

## BAB II

### LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Pustaka

Terdapat sebelas penelitian yang diambil dari jurnal maupun skripsi sebagai acuan dalam pembuatan penelitian. Berikut merupakan kesimpulan atau ringkasan dari penelitian-penelitian terdahulu:

Tabel 2. 1  
Penelitian Terdahulu

No.	Penulis	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Ade Kohar (2018). Jurnal, STAI Al Hidayah Bogor.	Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Amil Zakat Marhamah Maimanah	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dan adanya suatu pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersamaan terhadap kinerja pegawai.	Terdiri dari 3 variabel yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja.  Metode kuantitatif analisis asosiatif atau hubungan.  Subjek lembaga amil zakat Marhamah Maimanah.
2.	Muhammad Nasrudin, M. H. (2017).	Keberterimaan Amil Zakat LAZIS Nahdlatul Ulama dan	Menunjukkan bahwa LAZIS Nahdlatul Ulama dan Muhammadiyah menerima dengan positif dan cenderung	Analisis yang digunakan yaitu menggunakan UU yang dikaitkan

	Jurnal. IAIN Metro Lampung.	LAZIS Muhammadiyah Terhadap Hegemoni Negara dalam Pengelolaan Zakat	netral, dengan alasan Undang-Undang Pengelola Zakat No. 23 Tahun 2011 dinilai sesuai dengan manfaatnya dan mendukung masyarakat sipil.	dengan LAZIS Nahdlatul Ulama dan LAZIS Muhammadiyah.
3.	Nur Hasmalawati dan Nida Hasanati (2017). Jurnal. Unsyiah.	Pengaruh Kualitas Kehidupan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Menunjukkan kualitas kerja secara signifikan dan berpengaruh terhadap kinerja, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Teori praktis dalam penelitian ini menyebutkan semakin tinggi kehidupan kerja menjadikan karyawan lebih produktif dan optimal dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat	Metode <i>explanatory research</i> .  Subjek kader TB HIV sebanyak 50 orang
4.	Ratnawati (2017). Jurnal. STAIN Curup-Bengkulu	Aspek-Aspek Kejiwaan Dan Motivasi Manusia Dalam Konsepsi Islam	Penelitian ini menggambarkan, bahwa secara umum motivasi kejiwaan individu dari psikologi umum dan islam memiliki kesamaan dalam segi bahasan. Perbedaan dari keduanya terdapat pada unsur <i>Ilahiyah</i> yang tidak dimiliki dalam motivasi kejiwaan umum.	Metode membandingkan aspek kejiwaan dan motivasi antara psikologi islam dan psikologi umum.

5.	Ibrahim Badr Shehab (2016). Jurnal. King Khalid University – Abha.	Motivation To Work Between Western Theories And Islam	Makalah ini menjelaskan sistem insentif administratif dalam Islam meliputi semua aspek manusia; apakah itu materi, moral atau spiritual, sedangkan sistem kontemporer lain dari motivasi karyawan hanya mencakup materi dan aspek moral dari manusia. Orang Muslim didorong untuk bekerja kekuatan motivasi lebih dari mereka didorong oleh insentif kerja. Islam menganggap itu kinerja, produktivitas, dan upaya pekerja/karyawan Muslim, yang berkomitmen dengan ajaran iman mereka, tidak berfluktuasi sesuai dengan perubahan materi atau moral insentif ditawarkan kepada mereka, atau perubahan dalam teknik pengawasan dan kontrol yang diterapkan ke mereka.	Indikator yang digunakan berbeda, yaitu dengan system insentif administrative dan kontemporer.
6.	Bhirawa Anoraga dan Ari Prasetyo	Motivasi Kerja Islam Dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah	Motivasi kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap etos kerja Islam karyawan Bank Jatim Syariah cabang Surabaya, Secara teoritis temuan ini	Metode kuantitatif.  Variabel yang digunakan motivasi kerja

	(2015). Jurnal. Universitas Airlangga.	Cabang Surabaya	mengandung makna bahwa motivasi kerja Islam merupakan instrumen penting untuk membentuk Etos kerja Islam karyawan Bank Jatim Syariah cabang Surabaya. Semakin tinggi tingkat motivasi kerja Islam, akan semakin baik pula Etos kerja Islam karyawan.	islam dan etos kerja islam.
7.	Nadia Nuur Anisa dan Indi Djastuti (2015). Jurnal. Universitas Diponegoro.	Motivasi Kerja Islam Guru Tidak Tetap Sebagai Pahlawan Tanpa Tanda Jasa (Fenomenologi Pada SMP Islam di Kota Semarang)	Dari penelitian ini dapat dilihat bahwa seluruh responden memiliki nilai spiritualis Islam yang dalam, yang dapat mempengaruhi motivasi kerjanya individu.	Metode kualitatif fenomenologi. Fokus pada faktor-faktor motivasi intrinsik.  Subjek SMP Swasta Islam Semarang.
8.	Siti Inayatu l Faizah (2015). Skripsi. Universitas Airlangga.	Makna Motivasi Islam dalam Pemilihan Profesi Sebagai Karyawan Bank Syariah Jawa Timur Surabaya (Telaah	Menunjukkan bahwa motivasi peran penting pada karyawan dalam melakukan pekerjaannya.	Metode yang digunakan kualitatif fenomenologi.  Subjek Bank Syariah Jawa Timur.

		Kritis dalam Prespektif Fenomenologi)		
9.	Jamalu ddin (2014). Skripsi. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Komparatif Pada Karyawan Bmt Bina Ummah Dan Bmt Al-Ikhlas)	Menunjukkan adanya perbedaan budaya organisasi antara BMT Bina Ummah dan BMT Al- Ikhlas. Motivasi kerja di kedua BMT hampir sama.	Variabel yang digunakan tiga, yaitu budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja. Subjek BMT Bina Ummah dan BMT Al-Ikhlas.
10.	Sulaiman M., dkk. (2014). Jurnal. International Islamic University Malaysia.	The Perspective Of Muslim Employees Towards Motivation And Career Success	Penelitian ini menghasilkan beberapa temuan; bahwa karyawan Muslim lebih tertarik pada faktor motivasi intrinsik ditambah dengan keseimbangan yang adil dalam kehidupan duniawi untuk mencapai kesuksesan karir; bahwa responden sadar akan Maqasid Al-shariah dan mempertimbangkan peran mereka dalam kehidupan dunia sebagai ujian untuk	Variabel yang digunakan ada 2 (dua) yaitu <i>employees towards motivation and career success</i> . Subjek penelitian karyawan sektor perbankan, pemerintah, manufaktur dan otomotif.

			akhirat mereka; bahwa responden lebih peduli terhadap mencari kesenangan Allah dan tempat tinggal yang baik di akhirat.	
11.	Abbas J. Ali, Diterjemahkan oleh Yoyo Hambali (2011).	Tingkatan Eksistensi dan Motivasi dalam Islam serta Relevansinya dengan Ekonomi Islam	Studi ini menunjukkan bahwa agama dan spiritualitas dapat secara positif mempengaruhi perilaku dan kinerja organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa agama dapat memberikan kerangka yang berpotensi bermanfaat di mana untuk mempelajari hubungan antara iman dan kerja.	Metode yang digunakan adalah studi pustaka.

## B. Landasan Teori

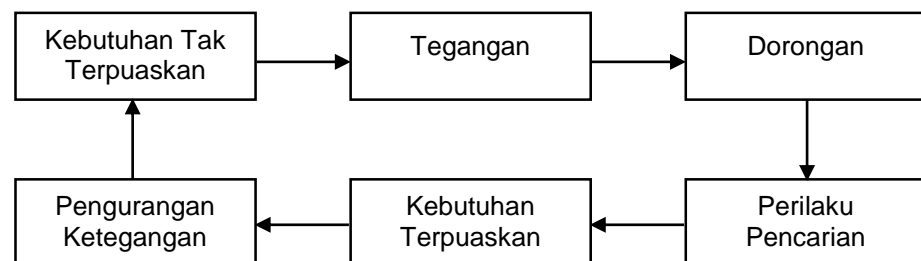
### 1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari Bahasa latin, yaitu *movere* yang artinya mengerahkan. Motivasi merupakan pemberian dan penimbulan motif untuk menimbulkan dorongan mencapai tujuan. Motivasi merupakan daya dorong untuk mengerahkan kemampuan, keterampilan, waktu dan tenaga untuk menyelenggarakan tanggung jawab karyawan agar sesuatu yang dicapai sesuai dengan tujuan lembaga (Iqbal, 2012).

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang menimbulkan semangat kerja. Motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja lembaga. Motivasi kerja diartikan sebagai keinginan karyawan untuk menjalankan tanggung jawab sebaik-baiknya sesuai dengan tugas yang diberikan. Motivasi kerja sebuah usaha yang sungguh-sungguh dari karyawan untuk mencapai suatu tingkatan prestasi kerja lembaga (Ade, 2018).

## 2. Proses Terbentuknya Motivasi

Motivasi tidak serta merta terbentuk sendiri, motivasi terbentuk dari beberapa motif dasar, seperti belum terpenuhinya kebutuhan sehingga terbentuk suatu dorongan untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Berikut adalah alur dari proses motivasi:



Sumber: Gibson, dkk dalam Muhammad, 2012

Gambar 2.1  
Proses Terbentuknya Motivasi

Berdasarkan alur tersebut, dapat disimpulkan bahwa suatu kebutuhan yang belum terpenuhi akan mengakibatkan ketegangan sehingga menimbulkan dorongan untuk mencari sesuatu untuk menemukan tujuan untuk memuaskan kebutuhan. Perilaku mencari

dapat menjadi perilaku yang proaktif, aktif bahkan reaktif. Selanjutnya, apabila kebutuhan terpuaskan, maka ketegangan akan menurun. Pemuas kebutuhan akan berlangsung secara terus menerus (Iqbal, 2018).

### 3. Teori Motivasi Secara Umum

#### a) *Teori Hierarki Maslow* (The Needs Hierarchy Theory)

Maslow mengatakan apabila kebutuhan pertama telah terpenuhi maka kebutuhan lain akan muncul, tingkatan kebutuhan yang dikembangkan Maslow, diantaranya adalah:

- 1) Fisiologis (*Physiological Needs*), yaitu sebuah kebutuhan bertahan hidup sebagai kebutuhan tingkat rendah, diantaranya adalah makan, tempat beristirahat, minum, kesehatan dan pakaian.
- 2) Keamanan dan keselamatan (*Safety Needs*), yaitu sebuah kebutuhan untuk stabilitas, perlindungan dan kebebasan dari sebuah ancaman. Sebagai contohnya adalah karyawan menginginkan kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- 3) Sosial (*Social Needs*), yaitu sebuah kebutuhan untuk mendapatkan teman yang banyak, berafiliasi, mencintai dan dicintai serta diterima dalam pergaulan kerja.
- 4) Penghargaan (*Esteem Needs*), yaitu sebuah kebutuhan untuk mendapatkan penghargaan atau *reward* dari orang lain sebagai upah atas hasil usahanya, seperti promosi, jabatan, hadiah dan status.



- 5) Aktualisasi diri, yaitu sebuah kebutuhan untuk mengembangkan kemampuan diri dan lembaga, seperti prestasi kerja maupun kinerja lembaga.

b) *Teori Mc Clelland*

Teori ini dibuat dan dikembangkan oleh David Mc Clelland dengan berfokus pada:

- 1) Berafiliasi (*need for affiliation*), yaitu suatu kebutuhan untuk menambah dan mempertahankan sebuah relasi pertemanan serta persahabatan dengan pihak lain.
- 2) Prestasi (*need for achievement*), yaitu sebuah kebutuhan untuk menciptakan sebuah prestasi kerja yang didorong dari rasa tanggung jawab pekerjaan untuk lembaga dengan ciri-ciri tertentu, diantaranya: menyukai suatu tantangan dan resiko dalam mengerjakan tanggung jawab pekerjaan, memiliki inovasi untuk menetapkan suatu tujuan lembaga dan memiliki kemampuan perencanaan jangka panjang.
- 3) Bekuasa (*need for power*), yaitu sebuah kebutuhan untuk mempengaruhi dan mengendalikan perilaku orang lain yang disesuaikan dengan tujuan diri sendiri.

c) *Teori ERG (Existence, Relation, Growth needs)*

Teori ini mengembangkan teori Maslow yang dikembangkan oleh Clayton Aldefor dari universitas Yale, teori tersebut diantaranya membahas:

- 1) Eksistensi (*existence needs*), yaitu suatu kebutuhan yang digunakan agar kebutuhan primer tercukupi, juga untuk kebutuhan rasa aman di lingkungan kerja, gaji dan kesehatan.
- 2) Relasi (*relation needs*), yaitu sebuah kebutuhan untuk membangun suatu pertemanan dan persahabatan dengan orang lain seperti: mempertahankan interaksi di lingkungan kerja.
- 3) Pertumbuhan (*growth needs*), yaitu sebuah kebutuhan mengembangkan kreativitas dengan melibatkan orang lain agar ikut berkembang, seperti membuat karyawan menjadi kreatif agar dapat mengembangkan program lembaga.

Pada dasarnya ketiga teori motivasi tersebut memiliki persamaan, yaitu motivasi kerja untuk memenuhi kebutuhan dari dalam diri dengan menggunakan istilah yang berbeda (sumber: Iqbal, 2012; Wilson, 2013; Bhirawa dan Prasetyo, 2015).

#### 4. Teori Motivasi dalam Perspektif Islam

Motivasi menjadi sebuah pendorong bagi seorang muslim untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan. Dalam perspektif islam, motivasi merupakan suatu realisasi atau aktualisasi amanah dari Allah SWT. Motivasi perspektif islam memiliki 2 (dua) sifat, yaitu horizontal dan vertikal. Motivasi horizontal merupakan suatu pendorong dari dalam diri yang digunakan untuk mencari manfaat yang banyak bagi orang lain. Selanjutnya, motivasi vertikal menjadi suatu pendorong dalam melakukan pekerjaan atau tanggung jawabnya dikarenakan Allah SWT,

sehingga bekerja menjadi suatu ibadah. Pekerjaan yang dijadikan ibadah akan selaras dengan amanah dan aktualisasi Allah SWT melalui surat Az-Zumar ayat 39, yang berbunyi:

قُلْ يَا قَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ عَامِلٌ فَاَسَوْفَ تَعْلَمُوْنَ

Artinya: “Katakanlah: Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui”

Motivasi perspektif islam menjadi energi dari dalam diri karyawan yang mengarahkan, membangkitkan dan mendorong perilaku untuk mencapai tujuan lembaga. Motivasi yang baik akan menghasilkan tujuan yang baik, tujuan yang baik akan mendapatkan ridho dari Allah SWT. Sesuai dengan surat Al-Baqarah ayat 148 kepada hamba-Nya untuk selalu berlomba dalam hal kebajikan, yang berbunyi:

وَلِكُلِّ وِجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّیْهَا فَاسْتَبِقُوا الْحَيْرَاتِ اَیْنَمَا تَكُوْنُوْا یَأْتِ بِكُمْ اللّٰهُ جَمِیْعًا اِنَّ اللّٰهَ عَلٰى كُلِّ شَیْءٍ قَدِیْرٌ

Artinya: “Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah (dalam membuat) kebaikan. Dimana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu.”

Berdasarkan Inayatul motivasi dalam perspektif islam terdapat dalam 3 (tiga) teori, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. 2  
Teori Motivasi dalam Perspektif Islam

Teori Motivasi Khaliq Ahmad, IIUM	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) <i>Incentives (External Stimuli)</i></li> <li>2) <i>Commitment (Ikhlas)</i></li> <li>3) <i>Instincts and Innate Biological Determinants for Behaviour</i></li> <li>4) <i>Motivated Personality</i> <ol style="list-style-type: none"> <li>4.1. <i>Nafs Mutmainah</i></li> <li>4.2. <i>Nafs Ammarah</i></li> <li>4.3. <i>Nafs Lawwamah</i></li> </ol> </li> </ol>
Teori Motivasi Abdul Hamid Mursi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Motivasi Fisologis</li> <li>2) Motivasi Bekerja dan Bereproduksi</li> <li>3) Motivasi Sosial dan Psikologis <ol style="list-style-type: none"> <li>3.1. Motivasi Bekompetisi</li> <li>3.2. Motivasi Kepemilikan</li> <li>3.3. Motivasi Kerja</li> </ol> </li> </ol>
Teori Motivasi Al-Ghazali	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Bersifat Psikis <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1. <i>Ghadlab</i></li> <li>1.2. <i>Syahwat</i></li> </ol> </li> <li>2) Bersifat Fisik</li> </ol>

Diambil dari Abdul Hamid Mursi dalam Gema Insani Press (1997), Ahmad Khaliq IIUM (2007), Al Ghazali dalam Rivai (2009).

Kesamaan dalam teori motivasi Islam adalah ketiganya sama-sama mengutamakan kebutuhan akhirat yang berlandaskan Islam tidak hanya pemenuhan kebutuhan bersifat duniawi.

a) *Teori Motivasi Abdul Hamid Mursi*

1) Fisiologis

Teori ini menjelaskan adanya suatu kecenderungan natural yang muncul dalam tubuh karyawan untuk menjaga keseimbangan diri. Keseimbangan ini dijaga secara permanen. Apabila keseimbangan hilang, maka muncul sebuah motivasi

untuk melakukan kegiatan yang bertujuan untuk memperbaiki dan mengembalikan keseimbangan tersebut.

Motivasi fisiologis disebutkan Allah SWT dalam Al-Qu'ran. Salah satu motivasi fisiologis di antaranya adalah motivasi menjaga diri. Motivasi fisiologis ini menjadi penting karena berfungsi menjaga individu dari kelangsungan hidupnya. Misalnya lapar, dahaga, bernafas, dan rasa sakit, seperti yang disebutkan dalam surat Al- Baqarah ayat 155, yang berbunyi:

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ  
وَالثَّمَرَاتِ وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ

Artinya: *“Dan sungguh akan Kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. Dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar”*.

## 2) Motivasi Psikologis atau Sosial

Beberapa ilmuwan mengatakan, motivasi psikologis bukan melalui pemberian sejak lahir, yaitu merupakan hasil proses interaksi dengan berbagai pengalaman, factor lingkungan, dan budaya. Dalam *Maslow* terdapat dua kebutuhan primer dan kebutuhan spiritual. Ia juga berpandangan pada dasarnya manusia memiliki potensi baik dan buruk. Sesungguhnya kebutuhan-kebutuhan spiritual merupakan asa dan parameter moral terfokus pada sifat-sifat dasar dalam diri manusia. Allah menganjurkan manusia untuk berlomba-lomba dalam kebaikan

yaitu berkompetisi dalam prinsip kemanusiaan, amal shaleh dan ketakwaan. Hal tersebut, sesuai dengan surat Al-Maidah ayat 48, yang berbunyi:

وَأَنْزَلْنَا إِلَيْكَ الْكِتَابَ بِالْحَقِّ مُصَدِّقًا لِمَا بَيْنَ يَدَيْهِ مِنَ الْكِتَابِ  
وَمُهَيِّمًا عَلَيْهِ فَاحْكُم بَيْنَهُمْ بِمَا أَنْزَلَ اللَّهُ وَلَا تَتَّبِعْ أَهْوَاءَهُمْ عَمَّا  
جَاءَكَ مِنَ الْحَقِّ لِكُلِّ جَعَلْنَا مِنْكُمْ شِرْعَةً وَمِنْهَاجًا وَلَوْ شَاءَ اللَّهُ  
لَجَعَلَكُمْ أُمَّةً وَاحِدَةً وَلَكِنْ لِيَبْلُوَكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ  
إِلَى اللَّهِ مَرْجِعُكُمْ جَمِيعًا فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ فِيهِ تَخْتَلِفُونَ

Artinya: “Dan Kami telah turunkan kepadamu Al Qur'an dengan membawa kebenaran, membenarkan apa yang sebelumnya, yaitu kitab-kitab (yang diturunkan sebelumnya) dan batu ujian terhadap kitab-kitab yang lain itu; maka putuskanlah perkara mereka menurut apa yang Allah turunkan dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu mereka dengan meninggalkan kebenaran yang telah datang kepadamu. Untuk tiap-tiap umat di antara kamu, Kami berikan aturan dan jalan yang terang. Sekiranya Allah menghendaki, niscaya kamu dijadikan-Nya satu umat (saja), tetapi Allah hendak menguji kamu terhadap pemberian-Nya kepadamu, maka berlomba-lombalah berbuat kebajikan. Hanya kepada Allah-lah kembali kamu semuanya, lalu diberitahukan-Nya kepadamu apa yang telah kamu perselisihkan itu”.

### 3) Motivasi Bekerja dan Berproduksi

Islam menganjurkan bekerja sebagai ibadah. Karyawan yang bekerja dengan sungguh-sungguh menggunakan potensi yang dimiliki, akan berdampak positif bagi lembaga. Kinerja lembaga akan meningkat dan potensi karyawan semakin berkembang. Dengan demikian akan tercipta timbal balik yang seimbang.

b) *Teori Ahmad*

Teori ini terbagi dalam 5 (lima) faktor yang dapat mempengaruhi motivasi seorang Muslim dalam melakukan pekerjaannya, yaitu:

1) *The Need Theory*

Seorang Muslim tidak hanya memikirkan seberapa besar imbalan upah atau gaji yang didapat dari suatu urusan yang dikerjakannya. Seorang muslim meyakini bahwa balasan merupakan sesuatu hal yang wajar dan Allah pasti akan memberikan dalam jumlah yang lebih besar asalkan dilakukan semata-mata untuk mendapat ridho Allah.

2) *Instincts and Innate Biological Determinants for Behaviour*

Manusia berhak untuk memilih tindakan atau pekerjaan yang diinginkannya. Hal ini sesuai dengan surat An- Nisa ayat 66 dan Al-Zalzalah ayat 7, berbunyi:

وَلَوْ أَنَّا كَتَبْنَا عَلَيْهِمْ أَنْ اقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ أَوْ اخْرُجُوا مِنْ دِيَارِكُمْ مَا فَعَلُوهُ إِلَّا قَلِيلٌ مِنْهُمْ وَلَوْ أَنَّهُمْ فَعَلُوا مَا يُوعَظُونَ بِهِ لَكَانَ خَيْرًا لَهُمْ وَأَشَدَّ تَثْبِيثًا

Artinya: “Dan sesungguhnya kalau Kami perintahkan kepada mereka: ‘Bunuhlah dirimu atau keluarlah kamu dari kampungmu’, niscaya mereka tidak akan melakukannya kecuali sebagian kecil dari mereka”

يَوْمَئِذٍ يَصُدُّرُ النَّاسُ أَشْتَاتًا لِيُرَوْا أَعْمَالُهُمْ

Artinya: “Dan sesungguhnya kalau mereka melaksanakan pelajaran yang diberikan kepada mereka, tentulah hal yang

*demikian itu lebih baik bagi mereka dan lebih menguatkan (iman mereka).”*

Dalam Islam, setiap tindakan yang dilakukan akan mendapatkan balasan yang sesuai. Tindakan baik yang dilakukan oleh seorang muslim dipengaruhi oleh keyakinan yang besar terhadap apa yang dijanjikan-Nya kepada mereka. Allah SWT memberikan balasan yang setimpal terhadap apa yang telah diperbuat hamba-Nya. Kebaikan sekecil apapun, Allah SWT akan memberikan balasan yang sesuai, begitu juga sebaliknya.

### 3) *Incentives (External Stimuli)*

Pengaruh internal dan eksternal sangat berperan dalam memotivasi tindakan yang dilakukan seseorang. Ahmad mengatakan *“Jannah serves, as a positive motivator, while Jahannam serves, as a negative. Reward for good work behavior is Jannah, and for bad, Jahannam”*. Eksternal stimuli berupa penghargaan atau hukuman yang mempunyai dorongan kuat dalam memotivasi seseorang untuk melakukan suatu tindakan yang dia lakukan. Hal itu disebabkan karena pada dasarnya segala sesuatu dihargai dari apa yang ada di baliknya atau niat. *“The amount of reward commensurates with the intention.”* (Ahmad, 2007).



#### 4) *Commitment*

Motivasi bisa menjadi sesuatu yang bersifat intrinsik (memotivasi diri sendiri), bersifat ekstrinsik (berupa penghargaan) atau bereaksi (hal yang tidak nyata dan sementara). Motivasi yang berasal dari dalam diri akan mempengaruhi dan memanipulasi apa yang berasal dari eksternal. *Commitment* sangat kuat memainkan *inner human*. Keinginan manusia untuk memimpin, mengontrol, berani mengambil resiko, dan sifat lainnya yang berasal dari lingkungan adalah motivasi yang sangat besar dalam diri manusia. Aspek-aspek yang mempengaruhi motivasi dalam muslim, yaitu *sharafat* (rasa kehilangan muka, malu kepada diri sendiri dan keluarga), *thawab* (penghargaan untuk sekarang dan mendatang), *karam* (generasi), dan *wafa* (pemenuhan).

#### 5) *Motivated Personality*

Motivasi personal dibedakan menjadi tiga bagian, yaitu; *Nafs Ammarah*, adalah sesuatu yang sangat negatif mempengaruhi tindakan seseorang. *Nafs Lawwamah*, adalah motivasi positif seperti mau mengambil kesempatan dalam bekerja untuk belajar dan mengembangkan diri. *Nafs Mutmainnah*, adalah motivasi yang berasal dari rasa tanggung jawab terhadap Allah SWT.

c) *Teori Al- Ghazali*

Dalam teori ini terdapat 2 (dua) faktor yang mempengaruhi adanya motivasi, yaitu:

1) Psikis, terdiri dari *ghadlab* dan *syahwat*

*Ghadlab* merupakan suatu perilaku yang mendorong untuk melakukan sesuatu yang bersifat mendekat. *Syahwat* merupakan suatu perilaku yang mendorong diri untuk menghindari sesuatu, yaitu bersifat menjauh. Kedua hal tersebut dilakukan karena Allah SWT.

2) Fisik

Merupakan suatu keinginan untuk memenuhi anggota tubuh, yaitu rasa lapar, haus, sehat dan lain sebagainya.

5. Teori Kesimpulan Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam

Pada dasarnya teori Ahmad, Mursi dan Al- Ghazali hampir sama. Sehingga berdasar 3 (tiga) teori motivasi dalam perspektif Islam tersebut, yaitu Teori Mursi, Ahmad dan Al-Ghazali dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi dalam perspektif Islam menyangkut beberapa hal, diantaranya sebagai berikut:

a) *Motivasi Fisiologis*

Teori ini menjelaskan adanya suatu kecenderungan natural yang muncul dalam tubuh karyawan untuk menjaga keseimbangan diri. Keseimbangan ini dijaga secara permanen. Apabila keseimbangan hilang, maka muncul sebuah motivasi untuk melakukan kegiatan

yang bertujuan untuk memperbaiki dan mengembalikan keseimbangan tersebut.

Motivasi fisiologis disebutkan Allah SWT dalam Al-Qu'ran. Salah satu motivasi fisiologis di antaranya adalah motivasi menjaga diri. Motivasi fisiologis ini menjadi penting karena berfungsi menjaga individu dari kelangsungan hidupnya. Misalnya lapar, dahaga, bernafas, dan rasa sakit, seperti yang disebutkan dalam surat Al- Baqarah ayat 155, yang berbunyi:

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ  
وَالثَّمَرَاتِ وَبَشِيرٍ الصَّابِرِينَ

Artinya: “Dan sungguh akan Kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. Dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar”.

b) *Instincts and Innate Biological Determinants for Behaviour*

Manusia berhak untuk memilih tindakan atau pekerjaan yang diinginkannya. Hal ini sesuai dengan surat An- Nisa ayat 66 dan Al- Zalzalah ayat 7, yang berbunyi:

وَلَوْ أَنَّا كَتَبْنَا عَلَيْهِمْ أَنْ اقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ أَوْ اخْرَجُوا مِن دِيَارِكُمْ مَا  
فَعَلُوهُ إِلَّا قَلِيلٌ مِنْهُمْ وَلَوْ أَنَّهُمْ فَعَلُوا مَا يُوعَظُونَ بِهِ لَكَانَ خَيْرًا لَهُمْ  
وَأَشَدَّ تَثْبِيتًا

Artinya: “Dan sesungguhnya kalau Kami perintahkan kepada mereka: ‘Bunuhlah dirimu atau keluarlah kamu dari kampungmu’, niscaya mereka tidak akan melakukannya kecuali sebagian kecil dari mereka”

يَوْمَئِذٍ يَصْدُرُ النَّاسُ أَشْتَاتًا لِيُرَوْا أَعْمَاهُمْ

Artinya: “Dan sesungguhnya kalau mereka melaksanakan pelajaran yang diberikan kepada mereka, tentulah hal yang demikian itu lebih baik bagi mereka dan lebih menguatkan (iman mereka).”

Dalam Islam, setiap tindakan yang dilakukan akan mendapatkan balasan yang sesuai. Tindakan baik yang dilakukan oleh seorang muslim dipengaruhi oleh keyakinan yang besar terhadap apa yang dijanjikan-Nya kepada mereka. Allah SWT memberikan balasan yang setimpal terhadap apa yang telah diperbuat hamba-Nya. Kebaikan sekecil apapun, Allah SWT akan memberikan balasan yang sesuai, begitu juga sebaliknya.

c) *Comittment*

Motivasi bisa menjadi sesuatu yang bersifat intrinsik (memotivasi diri sendiri), bersifat ekstrinsik (berupa penghargaan) atau bereaksi (hal yang tidak nyata dan sementara). Motivasi yang berasal dari dalam diri akan mempengaruhi dan memanipulasi apa yang berasal dari eksternal. *Commitment* sangat kuat memainkan *inner human*. Keinginan manusia untuk memimpin, mengontrol, berani mengambil resiko, dan sifat lainnya yang berasal dari lingkungan adalah motivasi yang sangat besar dalam diri manusia. Aspek-aspek yang mempengaruhi motivasi dalam muslim, yaitu *sharafat* (rasa kehilangan muka, malu kepada diri sendiri dan

keluarga), *thawab* (penghargaan untuk sekarang dan mendatang), *karam* (generasi), dan *wafa* (pemenuhan).

d) Motivated Personality (Nafs Ammarah, Lawwamah, dan Mutmainnah)

Motivasi personal dibedakan menjadi tiga bagian, yaitu; *Nafs Ammarah*, adalah sesuatu yang sangat negatif mempengaruhi tindakan seseorang. *Nafs Lawwamah*, adalah motivasi positif seperti mau mengambil kesempatan dalam bekerja untuk belajar dan mengembangkan diri. *Nafs Mutmainnah*, adalah motivasi yang berasal dari rasa tanggung jawab terhadap Allah SWT.

e) *Psikis*

*Ghadlab* merupakan suatu perilaku yang mendorong untuk melakukan sesuatu yang bersifat mendekat. *Syahwat* merupakan suatu perilaku yang mendorong diri untuk menghindari sesuatu, yaitu bersifat menjauh. Kedua hal tersebut dilakukan karena Allah SWT.

6. Perbedaan Teori Motivasi Umum dengan Teori Perspektif Islam

Pada dasar dan tujuannya motivasi secara umum dan perspektif islam memiliki beberapa perbedaan, diantaranya adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 3  
Perbedaan Teori Motivasi Umum dan Perspektif Islam

Umum	Islam
Nilai ekonomis menjadi motif bertingkah laku.	Nilai religiusitas dalam diri seseorang.
Kebebasan bertingkah laku.	Bekerja sesuai dengan aturan agama.

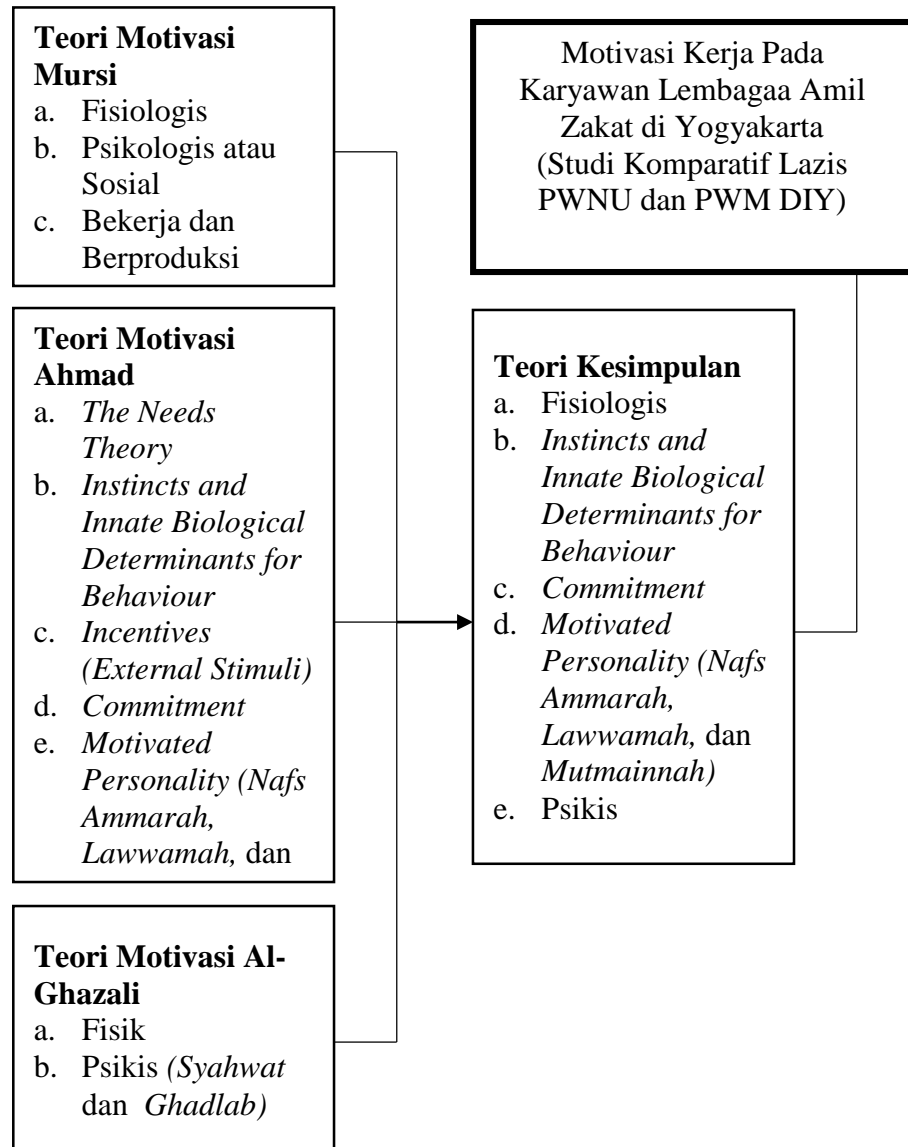
---

Tujuan hidup mencari kekayaan.	Tujuan hidup ibadah.
Mencari kebahagiaan dunia.	Mencari kebahagiaan dunia dan akhirat.

---

#### 7. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir ini dibuat untuk penjelasan sementara terhadap objek masalah yang akan diteliti. Tujuan lainnya adalah mempermudah pemahaman pembaca untuk mengetahui arah penelitian tersebut.



Gambar 2. 2  
Kerangka Befikir