

BAB II KERANGKA TEORI

A. Landasan Teori

1. Achievement Motivasion Theory (AMT)

Teori ini menjelaskan bahwa seorang karyawan memiliki suatu cadangan energi yang potensial di dalam dirinya dengan konsep dilepaskan dan dipakai pada kekuatan dengan dorongan motivasi seseorang. Teori ini dikemukakan oleh David MC. Clelland yang berfokus pada tiga jenis kebutuhan yaitu :

a. Kebutuhan akan prestasi (*need for Achievement*)

Kebutuhan akan adanya prestasi merupakan suatu kebutuhan dengan tujuan untuk mencapai sebuah sukses atau berprestasi. Kebutuhan ini sangatlah erat berhubungan dengan pekerjaan dan mengarahkan tingkah laku pada suatu usaha untuk mencapai prestasi tertentu.

b. Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*)

Kebutuhan akan afiliasi merupakan suatu kebutuhan akan kehangatan dan bantuan dalam kaitannya dengan orang lain. Kebutuhan akan afiliasi mengarahkan kepada tingkah laku untuk membuat suatu hubungan kerja sama kepada orang lain secara akrab.

c. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*)

Kebutuhan akan suatu kekuasaan adalah kebutuhan untuk mendominasi dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini menyebabkan orang yang bersangkutan tidak memperdulikan orang lain.¹

Ada hubungan antara tinggi rendahnya motivasi berprestasi dengan tinggi rendahnya keberhasilan usaha. Orang yang memiliki kebutuhan berprestasi tinggi ebihh berhasil ushanya daripada orang yang memiliki kebutuhan berprestasi rendah. Diketahui bahwa para wirausaha memiliki motivasi berprestasi lebih tinggi dari pada orang biasa pada umumnya. Untuk memajukan dan memakmurkan suatu bangsa diperlukan peningkatan

¹ Imam Ghozali, “25Grant Theory Ilmu Manajemnt, Akuntansi Dan Bisnis” (Jakarta: Gramedia Pustaka, 2010), hal 20.

motivasi berprestasi jiwa profesional dan disiplin terhadap peraturan . mengedepankan jiwa profesional dengan latihan *enterpreneurship* dan latihan kewirausahaan yang baik.²

2. Profesional

a. Pengertian Profesional

Profesional merupakan asal mula dari satu kata “profesi“ yang artinya keahlian. Profesi menunjukkan seseorang mempunyai penguasaan pengetahuan khusus yang mempunyai ciri-ciri diantaranya: *Expertise* (kahlian), *responsibility* (tanggung jawab), *corporateness* (kesejawatan).³

Kamus besar bahasa Indonesia penggunaan kata profesional memiliki makna mutu, kualitas, dan tindak tanduk yang menunjukkan karakter yang dimiliki seseorang yang berprofesional. Profesionalisme ialah suatu sikap dari seorang profesional. Artinya sebuah team yang menjelaskan mengenai setiap pekerjaan hendak lah dikerjakan oleh seseorang yang memiliki keahlian dalam bidang atau profesi yang serupa.⁴

Profesional ialah sebutan kepada seseorang yang memiliki sikap mental dalam berkomitmen yang tinggi bagi anggota suatu profesi dengan senantiasa meningkatkan produktifitas dan mewujudkan kualitas profesionalnya.⁵ Seseorang karyawan yang memiliki profesional tinggi akan mempunyai sikap mental dan komitmennya terhadap pelaksanaan dan meningkatkan kualitas profesional dengan berbagai cara dan strategi yang dilakukan. Orang tersebut akan

² Nana Herdiana, “*Manajemen Bisnis Syariah Dan Kewirausahaan*”, 219

³ Muhammad Toha, “ *Analisis Pengaruh Profesionalitas, Kedisiplinan, Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Otoritas Jasa Keuangan*”, (disertasi, IAIN SALATIGA, 2017), 22.

⁴ Abdurrozzaq Hasibuan, “*Etika Profesi Profesionalisme kerja*”(Medan: UISU press, 2017), 64.

⁵ Eka Putrid Dan Resti Yulistria Dan Hasta Herlan, ”*pengaruh profesionalitas terhadap prestasi kerja dosen pada politeknik LP3I Jakarta*”, Jurnal Akrab Juara Volume 3 Nomor 3 Edisi Agustus (2018): 107

mengembangkan dirinya dengan tuntunan perkembangan zaman dan mampu menyelesaikan apa pun yang menjadi problem sehingga keberadaanya selalu memberikan makna profesional dalam bekerja.⁶

b. Karakteristik dan Ciri-Ciri Profesional

Ada berapa karakteristik profesional antara lain:

1. Mempunyai *skill* (keterampilan) dan kemampuan yang tinggi dalam menguanakan peralatan yang diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaanya.
2. Mempunyai pengalaman dan ilmu dalam mengatasi suatu masalah dan akurat didalam melakukan kebijakan yang tepat dan cepat dalam pengambilan mufakat (keputusan) yang tidak merugikan pihak manapun.
3. Mempunyai perilaku mandiri yang bersifat orientasi kedepan sehingga mampu megantisipasi perkembangan lingkungan yang ada di depan mata.
4. Mempunyai sikap mandiri di dalam keyakinan akan kemampuan serta terbuka mendengarkan dan menghargai pendapat orang lain, dan bersikap bijak dan cermat dalam memilih pendapat yang terbaik dalam memajukan perusahaannya.⁷

c. Faktor-Faktor Profesional

Sikap profesional merupakan suatu kemampuan yang di miliki oleh seseorang yang mempunyai kahlian tertentu. Seseorang dapat di katakan perofesional apa bila mempunyai persyaratan atau faktor-faktor profesional sebagai berikut:

⁶ Eka Putrid Dan Resti Yulistria Dan Hasta Herlan, "*pengaruh profesionalitas terhadap prestasi kerja dosen pada politeknik LP3I Jakarta*", Jurnal Akrab Juara Volume 3 Nomor 3 Edisi Agustus (2018): 109.

⁷ Eka Putri, "*pengaruh profesionalitas terhadap prestasi kerja dosen pada politeknik LP3I Jakarta*" (110).

1. Memiliki pengetahuan “*knowledge*” yang sesuai keahlian atau sesuai bidang pekerjaannya. Seseorang karyawan di sebuah perusahaan harus memiliki pengetahuan yang luas (komprehensif). Apalagi seorang karyawan bank yang notabennya salah satu perusahaan milik Negara (BUMN).
2. Memiliki (*skill*) yang mumpuni. Seseorang Karyawan di sebuah perusahaan harus mempunyai keahlian yang mumpuni, baik dari segi pembicaraannya, segi manajemen yang baik, computer, attitude, komunikas, informasi dan keahlian lainnya. Sehingga memudahkan HRD untuk menempatkan posisi pekerjaan yang sesuai bidangnya (pekerjaannya).
3. Selalu bersikap dengan profesional, cermat, bijak dalam mengambil keputusan, bertanggung jawab atas apa yang ditugaskan, amanah dalam mengemban jabatan, bijak dalam mengambil resiko.⁸

d. Indikator Profesional

Indikator profesional syariah

Menurut muhammad profesional dalam islam dicirikan sebagai berikut:

1. Kafa’ah

Kafa’ah yaitu cakap atau ahli dalam bidang pekerjaan yang dilakukan. Kafa’ah diperoleh dengan pengalaman, pelatihan dan pendidikan. Seseorang muslim yang mempunyai karakter profesional akan menjadikan setiap aktivitas bekerja bagian dari ibadah. Hasil usaha yang diperoleh seseorang dari pekerjaannya merupakan penghasilan yang paling mulia.⁹

⁸ Muhammad Toha, “*Analisis Pengaruh Profesionalitas, Kedisiplinan, Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Otoritas Jasa Keuangan*”. 24.

⁹ Ahmad Janan Asifudin, “*Profesionalisme Kerja Islam*” (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2004), h.27

Seseorang dapat dikatakan profesional apabila seseorang tersebut ahli dalam bidang yang geluti dan berupaya meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam sebaik mungkin untuk bekerja secara maksimal. Sikap profesional harus dimiliki oleh setiap karyawan yang menjalankan pekerjaan sesuai dengan keahliannya masing-masing.¹⁰

2. Himmatul'amal

Himmatul'amal yaitu memiliki semangat atau etos kerja yang tinggi. Himmatul-'amal diperoleh dengan menjadikan bekerja sebagai pendorong motivasi ibadah disamping ingin mendapatkan upah bonus (*reward*) dan menghindari hukuman (*punishment*). Motivasi sangat penting bagi seorang pebisnis agar membentuk mental entrepreneurship dalam pengeolaan. Dorongan motivasi yang berlandaskan iman kepada Allah , maka pebisnis selalu optimis dalam bekerja dalam mebuat pribadi yang bersyukur atas setiap rezeki yang diberikan.¹¹

Etos kerja juga memiliki pengertian yaitu suatu pandangan batin yang mendarah daging dengan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan dan baik. Etos bukan sekedar kepribadian atau sikap semata melainkan lebih dari itu yaitu martabat, harga diri dan jati diri seseorang. Diantara etika kerja menurut islam diterapkan maka menghasilkan kinerja yang bak yaitu kerja adalah ibadah.¹²

3. Amanah

Amanah yaitu bertanggung jawab dan terpercaya dalam menjalankan setiap pekerjaan yang yang dibeikan kepada nya. Amanah yaitu sifat tepercaya yang muncul dari pribadi seorang muslim yang

¹⁰ Yusanto, Muhammad Ismal dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, "Mengagas Bisnis Islami" (Jakarta: Gemalnsani Press, 2002) hlm,63.

¹¹ Mubarak Muhammad, "Al-Iqtishad: Mabadi Wa Wama'id Ammah, (Bandung:TTP Press, 2007),h 6.

¹² Nurcholis Madjid, Islam Doktrin dan Peradaban (Jakarta: Yayasan Wakaf dan Paradima, 2005), h 34.

tidak melakukan penyimpangan dalam bekerja. Amanah yang diperoleh dengan menjadikan tauhid unsur pengontrol utama tingkah laku.¹³

e. Profesional Dalam Perspektif Islam

Untuk mencapai keberhasilan, seorang pebisnis/manager muslim harus memiliki profesional yang tinggi. Profesional dalam bisnis syariah tidak hanya memiliki karakteristik seseorang pengusaha atau pedagang, tetapi juga harus memiliki karakteristik syariah.

وَلَقَدْ ءَاتَيْنَا دَاوُدَ مِنَّا فَضْلًا ۖ يُجِبَالٌ أَوَّيٍّ مَّعَهُ ۖ وَالطَّيْرُ وَٱللَّهُ لَهُ
ٱلْحَدِيدَ ۙ ١٠

أَنۢ أَعْمَلَ سَبْعَ ۖ وَقَدَّرَ فِى ٱلسَّدِّ وَأَعْمَلُوا۟ صَٰلِحًا ۖ إِنِّ بِمَا
تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ۙ ١١

Artinya : Dan sesungguhnya telah Kami berikan kepada Daud kurnia dari Kami. (Kami berfirman): "Hai gunung-gunung dan burung-burung, bertasbihlah berulang-ulang bersama Daud", dan Kami telah melunakkan besi untuknya. (yaitu) buatlah baju besi yang besar-besar dan ukurlah anyamannya; dan kerjakanlah amal yang saleh. Sesungguhnya Aku melihat apa yang kamu kerjakan (Q.S. Saba' 34 :10-11)¹⁴

Di dalam Ajaran Islam mengajarkan dan memberikan pedoman bagi manusia untuk berperilaku yang baik yang telah tercatat di dalam Al-Quran sul karim, yang berisi antara lain menjadi khalifah yang mengatur bumi dan seisinya, petunjuk dan pedoman bagi setiap

¹³ Harefa, Andreas "Membangkitkan Etos Profesionalisme, (Jakarta, Gramedia Pustaka Utama, 2004), h 94- 97.

¹⁴ AlQuran saba' ayat 10-11, Al-hikmah Al-Quran dan terjemah (Bandung: Departemen Agama RI, CV penerbit Diponegor, 2005)

mulim untuk beribadah dan bekerja secara profesional, yakni berkejadengan baik,optimal, jujur, ulet dan tekun.¹⁵

Sifat wajib Rasullullah sebagai landasan bagi pengembangan karakter profesional dalam islam yaitu :

1. *Shidiq* (jujur)

Kejujuran merupakan salah satu dasa untuk membangun profesional. Sifat inilah yang diajarkan oleh Al-Quran dan sunnah nabi dalam mengembangkan didunia organisasi perusahaan dan lembaga yang saat ini ditentukan oleh kejujuran. Tegaknya sesuatu Negara sangat ditentukan oleh sikap jujur para pemimpin makanya jujur sangat penting.

2. *Amanah* (dapat dipercaya dan bertanggung jawab)

Sifat bertanggung jawab dan dapatdipercaya juga sifat yang membangun profesional. Sesutu lembaga atau perusahaan pasti akan hancur jika orang-orangnya tidak bertanggung jawab dan dapat dipercaya.

3. *Tabliq* (komunikatif atau menyampaikan)

Salah satu ciri profesional adalah sikap komunikatif dan menyampaikan. Sifat komnikatif akan dapat menjalin hubungan kerjasama yang baik dengan para investor dalam mengembangkan bisnisnya. Dengan begitu, perjalanan sebuah organisasi akan berjalan lancar serta mendapat dukungan dari pihak lain.

4. *Fatthanah* (cerdas)

Kecerdasan seorang profesional akan dapat melihat kesempatan dan menangkap

¹⁵ Zuhdi, M. Najmuddin, “*Berislam :Menuju Keshalehanindividu Dan Social*”, (Surakarta :lembaga studi Islam, 2004),20.

peluang dengan cepat dan tepat. Dalam sebuah organisasi kepemimpinan yang cerdas akan cepat dan tepat dalam menyelesaikan segala permasalahan yang ada. Sehingga setiap peluang akan dimanfaatkan dan setiap permasalahan akan diselesaikan secara tepat dan cepat.¹⁶

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi mempunyai arti yaitu suatu kondisi yang dapat mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung sadar.¹⁷

Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja. Motivasi diartikan sebagai factor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.¹⁸

Dalam beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak ada motivasi jika tidak dirasakan adanya kebutuhan dan kepuasan serta keseimbangan. Rasangan terhadap hal dimaksud akan menambahkan motivasi, dan motivasi yang telah tumbuh akan menjadi dorongan untuk

¹⁶ Zuhdi, M. Najmuddin, “Berislam :Menuju Keshalehanindividu Dan Social”, 21.

¹⁷ Abdurrozzaq Hasibuan, ”Menejemen Sumber Daya Insane” (Medan: UISU press, 2017), 135.

¹⁸ Eka suryaningsih, “ Pengaruh Kompensasi, Keahlian Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Pembangunan Jawa Bali Unit Pembangunan Muara Tawar”, 4.

mencapai tujuan pemenuhan atau pencapaian keseimbangan.

b. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

- a) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b) Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
- c) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d) Meningkatkan kedisipinan karyawan
- e) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f) Menciptakan hubungan kerja yang baik
- g) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
- h) Meningkatkan kesejahteraan karyawan ¹⁹

c. Bentuk-Bentuk Motivasi

1. Bentuk Motivasi Positif

Pengunaan teknik-teknik ini lebih memerlukan tingkat kemampuan yang cukup tinggi. Karena setiap pemimpin harus mempelajari setiap bawahannya agar bisa menggunakan tipe motivasi yang tepat. Untuk tiap-tiap pendekatan berikut ini, perlu ditekan bahwa cara-cara tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan

Cara ini sangat diberikan sebagai alat motivasi yang sangat berguna. Kebanyakan manusia senang menerima pengakuan terhadap pekerjaan yang diselesaikan dengan baik. Pemimpin tidak bisa memberikan pujian untuk siapa saja dan pekerjaan apa saja bagaimanapun penghargaan terhadap pekerjaan yang terselesaikan dengan baik akan menyenangkan karyawan tersebut.

¹⁹ Umi Farida dan Sri Hartono, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, 26.

- b. Memberikan informasi
Para manajer berfikir hanya tentang imbalan atau upah yang pantas diberikan kepada para karyawan. Karena sifat ini, yaitu rasa ingin tahu, pemberian informasi tentang mengapa suatu tindakan atau perintah diberikan, bisa merupakan suatu motivasi yang negative. Pemberian informasi yang jelas juga akan sangat berguna untuk menghindari adanya gossip, desas desus dan sebagainya.
- c. Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu
Pemberian perhatian yang tulus tidak dapat dilakukan secara asal-asaaan. Suatu perhatian yang diberikan bisa menimbulkan akibat yang berbeda terhadap orang yang berbeda. Pemberian perhatian hendaknya tidak berlebihan-lebihan.
- d. Persaingan
Pada umumnya, setiap orang senang bersaing secara jujur. Sikap dasar ini bisa dimanfaatkan oeh para pimpinan dengan memberikan rasangan persaingan yang sehat dalam menjalankan pekerjaan. Pemberian hadiah bagi pemenang merupakan bentuk motivasi positif.²⁰
- e. Partisipasi
Partisipasi yang digunakan sebagai salah satu bentuk motivasi positif bisa dikenal sebagai democratic management atau consultative supervision. Dengan dijalankan partisipasi ini akan diperoleh beberapa manfaat, misalnya dibuat keputusan

²⁰ Nana Herdiana, “*Manajemen Bisnis Syariah Dan Kewirausahaan*”, 225

yang lebih baik (karena banyaknya sumbangan pikiran), adanya penerimaan yang lebih besar terhadap perintah yang diberikan.

f. Kebanggaan

Penguna alat kebanggaan merupakan alat motivasi atau overlap dengan persaingan dan pemberian penghargaan. Penyelesaian suatu pekerjaan yang dibebankan akan menimbulkan rasa puas dan bangga.

g. Uang

Merupakan suatu alat motivasi yang berguna untuk memuaskan kebutuhan ekonomi karyawan. Meskipun demikian, para karyawan bisa di motivasi dengan alat motivasi yang lain. Penggunaan uang sebagai alat motivasi terutama untuk memuaskan kebutuhan yang bersifat psikologis.²¹

2. Bentuk Motivasi Negatif

Model motivasi negative ini, pada hakikat unsur “ancaman” untuk memaksa seseorang melakukan sesuatu. Ancaman hukuman itu dianalisis dalam hal potensi ketidakkenakkan yang mungkin ditimbulkan. Semakin kuat hukumnya, semakin kuat pula dorongan untuk menghindarinya. Meskipun demikian, dapat tidaknya hukuman tersebut dihindarkan dipengaruhi oleh kemungkinan keberhasilan ia melaksanakan pekerjaan tersebut.²²

d. **Faktor-Faktor Motivasi Kerja**

Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor motivasi kerja ada dua yaitu faktor internal dan factor external

²¹ Nana Herdiana, “*Manajemen Bisnis Syariah Dan Kewirausahaan*”, 226

²² Nana Herdiana, “*Manajemen Bisnis Syariah Dan Kewirausahaan*”, 228.

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi terhadap seseorang meliputi:

- Keinginan untuk dapat hidup
- Keinginan yang dapat dimiliki
- Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- Keinginan untuk berkuasa

Sedangkan yang tergolong factor- factor eksternal meliputi;

- Kondisi lingkungan
- Kompensasi yang memadai
- Supervise yang baik
- Status dan tanggung jawab
- Peraturan fleksibel²³

e. Teknik-Teknik Memotivasi Kerja Karyawan

Teknik – teknik memotivasi kerja karyawan sebagai berikut;

1. Teknik pemenuhan kebutuhan

Teknik Pemenuhan karyawan merupakan fundamental yang mendasari perilaku kerja bagi karyawan. Abraham maslow mengemukakan teori *hirarkie* dengan kebutuhan pegawai sebagai berikut:

- Kebutuhan fisiologis
- Kebutuhan rasa aman
- Kebutuhan social
- Kebutuhan harga diri
- Kebutuhan aktualisasi diri

2. Teknik komulatif persuatif

Teknik komulatif persuatif merupakan teknik memotivasi kerja karyawan yang dilakukan dengan cara mempengaruhi karyawan satu dengan yang lain secara ekstralogis.

Teknik ini dirumuskan “AIDDAS”

A = *Attention* (Perhatian)

I = *Interest* (Minat)

²³Mahmudah Enny W, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” (Surabaya: UBHARA Manajemen Press, 2019)25.

D = *Desire* (Hasrat)

D = *Decision* (Keputusan)

A = *Action* (Aksi atau tindakan)

S = *Satisfaction* (Kepuasan)

f. **Indicator Motivasi Kerja**

Seseorang pekerja yang dicari saat bekerja adalah kenyamanan dalam menyelesaikan semua pekerjaannya. Bekerja kalau tidak nyaman akan membuat kurangnya semangat dalam bekerja itu sendiri. Adapun indikator motivasi kerja sebagai berikut:

1. Pembayaran atau gaji (*pay*)

Pembayaran atau gaji adalah sebuah hal penting dalam bekerja sebab karyawan akan semangat jika hasil pembayaran gaji yang diterima optimal dengan apa yang dikerjakanyanya.

2. Kenyamanan pekerja (*job security*)

Kenyamanan pekerja dapat dirasakan saat seseorang nyaman dalam bekerja, sehingga merasa enjoy dan menikmati apa yang dikerjakannya. Output yang dihasilkan akan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang lebih cepat dan tepat.²⁴

3. Sesama pekerja (*co-woekers*)

Di dalam sebuah perusahaan atau intuisi kita tidak terlepas yang namanya kerjasama antara satu dengan yang lain. Dengan kerjasama satu dengan yang lain akan membuat pekerjaan cepat selesai. Disamping itu juga kerjasama akan membentuk keluarga dilingkungan kerja yang lebih solid, menghargai seseorang, dan saling membantu antara si pekerja lain dan memecahkan masalah dengan

²⁴ Muhammad toha, “ Analisis Pengaruh Profesionalitas, Kedisiplinan, Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Otoritas Jasa Keuangan”, 35.

bersama-sama dalam menentukan ide atau kebijakan yang tepat.

4. Pujian

Adanya sanjungan dan apresiasi pada karyawan yang berprestasi akan menumbuhkan rasa semangat pada karyawan. Sehingga karyawan lain memiliki pemikiran untuk disanjung dan diapresiasi juga.

5. Pengawasan

Pengawasan di dalam sebuah perusahaan akan membuat si pekerja lebih semangat dan lebih terukur pada tujuan dan target yang di inginkan perusahaan tersebut.²⁵

g. Motivasi Dalam Islam

Motivasi kerja islam adalah komitmen perkerjaan yang yang dilakukan seseorang dengan tuhan. Pada zaman sekarang banyak orang bekerja untuk mengejar duniawinya dan ketenaran semata, mereka lupa akan kepentingan akhiratnya kelak. Oleh karena itu sebaiknya pekerja perlu memiliki motivasi yang dapat memberikan yang baik dan sesuai ajaran Islam. Di dalam Al-Quran dijelaskan dalam surat al mulk ayat 15 yang berbunyi:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ
مِنْ رَزْقِهِ ۚ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ
ضَ دُلُولًا فَأَمْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا

Artinya: Dialah yang menjadikan bumi untuk kamu dalam keadaan mudah dimanfaatkan. Maka, jelajahilah segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Hanya kepada-Nya kamu (kembali setelah) dibangkitkan. (Q.S. Al mulk: 15)²⁶

²⁵ Muhammad toha, “ Analisis Pengaruh Profesionalitas, Kedisiplinan, Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Otoritas Jasa Keuangan”, 36.

²⁶ Al Quran Al Muluk ayat 15, *Al-Hikmah Al-Quran dan terjemah* (Bandung: Departemen Agama RI, CV penerbit Diponegoro, 2005)

Dalam Ayat yang diatas menjelaskan untuk dorongan (motivasi) mencari rizeki dan bekerja yang sudah disiapkan oleh Allah SWT. Dalam ayat ini pun juga menjelaskan bahwa rezeki itu bukan datang sendiri akan tetapi rezeki itu dicari dengan ihtiar dan kesungguhan hati. Ciri-ciri orang yang memiliki motivasi kerja menurut islam:

1. Niat (mengharap ridha Allah SWT). Niat inilah yang menuntukan arah pekerjaanya. Jika niat bekerja hanya untuk mendapatkan gaji maka akan diperoleh gaji. Namun jika niatnya bekerja untuk mendapatkan harta halal, menafkahi keluarga dan mengharap ridha Allah SWT, maka akan mendapatkan barokah dalam bekerja.

2. Takwa dalam bekerja

Orang yang bertakwa dalam bekerja adalah orang yang mampu dalam bertanggung jawab dalam tugas yang telah dimanahkan kepadanya. Orang yang bertakwa juga akan menampilkan perbuatan yang positif karena itu orang yang takwa dalam bekerja akan menampilkan pekerjaan yang baik dan profesional.

3. Ikhlas dalam bekerja

Ikhlas adalah syarat diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah. Suatu pekerjaan yang dilakukan dengan keihlasan maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT.²⁷

4. Kedisiplinan

a. Pengertian Kedisiplinan

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang tugas yang

²⁷ Bhirawa Anoraga, Ari Prasetyo, “motivasi kerja islam dan etos kerja islam karyawanbank jatim syariah cabang Surabaya”, JESTT Vol 2 No 7 juli 2015, 534.

diberikan kepadanya. Masalah kedisiplinan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam semua kegiatan yang dilakukan oleh manusia, terutama dalam usaha meningkatkan perbaikan pekerjaan dan mutu dari hasil pekerjaan.²⁸

Disiplin kerja di definisikan sebagai sikap patuh, menghormati, menghargai dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sangsi-sangsi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikanya.²⁹

Disiplin merupakan suatu alat yang digunakan bagi para manajer untuk berkomunikasi dengan bawahanya (karyawannya) agar dapat bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan daya kesadaran seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan yang ditetapkan.³⁰

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan betapa penting program kedisiplinan kerja. Karyawan yang disiplin tinggi berarti karyawan harus mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis dan tidak tertulis dan tidak mengelak adanya sangsi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

b. Tujuan Kedisiplinan Kerja

Tujuan kedisiplinan kerja adalah untuk mencapai suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang berlaku dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang perlu, seandainya tidak ada

²⁸ Vethzal Rivai, *“Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan* “(Jakarta:PT Raja Grafindo Persada, 2006) 443

²⁹ Umi Farida dan Sri Hartono, *“Manajemen Sumber Daya Manusia II”*, (Ponorogo: Umpo Press, 2015) 41.

³⁰ Vethzal Rivai, *“Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan* , 444.

perintah dari instruktur atau pimpinan. Tujuan disiplin juga untuk mengurus atau mengarah tingkah laku pada relasi yang harmonis dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan.³¹

c. Indikator Kedisiplinan Kerja

Beberapa indikator kedisiplinan yang dapat digunakan ntuk mengetahui tinggi rendahnya tingkat kedisiplinan tenaga kerja dalam organisasi antara lain :

- a. Absensi tenaga kerja
Absensi adalah tidak hadirnya karyawan ke tempat kerja yang disebabkan bermacam-macam alasan. Adapun sebab dari adanya absensi antara lain ;
 - Alpa
 - Ijin
 - Sakit
- b. Adanya keterlambatan kerja
Adanya keterlambatan kerja diluar kebiasaan dapat dipakai sebagai factor dari turunya kedisiplinan kerja karyawan yang pada umunya disebabkan karena kurangnya rasa tanggung jawab atas pekerjaanya, misalnya kemalasan atau meninggalkan tempat.
- c. Perputaran tenaga kerja (LTO)
Labour Turn Over adalah keluar masuknya tenaga kerja atau perputaran karyawan disuatu organisasi dengan ukuran tertentu.
- d. Seringnya terjadi kesalahan
Seringnya terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan ini mungkin disebabkan oleh faktor-faktor diluar manusia seperti kesalahan sistem material, kerusakan mesin dan lain lainnya sebagainya.
- e. Adanya pemogokan
Dengan adanya pemogokan berarti menunjukan bahwasanya tenga kerja itu tidak mempunyai rasa

³¹ Umi Farida dan Sri Hartono, “*Manajemen Sumber Daya Manusia II*”, 43.

kedisiplinan. Pemogokan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, kegelisahan dan lainnya.³²

d. Kedisiplinan Di Era Pandemic Covid-19

Diperlukan kedisiplinan protocol kesehatan dalam mengendalikan potensi penularan covid-19 dilingkungan kerja yang dilaksanakan oleh seluruh komponen yang di tempat kerja mulai dari atasan hingga karyawan. Adapun langkah-langkah untuk mencegah antara lain :

1. Di pintu masuk tempat kerja lakukan pengukuran suhu dengan menggunakan *thermogun*, dan sebelum masuk kerja terapkan *self Assesmen* risiko covid.
2. Mewajibkan pekerja menggunakan masker sejak perjalanan dari rumah dan selama ditempat kerja.
3. Mengatur jumlah asupan makanan yang diberikan oleh tempat kerja seperti buah-buahan yang mengandung vitamin C.
4. Memfasilitasi tempat kerja yang aman dan sehat.
 - a. *Hygiene* dan sanitasi lingkungan kerja
 - b. Sarana cuci tangan
 - c. *Physical distancing* dalam semua aktifitas kerja
 - d. Mengakampanyekan Gerakan Masyarakat Hidup Sehat seperti cuci tangan pakai sabun, etika batuk, hindari penggunaan alat pribadi.³³

e. Usaha-Usaha Menegakkan Kedisiplinan Kerja

Usaha usaha yang dapat dilakukan dalam menegakkan kedisiplinan atara lain

- a. Menetapkan peraturan kerja yang lebih mengikat

³² Vethzal Rivai, “Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan “ 342

³³ Menteri kesehaan republic Indonesia, “Buku panduan pencegahan dan pengendalian covid di tempat kerja perkantoran dan industri, (Jakarta: 2020)7.

- b. Mengadakan pengawasan yang cukup
- c. Membentuk hubungan kerja yang harmonis³⁴

f. Kedisiplinan Dalam Konsep Islam

Menegakkan disiplin kerja merupakan peraturan dan tata tertib yang dilakukan oleh sipekerja, dengan menanamkan etika dan kedisiplinan di lingkungan kerja supaya karyawan memiliki komitmen yang tinggi. Komitmen yang tinggi juga harus seimbang dengan etika atau peraturan yang ada di agamanya dalam AlQuran dijelaskan pada surat Al Asr ayat 3. Ayat tersebut menjelaskan bahwa terciptanya suana kerja yang tertib, aman, damai, tenang dan mengasyikan akanmenunjang tercapainya produktivitas dan kinerja yang optimal.³⁵

Perilaku yang baik dan taat kepada aturan agama merupakan suatu sikap disiplin. Antara lain

1. Perilaku jujur
Perilaku jujur selalu mengucapkan dan berkata benar dan tingkah lakunya juga selaras dengan kenyataan atau realitanya.
2. Pemberani
Sesuatu yang berani menyeruakan kebenaran, membela aqidah Islam meskipun harus menghadapi konsekuensi yang berat. Didalam bekerja harus berani membela mana yang benar dan membela segala aturan yang sudah ditetapkan oleh organisasi walaupun ada konsekuensi yang diterimanya.
3. Menepati janji
Menunaikan janji yang sudah diucapkan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Meenunaikan janji hukumnya wajib dilaksanakan.

³⁴ Umi Farida dan Sri Harton, “Manajemen Sumber Daya Manusia II”, 44.

³⁵ Tuti Sholehah, “Disiplin Kerja Dalam perpektif islam dan Produktifitas kerja karyawan”, jurnal Islaminovic, Vol, 7, april 2016, 91.

4. Melaksanakan amanah
Melaksanakan tanggung jawab dalam mengemban dan melaksanakan pekerjaan dengan baik.³⁶

5. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan pencatatan atau hasil penilaian yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode tertentu. Ini artinya bahwa prestasi kerja tingkat kecakapan dan kerajinan seseorang untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan cepat dan tepat pada pekerjaannya.³⁷

prestasi kerja bisa didefinisikan suatu sistem yang digunakan dalam menilai, mengukur dan mengetahui seseorang karyawan telah melakukan pekerjaan yang dengan baik dan dapat dinilai dari keseluruhan aspek yang meliputi kemampuan kerja, kedisiplinan, prakarsa, dan kepemimpinan. Penilaian prestasi kerja juga dapat mengukur kemajuan pekerjaannya dan dapat dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.³⁸

Prestasi kerja merupakan prestasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya, untuk menilai prestasi kerja dilakukan dengan memberikan ilmu manajemen sumber daya insani. Penilaian prestasi kerja harus dilakukan secara objektif, sehingga tujuan pencapaian penilaian prestasi kerja akan tercapai.³⁹

³⁶ Wahidah Abdullah, “ *Disiplin Kerja Dalam Islam* “ jurnal ekonomi dan bisnis islam volue 1 Nomor 1 april (2017), 154.

³⁷ Eka suryaningih, “*Pengaruh Kompensasi, Keahlian Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Pembangunan Jawa Bali Unit Pembangkitan Muara Tawar*”, 5.

³⁸ Priyono dan Marnis, “*Manajemen Sumber Daya Manusia* “ (Sidoarjo:Zifatama Publisher , 2014) 205.

³⁹ Adrianto dan M, Anang Firmansyah, “*Manajemen Bank Syariah (Implementasi Teori dan Praktek)*” (Surabaya cv.Penerbit Qiara Media, 2019), 229.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Peningkatan Prestasi Kerja

factor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan ada tiga yaitu:

1. Kemampuan, minat seorang pekerja, perangai.
2. Penerimaan atas penjelasan tentang peranan seorang pekerja.
3. Tingkat motivasi kerja.

Ada pendapat lain tentang factor yang mempengaruhi pencapaian prestasi karyawan yaitu factor kemampuan (*ability*) dan factor motivasi (*motivation*). Yang merumuskan bahwa :

1. $Human\ performance = ability + motivation$
2. $Motivation = attitude + situation$
3. $Ability = knowledge + skill$ ⁴⁰

Setiap factor yang ada diatas mempunyai arti atau penjelasan yang penting, tetapi jika disatukan (kombinasi) ketiga factor tersebut sangat menentukan hasil yang setiap pekerja dan membantu proses peningkatan prestasi organisasi secara keseluruhan.

factor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu ada dua factor meliputi factor individu dan factor lingkungan. Adapun factor-faktor individu yang dimaksud sebagai berikut :

1. Usaha (*effort*) berarti menunjukkan sejumlah tenaga (*energy*) fisik maupun mental yang digunakan dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan.
2. *Abilities* yaitu sifat-sifat personal yang dibutuhkan dalam melaksanakan suatu tugas.
3. Role/ task perception yaitu segala perilaku atau aktivitas yang dirasa perlu oleh

⁴⁰ Muhammad toha, “ Analisis Pengaruh Profesionalitas, Kedisiplinan, Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Otoritas Jasa Keuangan”, 41.

individu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Sedangkan factor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi karyawan sebagai berikut ;

1. Kondisi fisik
2. Waktu
3. Peralatan
4. Pendidikan
5. Material
6. Supervise
7. Desain organisasi
8. Pelatihan
9. Keberuntungs

Factor lingkungan tidak langsung menentukan prestasi kinerja seseorang akan tetapi harus melalui factor individu terlebih dahulu.⁴¹

c. Indikator Peningkatan Prestasi Kinerja Karyawan

Ada beberapa indicator untuk peningkatan prestasi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

1. Kesetiaan
Kesetiaan dapat dilihat dari menjaga kerahasiaan didalam perusahaan dari lingkungan luar.
2. Kejujuran
Kejujuran dalam melaksanakan tugas dan dapat menyelesaikan dan dapat memenuhi perjanjian yang di tentukan atasan atau pun bawahanya akan disegani oleh semua orang.
3. Kedisiplinan
Kedisiplinan dalam memenuhi aturan-aturan yang ditentukan perusahaan yang harus ditepati bukan untuk dilanggar oleh diri sendiri.

⁴¹ Muhammad thoha, “ Analisis Pengaruh Profesionalitas, Kedisiplinan, Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Otoritas Jasa Keuangan”, 41-42.

4. Kreatifitas
Kemampuan dan pemikiran dalam membuat ide kreatif untuk menyelesaikan dengan cepat dan tepat.
5. Kerja sama
Berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya untuk menyelesaikan problem yang ada. Sehingga dapat mengatasi problem dengan persetujuan semua orang (dalam satu mufakat), hasilnya pun akan lebih baik.
6. Kepemimpinan
Kemampuan untuk mempengaruhi dan mempunyai rasa leader akan yang membangun akan membuat bawahan termotivasi untuk bekerja lebih semangat.
7. Kepribadian
Kepribadian yang baik sopan santun, sikap, perilaku, kerapian akan memberikan kesan yang baik terhadap peningkatan prestasi karyawan.
8. Prakarsa kemampuan berfikir yang rasional.
Kemampuan pemikiran yang cerdas dan berinisiatif untuk membantu menganalisa, memberikan masukan atau saran, memberikan ide atau pemikiran untuk mengatasi masalah.
9. Kecakapan
Kecakapan berbicara kepada karyawan adalah sebuah komunikasi yang disampaikan biar tidak saling sipang siur gara kurang komunikasi yang baik. Kecakapan dalam menjelaskan secara jelas dengan intonasi yang tepat.
10. Tanggung jawab
Tanggung jawab persoalan karyawan dalam hal pekerjaannya, hasil kerjanya sarana dan

prasarana yang digunakan (alat) dalam bekerja.⁴²

d. Prestasi Kinerja Dalam Islam

Sifat rajin dan memiliki etos kerja yang baik dapat mendorong untuk berprestasi. Mekanisme ini diperoleh dari dalam Al-Quran. Dalam islam orang bekerja bukan untuk mencari ketenaran atau pengakuan akan tetapi yang di cari dalam bekerja adalah pengakuan dari Allah. Hal ini telas dijelaskan dalam alquran surat an nahl ayat 97

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَن ثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ ۖ
حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: Siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan dia seorang mukmin, sungguh, Kami pasti akan berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik daripada apa yang selalu mereka kerjakan. (Q. S An Nahl ayat 97)⁴³

Ayat ini mengandung arti bahwa seseorang harus memiliki etos kerja yang tinggi dan kesungguhan hati untuk meningkatkan prestasi. Dalam bekerja seseorang muslim harus mengharapkan ridha allah bukan pengakuan dari orang lain. Bekerja karena allah dapat melahirkan kepuasan jiwa.

Factor-faktor prestasi kerja perlu dinilai sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja bukan hasil kerja yang rutin melainkan seberapa cepat pekerjaan terselesaikan.

⁴² Muhammad toha, “ Analisis Pengaruh Profesionalitas, Kedisiplinan, Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Otoritas Jasa Keuangan”, 43.

⁴³ AlQuran An Nahl ayat 97 , Al-hikmah Al-Quran dan terjemah (Bandung: Departemen Agama RI, CV penerbit Diponegor, 2005)

2. Kualitas kerja
Mutu hasil kerja yang sesuai standart yang ditentukan. Biasanya diketahui dari ketepatan ketelitian dan ketrampilan.
3. Keandalan
Dapat atau tidaknya karyawan yang diandalakan merupakan kemampuan mengikuti intruksi dan kerja sama.
4. Kerajinan
Bekerja dengan melakukan tugas tanpa adanya paksaan secara rutin.
5. Sikap
Perilaku karyawan terhadap atasandan rekan kerja di lingkungan kerja untuk bekerja sesuai waktu kerja ang ditentukan.⁴⁴

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terahulu berisi tentang penelitian yang berkaitan dengan pengaruh profesionalitas, motivasi kerja dan disiplin terhadap peningkatan prestasi karyawan yang dilakukakan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Adapun penelitian sebelumnya sebagai berikut :

Judul / nama dan penelitian	Metode analisis	Hasil penelitian	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penulis
analisis pengaruh kepemimpinan islami, motivasi kerja dan religiusitas terhadap	- Jenis penelitian yang gunakan penelitian kuantitatif. - Metode penelitian yang digunakan	- Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. - Disiplin kerja	Tantangan pada era yang sekarang yaitu tentang pandemi covid-19

⁴⁴Wahyudi Maguni, Haris Maupa, “Teori otivasi, Kenerja Dan Prestasi Kerja Dalam Al-Quran Serta Fleksibilitas Penerapannya PadaManejemen Perbankan Islam”, Jurnal studi ekonomi dan bisnis islam volume 3, nomor 1 juni 2018: 105.

kinerja karyawan (studi kasus di waroeng <i>steak and shake</i> cabang semarang) (DESI NUR AINI, 2016) ⁴⁵	yaitu uji t (parsial) dan analisis berganda	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Sisi letak atau lokasi penelitian Menggunakan alat ukur yang terupdate yaitu spss 25.
Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus PT Macanan Jaya Cemerlang Klaten) (RIKA WIDAYANING TYAS, 2016) ⁴⁶	- Penelitian ini merupakan penilaian survey dengan pendekatan kuantitatif. - Uji regresi berganda	Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian diperoleh nilai 0,213($p < 0,05$). Sedangkan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan sebesar 0,302 ($p < 0,05$)	Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang adalah pada era pandemi covid19. Menggunakan alat ukur windows yang terupdate yaitu spss 25 Sisi letak atau lokasi yang berbeda
Analisis pengaruh profesionlisme, kedisiplinan, motivasi kerja, budaya kerja	Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang pengumpulanya berupa angka	hasil regresi linear berganda menunjukan koefisien bertanda positif yaitu 4,064 dan	Perbedaan dari penelitian peneliti dengan penelitian yang terdahulu itu pada era dan

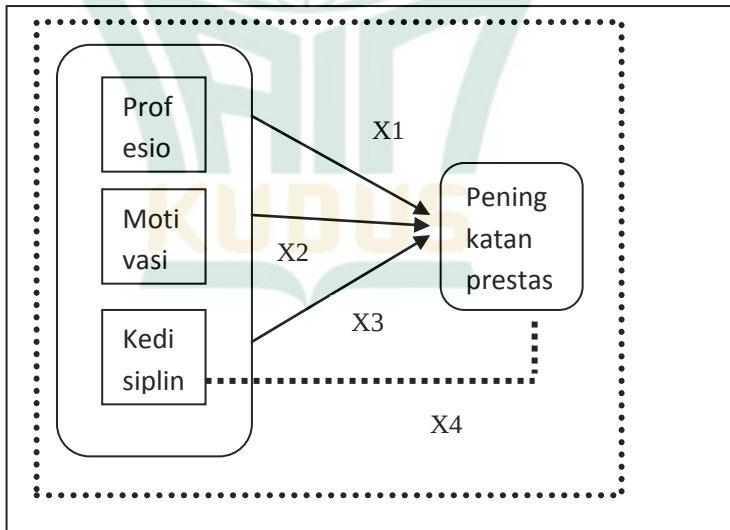
⁴⁵ Desi Nuraini, “ Analisis Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Kerja Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Waroeng Steak And Shake Cabang Semarang”, (disertasi, IAIN SALATIGA, 2016),

⁴⁶ Rika Widyaning Tyas, “ Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Macanan Jaya Cemerlang Klaten)”, (Disertasi, Universitas Negeri Yogyakarta 2016)

dan komunikasi terhadap kinerja pegawai otoritas jasa keuangan (MUHAMMAD THOHA, 2017) ⁴⁷	dan dianalisis. Regresi linier berganda	hasil uji t diketahui bahwa nilai t test menunjukkan nilai signifikan profesional sebesar $0.000 < 0,05$ atau 5 %.	tempat kerja. Tantangan pada era yang sekarang yaitu tentang pandemi covid-19 Menggunakan alat ukur windows yang terupdate yaitu spss 25
---	---	--	--

C. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir penulisan ini akan menjelaskan pengaruh profesionalitas, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan di Bank Syariah Indonesia cabang kudus.



⁴⁷ Muhammad Thoha, "Analisis Pengaruh Professional, Kedisiplinan, Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan Komunikasi Terhadap Pegawai Otoritas Jasa Keuangan", (disertasi, IAIN Salatiga, 2017),

Keterangan = —————> : secara parsial
..... : secara simultan

D. Hipotesis

Hipotesis yang memiliki dua kata yaitu, *hypo* yang memiliki arti bawah dan *thesa* yang memiliki arti kebenaran. Hipotesis diartikan dugaan sementara atau jawaban sementara atas kebenaran yang masih diuji dengan tinjauan pustaka yang teoritis yang dapat disimpulkan.

Hipotesis pada penelitian sebagai berikut :

1. Pengaruh Profesional Berpengaruh Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan

Seseorang karyawan yang memiliki profesionalitas tinggi akan memiliki sikap mental dan komitmennya terhadap pelaksanaan dan meningkatkan kualitas profesionalitas dengan berbagai cara dan strategi yang dilakukan. Dia akan mengembangkan dirinya dengan tuntunan perkembangan zaman dan mampu menyelesaikan apa pun yang menjadi problem sehingga keberadaanya selalu memberikan makna profesional dalam bekerja. Bukan hal yang mungkin bahwa seseorang yang memiliki karakter seperti ini lah yang mampu bisa meningkatkan prestasi pada sebuah tujuan atau target yang diinginkan perusahaan. Penelitian yang meneliti profesionalitas terhadap kinerja karyawan sudah pernah dilakukan oleh penelitian terdahulu atas nama toha (2017) dan winda (2016). Hasil penelitian menunjukkan bahwa penelitian tersebut, tingkat profesionalitas berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Oleh karena itu hipotesis diajukan.

Ho : Profesional Tidak Berpengaruh Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan

H1 : Profesional Berpengaruh Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan

2. Pengaruh Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan

Seseorang pekerja yang dicari saat bekerja adalah kenyamanan dalam menyelesaikan semua pekerjaannya. Disamping itu seseorang butuh motivasi penyamangat yaitu berupa rewards atau bonus yang diberikan atasan kepada karyawan yang memiliki kerja yang baik dan attitude yang baik. Motivasi sangat dibutuhkan untuk seseorang agar tambah semangat lagi dalam bekerja. Motivasi yang diberikan seperti tambahan gaji, atau bonus jalan-jalan atau yang lainnya. Penelitian yang meneliti penelitian seperti ini yaitu pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sudah pernah dilakukan oleh penelitian terdahulu atas nama desy nur aini (2016) dan edy (2017) hasil penelitian menunjukan bahwa penelitian tersebut motivasi kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Oleh sebab itu hipotesis diajukan.

Ho : Motivasi Tidak Berpengaruh Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan

H2 : Motivasi Tidak Berpengaruh Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan

3. Kedisiplinan Berpengaruh Terhadap Peningkatan Prestasi kerja Karyawan

Kedisiplinan pada lingkungan kerja harus dilakukan supaya menghasilkan suatu sistem kerja karyawan yang baik sehingga bisa memajukan tujuan perusahaan tersebut. Dengan kedisiplinan yang tinggi akan memudahkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan kepada kita. kedisiplinn jika kita terapkan bai-baik akan menghasilkan output, yaitu efisiensi, produktifitas, kualitas, keselamatan, dan kenyamanan kerja. Apalagi di tengah pandemic seperti ini kedisiplinan protokol kesehatan diperlukk agar menghentikan virus covid-19. Supaya produktifitas atau kinerja karyawan bisa meningkat. Penelitian yang meneliti penelitian seperti ini yaitu pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan

sudah pernah dilakukan oleh penelitian terdahulu atas nama Rika Widayantityas (20016) dan Deny kurniawan (2020) penelitian menunjukan bahwa penelitian tersebut kedisiplinan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Oleh sebab itu hipotesis diajukan.

Ho : Kedisiplinan Tidak Berpengaruh Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan.

H3 : Kedisiplinan Tidak Berpengaruh Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan.

4. Pengaruh Profesional, Motivasi, Dan Kedisiplin secara Simultan Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan.

Seseorang karyawan harus memiliki karakter profesionalitas tinggi, memiliki sikap mental dan komitmennya terhadap pelaksanaan dan meningkatkan kualitas profesionalitas dengan berbagai cara dan strategi yang dilakukan. Dengan karakter profesional yang tinggi kan meingkatkan prestasi kerja ditengah tangangan yang ada. Motivasi sangat dibutuhkan untuk seseorang agar tambah semangat lagi dalam bekerja. Motifasi yang diberikan seperti tambahan gaji, atau bonus jalan-jalan atau yang lainnya. Dengan adanya motivasi pada penambahan bonus yang diberi maka akan menambahkan peningkatan prestasi juga. Kedisiplinan pada lingkungan kerja harus dilakukan supaya menghasilkan suatu sitem kerja karyawan yang baik sehingga bisa memajukan tujuan perusahaan tersebut. Dengan kedisiplinan yang tinggi akan memudahkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan kepada kita. kedisiplinn jika kita terapkan bai-baik akan menghasilkan output, yaitu efisiensi, produktifitas, kualitas, keslamatan, dan kenyamanan kerja.

H0 : Profesional, Motivasi, Dan Kedisiplin Secara Simultan tidak Berpengaruh Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan.

**H4 : Profesional, Motivasi, Dan Kedisiplin Secara
Simultan Berpengaruh Terhadap
Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan.**

