “*social situation*” untuk mengganti istilah populasi dalam penelitian kualitatif. *Social situation* ini terdiri dari tiga elemen yaitu, tempat (*place*), pelaku (*actors*), dan aktivitas (*activity*) yang berinteraksi secara sinergis.

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi (Hasan, 2002). Penentuan sampel dalam penelitian kualitatif tidak didasarkan pada perhitungan statistik. Sampel yang dipilih berfungsi untuk mendapatkan informasi yang maksimum, bukan untuk digeneralisasikan (Sugiyono, 2009).

Dalam penelitian ini, pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling*. Dalam teknik *purposive sampling* sampel dipilih berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tertentu sesuai dengan apa yang menjadi tujuan dalam penelitian. Sampel dipilih dari sub populasi yang mempunyai sifat sesuai dengan populasi yang sudah diketahui sebelumnya (Marzuki, 2005). *Purposive sampling* didasarkan pada pilihan penelitian tentang aspek apa dan siapa yang dijadikan fokus pada saat situasi tertentu dan dilakukan secara terus-menerus selama penelitian. Sampel dalam penelitian kualitatif bukan responden, tetapi disebut sebagai nara sumber, atau juga sering disebut informan (Sugiyono, 2009).

Subjek dalam penelitian ini adalah para Pegawai PKPU Cabang Semarang. Pegawai PKPU tersebut menjadi bagian dari narasumber dalam penelitian ini. Sedangkan sampel yang terpilih berjumlah 8 orang. Kriteria subjek penelitian yakni pegawai PKPU yang mempunyai masa kerja minimal 2 tahun.

3.5 Jenis dan Sumber Data

Menurut Lofland dan Lofland (dalam Moleong, 2010), sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata dan tindakan selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Sedangkan sumber data lainnya bisa berupa sumber tertulis (sekunder), dan dokumentasi seperti foto.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan, baik dalam bentuk observasi maupun wawancara kepada informan. Sumber data primer dalam penelitian ini melalui wawancara dengan Pegawai PKPU Cabang Semarang. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber-sumber sekunder, dalam hal ini adalah selain yang dilakukan secara langsung. Data sekunder dalam penelitian ini dapat berupa dokumen atau arsip yang didapatkan dari berbagai sumber. Data berupa foto pendukung dalam terkait penelitian ini juga akan berusaha disajikan.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Terdapat beberapa metode dalam melakukan penelitian kualitatif. Dalam penelitian kualitatif, perlu dilakukan langkah-langkah dalam pengumpulan data tersebut. Ada tiga langkah setidaknya dalam upaya mengumpulkan data.

1) Tahap orientasi

Dalam tahap ini yang dilakukan oleh peneliti adalah melakukan prasurvey ke lokasi yang diteliti. Peneliti dapat melakukannya dengan berdialog dengan subjek penelitian. Selain itu, peneliti juga dapat melakukan dokumentasi serta ke pustakaan untuk melihat dan mencatat data-data yang diperlukan dalam penelitian.

2) Tahap eksplorasi

Tahap ini merupakan tahap pengumpulan data di lokasi. Dalam tahap ini, peneliti akan mengumpulkan data baik melalui observasi, wawancara, maupun dokumentasi.

3) Tahap member cek

Setelah data diperoleh dari lapangan, maka data yang ada tersebut diangkat dan dilakukan mengecek keabsahan data sesuai dengan sumber aslinya.

Sumber data dan jenis data terdiri atas kata-kata dan tindakan, sumber data tertulis, foto, dan statistik (Moleong, 2010). Memperoleh data-data yang diperlukan dalam langkah-langkah penelitian ini, maka peneliti akan mengumpulkan data baik melalui wawancara, observasi maupun dokumentasi.

3.6.1 Wawancara

Wawancara adalah bentuk komunikasi antara dua orang, melibatkan seseorang yang ingin memperoleh informasi dari seorang lainnya dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan, berdasarkan tujuan tertentu (Mulyana, 2008). Moleong (2010) menginterpretasikan wawancara sebagai bentuk

percakapan antara pewawancara (*interviewer*) sebagai pengaju atau pemberi pertanyaan dan yang diwawancarai (*interviewee*) sebagai pemberi jawaban atas pertanyaan yang diajukan. Dalam penelitian ini, tujuan dilakukannya wawancara adalah untuk mengetahui secara lebih mendalam mengenai motivasi responden bekerja sebagai pegawai PKPU.

3.6.2 Observasi

Observasi merupakan sebuah proses mengamati, memahami pola, norma, dan makna perilaku dari suatu objek tertentu (Mustofa, 2008). Purwanto (dalam Basrowi dan Suwandi, 2008), menyatakan bahwa observasi ialah metode atau cara-cara menganalisis dan mengadakan pencatatan secara sistematis mengenai tingkah laku dengan melihat atau mengamati individu atau kelompok secara langsung. Metode ini digunakan untuk melihat dan mengamati secara langsung keadaan di lapangan agar peneliti memperoleh gambaran yang lebih luas tentang permasalahan yang diteliti.

Adapun pengklasifikasian observasi itu sendiri dibagi menjadi dua yakni observasi atau pengamatan berperan-serta dan juga pengamatan tidak berperan-serta. Pengamatan berperan serta menekankan pada logika penemuan (*logic of discover*), yaitu proses yang bertujuan menyarankan konsep-konsep atau membangun teori berdasarkan realitas nyata manusia. Sedangkan pengamatan tidak berperan serta difokuskan pada proses pengamatan yang hanya melibatkan satu pihak, yaitu si pengamat itu sendiri (Mulyana, 2008). Dalam penelitian ini, peneliti hanya melakukan satu fungsi yaitu sebagai pengamat, tanpa turut melibatkan interaksi dari narasumber. Dalam penelitian ini, observasi dilakukan

untuk melengkapi analisis penelitian, selain itu juga untuk memberikan justifikasi derajat/tingkat pemahaman responden di daerah penelitian.

3.6.3 Dokumentasi

Dokumentasi merupakan sesuatu yang dianggap memberikan informasi tentang suatu subjek. Dokumentasi seringkali menjadi sesuatu yang kurang diperhatikan dan terlupakan. Padahal, dokumentasi dalam sebuah penelitian kualitatif merupakan hal yang penting untuk mendukung uraian-uraian yang telah dijelaskan. Basrowi dan Suwandi (2008) mendefinisikan dokumentasi sebagai suatu cara pengumpulan data yang menghasilkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Dokumen dapat berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Hasil penelitian dari observasi atau wawancara, akan lebih kredibel (dapat dipercaya) kalau didukung oleh dokumen yang telah ada (Sugiyono, 2009). Dalam penelitian ini dokumentasi yang akan disajikan berupa pengambilan gambar (foto) dari responden.

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan proses pengaturan urutan data, pengorganisasian yang telah mengarah kepada suatu pola, kategori, dan satuan uraian dasar. Dengan kategori seperti itulah, teknik ini berbeda dengan proses penafsiran, yaitu dapat memberikan arti yang signifikan terhadap hasil analisis, menjelaskan pola uraian dan mencari hubungan antara dimensi-dimensi uraian (Moleong, 2010). Metode analisis kualitatif merupakan kajian yang menggunakan data-data teks, persepsi, dan bahan-bahan tertulis lain untuk mengetahui hal-hal

yang tidak terukur dengan pasti (*intengible*). Analisis data kualitatif bersifat hasil temuan secara mendalam melalui pendekatan bukan angka (Istijanto, 2008).

Proses analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber, yaitu dari wawancara, pengamatan yang sudah dituliskan dalam catatan lapangan, dokumen pribadi, dokumen resmi, gambar, foto dan sebagainya. Setelah dibaca, dipelajari, dan ditelaah, langkah berikutnya adalah mengadakan reduksi data yang dilakukan dengan jalan melakukan abstraksi. Abstraksi merupakan usaha membuat rangkuman yang inti, proses dan pertanyaan-pertanyaan yang perlu dijaga sehingga tetap berada didalamnya. Langkah selanjutnya adalah menyusunnya dalam satuan-satuan. Satuan-satuan itu dikategorisasikan pada langkah berikutnya. Kategori - kategori ini dibuat sambil melakukan koding. Tahap akhir dari analisis data ini adalah mengadakan pemeriksaan keabsahan data. Setelah selesai tahap ini, mulailah kini tahap penafsiran data dalam mengolah hasil sementara menjadi teori substansif dengan menggunakan metode tertentu (Moleong, 2010). Adapun langkah-langkah dari menganalisis data adalah sebagai berikut:

3.7.1 Reduksi Data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya (Sugiyono, 2009). Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan. Proses reduksi berlangsung selama penelitian dilakukan, dari awal sampai akhir penelitian. Fungsinya untuk menajamkan,

menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasi sehingga interpretasi bisa ditarik.

3.7.2 Penyajian Data

Penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan untuk menarik kesimpulan dan pengambilan tindakan. Tujuannya adalah untuk memudahkan membaca dan menarik kesimpulan. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart, dan sejenisnya. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.

3.7.3 Keabsahan Data

Dalam penelitian ini, keabsahan data dilakukan dengan menggunakan teknik triangulasi. Menurut Moleong (2010), triangulasi merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain, di luar data, guna keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data tersebut.. Teknik triangulasi yang paling banyak digunakan adalah pemeriksaan sumber lainnya. Danzime dalam Moleong (2010), membedakan empat macam triangulasi yang memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik, dan teori.

Triangulasi dilakukan melalui wawancara, observasi langsung dan observasi tidak langsung. Observasi tidak langsung ini dimaksudkan dalam bentuk pengamatan atas beberapa kelakuan dan kejadian yang kemudian dari hasil pengamatan tersebut dicari titik temu yang menghubungkan diantara keduanya. Teknik pengumpulan data yang digunakan akan melengkapi dalam

memperoleh data primer dan sekunder, observasi dan *interview* digunakan untuk menjangking data primer yang berkaitan dengan proses motivasi kerja.

Tahap - tahap dalam pengumpulan data suatu penelitian, yaitu tahap *orientasi*, tahap *eksplorasi*, dan tahap *member check*. Tahap *orientasi*, peneliti melakukan pra-survey ke lokasi yang akan diteliti, pra-survey dilakukan dengan mengunjungi PKPU Cabang Semarang, melakukan dialog dengan petugas penerima tamu, menanyakan hal-hal yang berkaitan dengan PKPU Cabang Semarang dan rencana penelitian. Selain itu peneliti juga melakukan studi dokumentasi serta kepastakaan untuk melihat dan mencatat data-data yang diperlukan dalam penelitian ini. Tahap *eksplorasi* merupakan tahap pengumpulan data di lokasi penelitian, dengan melakukan wawancara kepada unsur-unsur yang terkait menggunakan pedoman wawancara yang telah disediakan oleh peneliti, serta mengadakan pengamatan langsung di lokasi penelitian. Tahap *member check*, setelah data lapangan diperoleh melalui observasi, wawancara, maupun studi dokumentasi, dan responden telah mengisi data kuesioner yang dibutuhkan, maka data yang ada tersebut diangkat dan dilakukan *audit trail* yaitu memeriksa keabsahan data sesuai dengan sumber aslinya. Tujuan *membercheck* adalah untuk mengetahui seberapa jauh data yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan oleh pemberi data. Apabila data yang ditemukan disepakati oleh para pemberi data berarti data tersebut valid, sehingga semakin kredibel atau dipercaya (Sugiyono, 2009).