

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Pengertian Motivasi

Motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah kepada tercapainya tujuan tersebut. Kebutuhan yang dimaksudkan adalah suatu keadaan dalam diri (*internal state*) yang menyebabkan hasil-hasil atau keluaran-keluaran tertentu yang menarik.

Sedarmayanti mengemukakan bahwa : “Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.”¹

Suyatno berpendapat, motivasi didefinisikan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tersebut.²

Menurut Mangkunegara bahwa karakteristik orang yang memiliki motivasi tinggi adalah (1) melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya, (2) melakukan sesuatu untuk mencapai kesuksesan, (3) menyelesaikan tugas dengan usaha dan keterampilan, (4) berkeinginan menjadi orang terkenal atau menguasai bidang tertentu, (5) melakukan pekerjaan yang sukar dengan hasil yang

¹ Sedarmayanti. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Penerbit : Refika Aditama, Bandung. Hal. 233.

² Suyatno, dan Donni Juni Priansa, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, cetakan pertama Penerbit : Alfabeta, Bandung. Hal. 171

memuaskan, (6) melakukan sesuatu yang sangat berarti, dan (7) melakukan sesuatu yang lebih baik daripada orang lain.³

Dengan demikian, pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi dalam meningkatkan kerja dapat dilihat dari upaya-upaya yang dilakukan mengarah pada motivasi kerja yang dimilikinya untuk bekerja sebaik-baiknya dan mengarah kepada standar kerja atau hasil yang ditetapkan.

Motivasi mempunyai peranan penting dalam satuan organisasi untuk menggerakkan dan mengarahkan segala daya dan potensi sumber daya manusia ke arah pemanfaatan yang paling optimal sesuai dengan kemampuan manusia dengan bantuan sarana-sarana dan fasilitas lainnya.

B. Karier

Karier atau “*career*” adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang dipunyai (atau dipegang) seseorang selama kehidupannya dalam bekerja. Dengan demikian gagasan tersebut diperkuat oleh Martoyo, bahwa karier menunjukkan perkembangan para karyawan secara individual dalam jenjang jabatan/kepangkatan yang dapat dicapai selama kerja dalam suatu organisasi.⁴ Pendapat lain yang dikemukakan oleh Simamora, mengenai karier adalah urutan aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan dan perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut.⁵

³ Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya hal. 103

⁴ Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF. Hal. 74

⁵ Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN. Hal. 413

Jadi dapat disimpulkan bahwa karier merupakan jabatan atau status seseorang ketika bekerja selama hidupnya.

1. Pengembangan Karier

Pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan.⁶ Sedangkan menurut Martoyo berpendapat pengembangan karier merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya sebuah peningkatan-peningkatan status seseorang pada suatu organisasi dalam jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.⁷

Fase dalam program pengembangan karier ada tiga menurut Ardana, yaitu :⁸

1. Fase Perencanaan

Di dalam fase perencanaan ini aktivitas menyelaraskan rancangan karyawan dan rancangan perusahaan mengenai karier di lingkungannya sekitar. Tujuan fase ini adalah untuk mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

2. Fase Pengarahan

Fase pengarahan ini untuk membantu para karyawan agar mampu mewujudkan perencanaannya menjadi kenyataan, yaitu dengan memantapkan karier yang diinginkan, dan mengatur langkah-langkah yang harus ditempuh untuk mewujudkannya. Sehingga dari pernyataan di atas dapat disimpulkan ada tiga cara pendekatan, yaitu :

⁶ Sudiro, Ahmad. 2011. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Malang: Universitas Brawijaya Press. Hal. 91

⁷ Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE. Hal. 74

⁸ Ardana, Komang. I., Mujiati, Wayan. Ni., dan Mudiarta, Wayan U.I. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu. Hal. 122-123

- a. Pengarahan dengan menyelenggarakan konseling karier.
- b. Pendekatan dengan menyelenggarakan pelayanan informasi karier.
- c. Pemberian pendidikan karier kepada karyawan untuk mengembangkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

3. Fase Pengembangan

Fase pengembangan ini tenggang waktu yang dipergunakan karyawan untuk memenuhi persyaratan yang melakukan perpindahan dari suatu posisi ke posisi lain yang diinginkannya. Selama fase ini, karyawan dapat melakukan kegiatan memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sesuai posisi yang diinginkan. Sehingga karyawan harus berusaha mewujudkan kreativitas dan inisiatifnya yang dapat mendukung untuk memasuki posisi atau jabatan pada masa mendatang. Kegiatan-kegiatan yang dapat dilakukan antara lain sebagai berikut :

- a. Penyelenggaraan sistem mentor.

Cara pengembangan karier dengan menyelenggarakan hubungan antara karyawan senior dan junior sebagai teman kerja atau rekan kerja. Karyawan senior bertindak sebagai mentor (pembimbing) yang bertugas memberikan dukungan, nasehat, keteladanan, membantu untuk mendapatkan informasi dari atasan untuk karyawan juniornya.

- b. Pelatihan

Pelatihan dalam rangka pengembangan karier dapat dilakukan dengan menyelenggarakan pelatihan sambil melaksanakan pekerjaan sehari-hari atau melakukan diskusi secara spontan tanpa perencanaan dengan atasan.

c. Rotasi jabatan

Rotasi jabatan dilakukan dengan cara menugaskan karyawan untuk berbagai jabatan, melalui proses pemindahan secara horizontal. Pemindahan untuk suatu jabatan ke jabatan lain hanya layak dilakukan apabila karyawan memiliki dasar keterampilan untuk melaksanakan tugasnya pada jabatan yang baru. Dengan demikian rotasi jabatan dapat digunakan untuk pengembangan karier karena akan memperluas pengalaman para karyawan. Perluasan pengalaman itu akan membuat pekerjaan lebih fleksibel dalam memilih jalur kariernya. Karyawan yang tidak pernah mengalami rotasi jabatan akan sangat terikat pada satu-satunya jalur pengembangan kariernya sehingga peluangnya menjadi sangat terbatas.

d. Program beasiswa

Perusahaan dalam menghadapi lingkungan bisnis yang dapat berubah secara cepat dan semakin kompetitif, setiap saat dan juga di masa mendatang memerlukan sejumlah karyawan yang mampu mengantisipasinya. Kebutuhan ini dapat diatasi dengan menyediakan beasiswa bagi para karyawan sebagai pendukung upayanya meningkatkan pendidikan di luar perusahaannya

Peneliti menyimpulkan bahwa pengembangan karier merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang terlihat mulai dalam kegiatan perencanaan dan pencapaian sasaran.

2. Teori tentang Pengembangan Karir

Pengembangan karir menurut Mondy “Pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan perusahaan untuk memastikan bahwa

orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat, tersedia saat dibutuhkan”.⁹

Hal yang serupa juga diungkapkan oleh H. Hadari Nawawi yang mengatakan bahwa “pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja”.¹⁰

Pendapat tersebut dapat diartikan bahwa pengembangan karir adalah usaha formal untuk meningkatkan dan menambah kemampuan seorang pekerja yang dapat membuka kesempatan untuk mencapai suatu rencana karir selama masabekerja Penelitian menggunakan dimensi *exposure*, *organizational loyalty*, dan *mentors*.

C. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja yang sesuai dengan standar yang diinginkan perusahaan. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seseorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses panjang, yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah *performance appraisal*.¹¹ Sedangkan menurut Hasibuan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan

⁹ Mondy, Wayne R and Judy Bandy Mondy. 2012. *Human Resource Management Twelfth Edition*, England: Pearson Education Limited. Hal. 228

¹⁰ Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press. Hal. 289

¹¹ Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. Hal. 165

tugas - tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, keterampilan, pengalaman, kesungguhan waktu.¹²

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas peneliti menyimpulkan bahwa prestasi kerja adalah sebuah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan sesuai dengan standar perusahaan.

1. Tujuan Prestasi Kerja

Tujuan penilaian prestasi kerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi organisasi melalui peningkatan prestasi sumber daya manusia organisasi.

Menurut Mangkunegara, secara lebih spesifik, tujuan dari penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut:¹³

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan prestasi.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

¹² Hasibuan. 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta. Hal.10.

¹³ Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khususnya rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu dirubah.

Sedangkan Nawawi, membagi 6 (enam) tujuan penilaian prestasi kerja, yaitu:¹⁴

1. Mengambil keputusan tentang pekerjaan karyawan.
2. Memberikan umpan balik antara karyawan dengan manajer.
3. Menghasilkan informasi untuk menentukan kriteria validitas *test*.
4. Mendiagnosa masalah organisasi.
5. Membangun komunikasi antara atasan dan bawahan, dan
6. Menjadi dasar bagi penetapan kurikulum program pelatihan.

D. Pengaruh Motivasi Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Karyawan dalam Perspektif Islam

Menurut Ancok dan Suroso, dalam motivasi menurut pandangan Islam, manusia diharapkan untuk bersungguh-sungguh dalam usaha perbaikan diri yang nantinya akan timbul pada nilai kualitas suatu pekerjaan.¹⁵ Allah SWT memerintahkan kepada hambanya untuk mencari hal-hal yang menunjang dalam proses pencarian tujuan hidup yang sebenarnya, dengan tidak mengenyampingkan kehidupan dunia. Dorongan yang diikuti dengan hawa nafsu dan emosional jiwa yang buruk tidak akan menghasilkan motivasi berprestasi yang baik. Emosi dan

¹⁴ Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press. Hal.

¹⁵ Ancok, Djameludin, dan Fuad Nashori Suroso, 2004, *Psikologi Islam (Solusi Islam Atas Problem-Problem Psikologi)*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

hawa nafsu hanyalah dorongan yang akan memberatkan kita ke arah prestasi kerja yang baik. Kesungguhan dan rasa percaya diri yang tinggi dapat mengantarkan kita pada hasil motivasi berprestasi. Inilah yang digambarkan oleh Allah SWT dalam al- Qur'an. (QS. Al-Insyirah: 1-8)

أَلَمْ نَشْرَحْ لَكَ صَدْرَكَ وَوَضَعْنَا عَنكَ وِزْرَكَ
 الَّذِي أَنْقَضَ ظَهْرَكَ وَرَفَعْنَا لَكَ ذِكْرَكَ
 فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا
 فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ

Artinya : “Bukankah kami Telah melapangkan untukmu dadamu? Dan kami Telah menghilangkan daripadamu bebanmu, Yang memberatkan punggungmu? Dan kami tinggikan bagimu sebutan (nama)mu, Karena Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, Maka apabila kamu Telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, Dan Hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap”¹⁶

Dalam prosesnya, manusia memerlukan motivasi yang disatukan dengan keinginannya agar prestasi yang dihasilkan dapat memuaskan, tentunya sesuai dengan aturan-aturan Islam. Hal ini agar timbul motivasi berprestasi terbaik yang sesuai dengan perintah Allah SWT,

وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ط

Artinya “...dan janganlah engkau berbuat kerusakan di bumi...”. (QS. Al-Qashash: 77)¹⁷

¹⁶ Departemen RI, 2001, *Al-Qur'an Terjemah Indonesia*, Departemen RI, Jakarta, hal

¹⁷ Ibid...hal

Pada umumnya, dalam mencapai sesuatu manusia tidak memikirkan cara yang baik dalam mencapai tujuan hidupnya. Keegoan diri manusia dapat mengantarkannya pada kerusakan suatu motivasi berprestasi yang baik.

Kurangnya kepercayaan diri pada orang lain, kurang bersosialisasi merupakan penghambat dari keberhasilan motivasi berprestasi yang sempurna. Mereka hanya memikirkan untuk kepentingan pribadinya saja, tidak memikirkan kepentingan umum yang pada akhirnya segala cara dipakai walaupun cara tersebut keluar dari aturan Islam.

Pengembangan diri merupakan sikap dan perilaku yang sangat diistimewakan. Manusia yang mampu mengoptimalkan potensi dirinya, sehingga menjadi pakar dalam disiplin ilmu pengetahuan dijadikan kedudukan yang mulia di sisi Allah, seperti diungkapkan dalam (QS. Al-Mujadilah: 11).

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَأَفْسَحُوا
يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا
مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu "Berlapang-lapanglah dalam majlis." maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu." maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu, dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan." (Q.S. al-Mujadilah: 11).¹⁸

Dalam pengembangan karir, karyawan harus berjuang untuk memperoleh karir yang diinginkan dengan jalan yang tidak merugikan orang. Dalam surat Al-

¹⁸ Departemen RI, 2001, *Al-Qur'an Terjemah Indonesia*, Departemen RI, Jakarta, hal

Jumuaah ayat 10 Allah menjelaskan tentang perlunya mencari karuniaNya setelah menjalankan ibadah termasuk mengembangkan karir.

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا
اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya “Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka: dan carilah karunia Allah dan ingtlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.”¹⁹

Prestasi kerja dalam pandangan islam dijelaskan dalam Q.S. An- Najm: 39

yaitu: وَأَن لَّيْسَ لِلْإِنسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Artinya: dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.”

Dapat disimpulkan bahwa Allah mengharuskan manusia untuk berusaha dan mampu mengubah kondisi menjadi lebih maju sesuai dengan apa yang diusahakannya. Suatu prestasi kerja dan keberuntungan tidak dapat diraih dengan mudah, melainkan dengan kerja keras. Bekerja keras merupakan keharusan bagi setiap manusia.

Firman Allah Q.S. Al-Jumu‘ah ayat 10

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا
اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi dan carilah karunia Allah dan Ingatlah Allah supaya kamu beruntung. (QS. Al-Jumuaah ayat 10)

Dari ayat tersebut Allah menganjurkan kepada umatnya untuk mencari rizki di muka bumi ini. Apabila bersungguh-sungguh dan dengan jalan yang

¹⁹ Departemen RI, 2001, *Al-Qur'an Terjemah Indonesia*, Departemen RI, Jakarta, hal 845

diperintahkan Allah SWT maka akan memperoleh hasil yang diinginkan dan rahmati Allah SWT Prestasi .

HR.Mutafaq „alaihi

ابن عمر : إن النبي (ص) قال : " للمسلم هو شقيق (أخرى) مسلم ، وقال انه لم يكن خطأ أنه لم يسلمها إلى شخص ما فعلت يست خاطئة إذا كان هناك تلبية احتياجات أخيه ، والله سوف تفي احتياجاته ، إذا كان أحد يقلل من المسلمين من الصعوبة ، والله سوف يخفف متاعبه في يوم القيامة ، و إذا كان هناك غطاء لمسلم (خطاياها) ، والله تغطية وسلم (خطاياها) يوم القيامة " .

Artinya : Dari Ibnu `Umar r.a: Rasulullah (saw) bersabda: " Seorang muslim adalah saudara (lain) Muslim, ia tidak kesalahan dia juga tidak menyerahkannya kepada orang yang tidak dia salah Jika ada memenuhi kebutuhan saudaranya, Allah akan memenuhi kebutuhannya, jika satu mengurangi seorang muslim dari kesulitan, Allah akan meringankan kesulitannya pada hari kiamat, dan jika ada yang menutupi seorang Muslim (dosa-dosanya), Allah akan menutupi dia (nya dosa-dosa) di Hari Kebangkitan ". (HR.Mutafaq `alaih)²⁰

Maksud dari hadist tersebut yaitu bahwa setiap manusia manusia harus saling membantu dan bekerja sama dalam hal kebaikan. Dengan kerja sama yang baik makan akan menghasilkan yang baik pula.

Islam memandang manusia mempunyai kedudukan yang sama, tidak kenal perbedaan kelas, manusia hanya saling membantu satu sama lain dan melakukan kerjasama ekonomi, tidak berarti urutan pertama adalah usaha seseorang dengan tangannya, sedang urutan kedua adalah jual beli, atau sebaliknya, tetapi menunjukkan keduanya saling berkaitan agar mencapai hasil yang terbaik dalam melakukan usaha dibutuhkan sebuah keterampilan dan pikiran-pikiran yang kreatif dan inovatif.

²⁰ <https://zanksantri.wordpress.com/2016/03/08/kumpulan-hadits-tarbawi-i/>.

Jika dikaitkan dengan prestasi kerja, bahwa untuk mencapai sebuah prestasi kerja yang tinggi maka dibutuhkan pikiran-pikiran yang kreatif dan inovatif.