

## BAB II LANDASAN TEORI

### A. Deskripsi Teori

#### 1. *Spiritual Quotient (SQ)*

##### a. Pengertian *Spiritual Quotient (SQ)*

Kecerdasan manusia memiliki beberapa dimensi, Muhammad Zuhri memberikan definisi *IQ* (*intelligence quotient*) adalah kecerdasan manusia yang digunakan untuk mengelola alam. *IQ* setiap orang dipengaruhi oleh materi otaknya, yang ditentukan oleh faktor genetika. Sedangkan *EQ* (*emotional quotient*) adalah kecerdasan manusia yang digunakan untuk berhubungan dan bekerja sama dengan manusia lainnya. *EQ* seseorang dipengaruhi oleh kondisi dalam dirinya dan masyarakatnya, seperti adat dan tradisi. Kemudian *SQ* (*spiritual quotient*) adalah kecerdasan manusia yang digunakan untuk berhubungan dengan Tuhan. Potensi *SQ* setiap orang sangat besar dan tak dibatasi oleh faktor keturunan, lingkungan atau materi lainnya.<sup>1</sup>

Para ilmuwan mendefinisikan kecerdasan (*intelligence*) sebagai kemampuan untuk memecah problem-problem dan kemampuan untuk menciptakan strategi-strategi atau untuk membuat perangkat-perangkat yang berguna bagi pencapaian tujuan-tujuan.<sup>2</sup> Kecerdasan yang dinyatakan Ali bin Abi Tholib merupakan karunia tertinggi yang diberikan Tuhan kepada manusia. Kecerdasan akan mencapai puncak aktualisasinya jika dipergunakan sesuai visi keberadaan manusia yang telah ditetapkan Tuhan.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Agus Ngermanto, *Melejitkan IQ, EQ, dan SQ Kecerdasan Quantum*, (Bandung: Nuansa Cendekia, 2015), 177.

<sup>2</sup> Danah Zohar dan Ian Marshall, *Spiritual Capital: Spiritual Capital*, (Bandung: Mizan Pustaka, 2005), 112.

<sup>3</sup> Suharsono, *Akselerasi Inteligensi: Optimalkan IQ, EQ, SQ*, (Depok: Inisiasi Press, 2004), 238.

Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang bersumber dari dalam jiwa seseorang tentang bagaimana mengelola hati agar mampu memaknai kehidupan, serta percaya akan adanya kekuatan yang maha dahsyat diluar kemampuan manusia. Orang yang memiliki kecerdasan spiritual mampu memandang setiap keadaan dengan pandangan yang lebih luas dan bijaksana, selalu berpikir positif, mampu menyederhanakan masalah, dan yang paling penting selalu menghadirkan Tuhan dalam setiap aktivitasnya.<sup>4</sup>

Menurut Ary Ginanjar, sebagaimana dikemukakan oleh Akbar bahwa kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi persoalan makna, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan orang lain.

Pada tulisan Ary Ginanjar yang lain menerangkan tentang kecerdasan spiritual yang merupakan landasan yang diperlukan untuk memfungsikan kecerdasan intelektual (IQ) dan kecerdasan emosional (EQ) secara efektif. Kecerdasan spiritual (SQ) merupakan kecerdasan tertinggi yang dimiliki manusia. Dalam bukunya yang berjudul *ESQ (Emotional Spiritual Quotient)* yang menggabungkan antara kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual menegaskan bahwa kecerdasan spiritual adalah kemampuan memberi makna spiritual terhadap pemikiran, perilaku dan kegiatan, serta mampu menyinergikan IQ, EQ dan SQ secara komprehensif dan transedental.<sup>5</sup>

Menurut Zohar dan Marshall, diterjemahkan oleh Helmy Mustofa bahwa :

---

<sup>4</sup>Akbar, “Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Advantage SCM Cabang Makassar”, 22.

<sup>5</sup> Akbar, “Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Advantage SCM Cabang Makassar”, 22-23.

- 1) Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang kita gunakan untuk membuka kebaikan, kebenaran, keindahan dan kasih sayang dalam kehidupan sehari-hari, keluarga, organisasi dan institusi.
- 2) Kecerdasan spiritual adalah cara kita menggunakan makna, nilai, tujuan dan motivasi itu dalam proses berpikir dan pengambilan keputusan.<sup>6</sup>

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang sudah ada dalam setiap diri manusia menjalani hidup ini penuh dengan makna, selalu mendengarkan suara hati nuraninya, ia merasa semua yang dijalankannya tak pernah sia-sia dan selalu ada nilainya.

#### **b. Karakteristik Kecerdasan Spiritual**

Zohar dan Marshall mengindikasikan tanda dari kecerdasan spiritual yang telah berkembang dengan baik mencakup:

- 1) Sikap fleksibel adalah suatu sikap yang harus dimiliki seseorang dimana sikap ini adalah sikap tetap tenang dalam menghadapi setiap keadaan darurat sekalipun, dan tanpa kehilangan kendali. Dengan sikap yang fleksibel karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Kudus dapat lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan dalam keadaan apapun dan dengan siapapun. Indikatornya sebagai berikut:
  - a) Bersedia untuk mengubah gagasan atau pandangan berdasarkan informasi baru atau bukti baru yang bertentangan.
  - b) Memahami pandangan orang lain
  - c) Melihat validitas dari pandangan orang lain.
- 2) Tingkat kesadaran tinggi adalah tingkat kesadaran yang dimiliki seseorang, dimana pada tingkat kesadaran ini memperdalam ilmu agama sudah ditekuni, pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, berbagai inovasi diciptakan, dan alam

---

<sup>6</sup> Akbar, "Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Advantage SCM Cabang Makassar", 23.

semesta dipelajari dan dijelajahi. Orang yang memiliki tingkat kesadaran yang tinggi, senantiasa percaya dengan adanya kekuatan yang maha dahsyat diluar kekuatan manusia. Indikatornya adalah sebagai berikut:

- a) Memandang segala sesuatunya dengan cara pandang yang lebih luas dan bijaksana
  - b) Menyadari bahwa apapun yang dimilikinya hanyalah titipan dari Tuhan, dan semuanya akan kembali kepada yang meminjamkan
  - c) Memandang setiap pekerjaan yang diamahkan kepadanya akan dimintai pertanggungjawaban dihadapan Tuhan.
- 3) Keyakinan dalam diri adalah keyakinan diri yang dimiliki oleh seseorang dalam mengambil pelajaran dari setiap kejadian dalam hidupnya, mampu memanfaatkan setiap kemungkinan yang terjadi dalam hidupnya, dan mempunyai keyakinan bahwa tidak ada yang sia-sia dengan semua kerja kerasnya. Indikatornya adalah sebagai berikut:
- a) Pantang menyerah dalam menghadapi setiap persoalan dalam hidup
  - b) Mempunyai keyakinan yang tinggi, bahwa setiap orang mempunyai jatah gagal
  - c) Tidak peduli dengan apapun yang dikatakan orang lain tentang keagalannya
  - d) Kemampuan untuk berdamai dengan badai.
- 4) Potensi diri adalah kualitas yang dimiliki oleh seseorang apabila berinteraksi dengan kehidupan yang ada disekitarnya. Suatu kondisi optimal yang menyangkut sisi intelektual, emosional dan sosial tanpa mengalami gangguan. Indikatornya adalah sebagai berikut:
- a) Mampu memelihara diri dari sifat yang tempramen
  - b) Integrasi yang siap pakai
  - c) Berperilaku dengan penuh pertimbangan
  - d) Memiliki kecenderungan bahagia dalam setiap keadaan

- e) Mampu menyesuaikan diri sesuai dengan lingkungannya.<sup>7</sup>

### c. Menumbuhkan Kecerdasan Spiritual

Danar Zohar dan Ian Marshall menggambarkan seseorang yang memiliki kecerdasan spiritual sebagai orang yang mampu bersikap fleksibel, mampu beradaptasi secara spontan dan aktif, mempunyai kesadaran diri yang tinggi, mampu menghadapi dan memanfaatkan penderitaan atau rasa sakit, memiliki visi dan prinsip, mempunyai komitmen dan bertindak penuh tanggung jawab.<sup>8</sup>

Prof Dr. Khalil Khavari menyatakan bahwa kecerdasan spiritual adalah fakultas dari dimensi non-material kita, ruh manusia. Ada beberapa langkah penting untuk meningkatkan *SQ* yang kita miliki. Tentunya semua itu sangat membutuhkan latihan, ketekunan, kesabaran dan proses yang tidak singkat.<sup>9</sup> Berikut langkah yang harus ditempuh:

- 1) Menyadari posisi dan situasi. Memahami konsekuensi dan reaksi yang akan timbul, *SQ* yang lebih tinggi berarti sampai pada kedalaman dari segala hal, memikirkan segala hal, menilai diri sendiri dan perilaku dari waktu ke waktu. Ini dapat dilakukan dengan menyisihkan beberapa saat untuk berdiam diri sebelum anda tertidur.
- 2) Jika renungan kita mendorong kita untuk merasa bahwa perilaku, kehidupan, atau hasil kerja kita lebih baik maka kita harus melakukan perubahan. Berjanji dalam hati untuk berubah. Hal ini dapat mendorong kita untuk memikirkan secara jujur apa yang harus kita tanggung untuk demi perubahan itu dalam bentuk energi dan pengorbanan.

---

<sup>7</sup> Akbar, "Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Advantage SCM Cabang Makassar", 23-25.

<sup>8</sup> Monty P. Satiadarma dan Fidelis E. Waruwu, *Mendidik Kecerdasan*, (Jakarta: Pustaka Populer Obor, 2003), 45.

<sup>9</sup> Abdul Wahid Hasan, *SQ Nabi*, (Yogyakarta: Ircisod, 2006), 85.

- 3) Mengenali diri sendiri, letak pusat kita dan motivasi yang paling dalam mengenai apa yang ingin kita capai dan sumbangkan untuk kehidupan.
- 4) Menyingkirkan penghalang seperti, marah, merasa bersalah, bodoh, manja ataupun malas dengan tindakan sederhana seperti kesadaran atau ketetapan hati.
- 5) Disiplin dalam bergerak maju untuk meraih apa yang kita tuju, curahkan segenap usaha mental dan spiritual untuk memaksimalkan usaha.
- 6) Menetapkan hati pada suatu jalan (terus-menerus) dalam kehidupan dan berusaha menuju pusat. Apa kita sudah memaksimalkan mengambil manfaat dari setiap situasi, apa kita sudah merasa puas dengan keadaan sekarang.
- 7) Sementara kita melangkah dengan di jalan yang kita pilih tetap sadar masih ada jalan lain. Hormatilah mereka yang melangkah di jalan tersebut.<sup>10</sup>

**d. Kecerdasan Spiritual dalam Perspektif Islam**

Kecerdasan spiritual bisa dijelaskan dalam surah an-nahl ayat 78 berikut ini:

وَاللَّهُ أَخْرَجَكُم مِّن بُطُونِ أُمَّهَاتِكُمْ لَا تَعْلَمُونَ شَيْئًا  
وَجَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ وَالْأَبْصَرَ وَالْأَفْئِدَةَ لَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ



Artinya: “Dan Allah mengeluarkan kamu dari perut ibumu dalam keadaan tidak mengetahui sesuatupun, dan Dia memberimu pendengaran, penglihatan dan hati nurani agar kamu bersyukur”. (QS. An-Nahl: 78)  
11

<sup>10</sup>Agus Nggermanto, *Melejitkan IQ, EQ, dan SQ Kecerdasan Quantum*,189.

<sup>11</sup> Alquran, Ar-Ra’du ayat 11, *Al-Qur’an Mushaf Per Kata Tajwid*, (Bandung :Jabal, 2010), 275.

Berdasarkan ayat diatas Allah Swt. memberikan penjelasan bahwa ketika seorang anak manusia dilahirkan ke dunia dia tidak tahu apa-apa. Dengan kekuasaan dan kasih sayang-Nya, manusia dibekali dengan atribut pelengkap yang nantinya dapat berfungsi untuk mengetahui sesegala sesuatu yang tidak pernah diketahui. Atribut-atribut tersebut adalah berupa tiga unsur penting dalam proses pembelajaran manusia, yakni: pendengaran, pengelihatan dan hati/akal pikiran.

Untuk itu, setiap muslim harus bersyukur karena telah diberikan kemampuan yang sangat bermanfaat bagi kehidupan. Manusia memiliki mata, kuping, serta hati nurani yang menunjukkan kebesaran Allah Swt. Melalui pendengaran dan penglihatan manusia dapat mendengarkan apa yang belum pernah mereka ketahui, sehingga ia memperoleh pengetahuan yang baru yang bisa ia tangkap dalam pikiran dan menyadari serta merasakan dalam hatinya untuk selalu bersyukur. Yang mana dalam setiap kegiatan yang dan ia jalankan akan selalu merasa diawasi oleh Allah Swt.

## **2. Kepribadian**

### **a. Pengertian Kepribadian**

Kepribadian merupakan bentuk atau karakter seseorang karyawan dalam perusahaan yang menerapkan tingkah laku seseorang pada diri sendiri yang ditujukan untuk berkomunikasi dengan orang lain serta menerapkan pendekatan diri sendiri pada lingkungan perusahaan atau organisasi.

Menurut *Florence Littauer* dalam bukunya yang berjudul *Personality Plus*, kepribadian adalah keseluruhan perilaku seorang individu dengan sistem kecenderungan tertentu yang berinteraksi dengan serangkaian situasi. Maka dari itulah situasi diciptakan dalam pembelajaran harus diseimbangkan dengan kebiasaan dan tindakan seorang anak, sehingga

terdapat perasaan yang memaksa atau tertekan dalam diri anak.<sup>12</sup>

Kepribadian adalah organisasi yang dinamis dari sistem psikofisik individu yang menentukan cara individu tersebut menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Keseluruhan cara individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain akan membedakan individu tersebut dengan individu yang lain. Kepribadian tersebut merupakan pola tertentu dari tingkah laku dan pikiran individu yang berlaku sepanjang waktu dan bagaimanapun keadaannya yang membedakan seseorang dari orang lain.

Dalam konteks organisasi kepribadian adalah kombinasi karakteristik fisik dan mental yang relatif stabil yang memberikan identitas kepada individu. Karakteristik atau sifat ini termasuk penampilan, pemikiran, tindakan, dan perasaan seseorang sebagai hasil dari pengaruh genetik dan lingkungan yang saling berinteraksi.<sup>13</sup>

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepribadian meliputi segala corak perilaku dan sifat yang khas dan dapat diperkirakan pada diri seseorang atau lebih bisa dilihat dari luar, yang digunakan untuk bereaksi dan menyesuaikan diri terhadap rangsangan, sehingga corak tingkah lakunya itu merupakan satu kesatuan fungsional yang khas bagi individu itu, seperti bagaimana kita bicara, penampilan fisik, dan sebagainya. Sedangkan karakter lebih bersifat inheren dan tidak tampak secara langsung. Seperti bagaimana sikap kita menghadapi orang lain, sifat kita, dan sebagainya.

#### **b. Tipe Kepribadian**

Tipe kepribadian merupakan sesuatu yang dasar dan penting dalam mempelajari karakter manusia dengan segala tingkah lakunya, dengan mendalami dan

---

<sup>12</sup> Florence Littauer, *Personality Plus*, (Jakarta: PT. Rosdakarya, 2006), 38.

<sup>13</sup> Rian Nurjanah, dkk., "Kepribadian Karyawan dan Budaya Organisasi: Faktor Determinan Keterikatan Karyawan (*Employee Engagemen*)," *Jurnal Manajemen*, Vol. XX, No. 02, (2016): 313.

memahami karakter manusia berdasarkan tipe kepribadiannya, maka akan diperoleh keterangan yang jelas, langsung, dan lugas mengenai karakteristik kepribadian orang tersebut.

Jung membagi tipe kepribadian menjadi dua tipe, yaitu kepribadian ekstrovert dan kepribadian introvert.

1) Kepribadian Ekstrovert

Kepribadian ekstrovert adalah kesiapan individu untuk berperilaku menyukai situasi yang melibatkan banyak orang. Orang yang ekstrovert berani mengambil resiko, suka bertindak tanpa banyak berfikir, cenderung lebih memperlihatkan keadaan emosinya secara terbuka, cenderung lebih suka langsung bertindak daripada berangan-angan, dan cenderung tidak konsisten.

2) Kepribadian Introvert

Kepribadian introvert adalah kesiapan individu untuk berperilaku yang tidak terlalu banyak menggunakan aktivitas fisik, lebih menyukai beberapa teman khusus saja, lebih menyukai kegiatan yang biasa dilakukan sehari-hari, tidak suka mengambil resiko, banyak berfikir sebelum bertindak atau berbicara, lebih suka menutupi perasaan yang sebenarnya, senang memikirkan peristiwa-peristiwa yang pernah dialami, lebih suka mengembangkan ide-ide yang dimiliki, teliti, sungguh-sungguh, dan konsisten. Selain itu, pribadi introvert lebih sadar akan waktu, semangat berkompetisi, sangat ambisius, sangat agresif, pekerja keras, menetapkan target yang tinggi bagi dirinya dan orang lain, memiliki emosi yang tinggi.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup>Edwina Renaganis Rosida dan Tri Puji Astuti, "Perbedaan Penerimaan Teman Sebaya ditinjau dari Tipe Kepribadian Ekstrovert dan Introvert", *Jurnal Empati*, Volume 4 (1), (2015): 78.

### c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepribadian

Menurut Robbins sebagaimana dikemukakan oleh Yuda Alfian, dkk, terdapat lima faktor dalam kepribadian Big Five yaitu:

- 1) Ekstraversi (*extraversion*). Dimensi ini mengungkapkan tingkat kenyamanan seseorang dalam berhubungan dengan individu lain. Individu yang memiliki sifat ekstraversi cenderung suka hidup berkelompok, memulai percakapan, percaya diri, ekspresif, tegas, dan mudah bersosialisasi. Sebaliknya individu yang memiliki sifat introver cenderung suka menyendiri, penakut, dan pendiam.
- 2) Mudah akur atau mudah bersepakat (*agreeableness*). Dimensi ini merujuk pada kecenderungan untuk patuh terhadap individu lainnya. Individu yang sangat mudah bersepakat adalah individu yang senang bekerja sama, hangat, dan penuh kepercayaan. Sementara itu, individu yang tidak mudah bersepakat cenderung bersikap dingin, tidak ramah, dan suka menantang.
- 3) Sifat berhati-hati (*conscientiousness*). Dimensi ini merupakan kepercayaan. Individu yang sangat berhati-hati adalah individu yang bertanggung jawab, jujur, teratur, dapat diandalkan, dan gigih. Sebaliknya, individu dengan sifat berhati-hati yang rendah cenderung mudah bingung, tidak teratur, dan tidak bisa diandalkan.
- 4) Stabilitas emosi (*emotional stability*). Dimensi ini disebut berdasarkan kebalikannya yaitu neurosis. Dimensi ini menilai kemampuan seseorang untuk menahan stress. Individu dengan stabilitas emosi yang positif cenderung tenang, percaya diri, memiliki pendirian yang teguh. Sementara itu, individu dengan stabilitas emosi yang negatif cenderung mudah gugup, khawatir, depresi, dan tidak memiliki pendirian yang teguh.
- 5) Terbuka dengan hal-hal yang baru (*openness to experience*). Dimensi ini merupakan dimensi terakhir yang mengelompokkan individu

berdasarkan lingkup dan keterkaitannya terhadap hal-hal yang baru. Individu yang sangat terbuka cenderung kreatif, ingin tahu dan sensitif terhadap hal-hal yang bersifat seni. Sebaliknya mereka yang tidak terbuka cenderung memiliki sifat konvensional dan merasa nyaman dengan hal-hal yang telah ada.<sup>15</sup>

#### d. Dimensi Kepribadian

Dimensi yang bisa berpengaruh terhadap kepribadian seseorang yang dapat mempengaruhi perilaku dalam organisasi, yaitu:

- 1) Kemampuan Internal  
Pada hal ini mereka meyakini bahwa mereka yang mengendalikan nasib mereka.
- 2) Kemampuan Eksternal  
Pada hal ini mereka melihat bahwa kekuatan mereka dikendalikan oleh kekuatan luar dan orang tersebut bersedia menerima pengaruh dari orang lain.
- 3) Lokus Kendali  
Pada hal ini berkaitan dengan focus seseorang atau keyakinan seseorang bahwa hasil (*reward*) yang mereka peroleh berasal dari dirinya sendiri atau dikendalikan oleh sumber nasibnya.<sup>16</sup>

#### e. Kepribadian dalam Perspektif Islam

Kepribadian dalam perspektif Islam yaitu sesuai dengan firman Allah Swt. dalam surah Ar-Ra'du ayat 11 sebagai berikut:

لَهُ مَعْقَبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ ۖ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ  
 اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ

<sup>15</sup>Yuda Alfian, dkk., "Pengaruh Kepribadian dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Pasuruan)", 77-78.

<sup>16</sup> Deddy Mulyadi, *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*, (Bandung : Alfabeta, 2018), 43.

وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ<sup>ج</sup> وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ

مِنَ وَالٍ ﴿١١﴾

Artinya: “Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia.” (QS. Ar-Ra’du:11)<sup>17</sup>

Ayat diatas memberikan penjelasan bahwa manusia diberi kebebasan untuk memilih kehidupannya, apakah mereka mau beriman atau kufur kepada Allah tergantung keinginan dan pilihannya sendiri. Dalam hal ini, manusia mempunyai hak dan kemampuan dalam berupaya untuk mengembangkan dirinya menjadi lebih baik yang dapat memberikan kontribusi atau nilai manfaat bagi kesejahteraan umat manusia. Dan juga memiliki kemampuan dalam menjalankan kehidupan yang sesuai dengan nilai-nilai agama dan norma-norma yang berlaku dimasyarakat. Sehingga ketika ia memiliki kemauan dan kemampuan untuk bekerja yang lebih giat dan maksimal, maka apa yang menjadi tujuannya dapat tercapai. Sebaliknya jika ia tidak memiliki kemauan dan kemampuan untuk bekerja lebih maksimal lagi, maka ia tidak bisa mendapatkan apa yang menjadi impiannya. Jadi,

<sup>17</sup> Alquran, Ar-Ra’du ayat 11, *Al-Qur’an Mushaf Per Kata Tajwid*, (Bandung :Jabal, 2010), 250.

tergantung karakteristik atau kepribadian masing-masing mau diarahkan kemana hidupnya.

### 3. *Self Efficacy*

#### a. Pengertian *Self Efficacy*

Dalam melakukan suatu kegiatan, keberhasilan seorang individu tidak hanya ditentukan oleh pengetahuan dan keahlian yang dimiliki, tetapi juga sikap dan kemampuan yang dimiliki bias menentukan keberhasilan seseorang.

Efikasi diri berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. Efikasi adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dieprsyaratkan. Sebagaimana menurut Widyaninggar yang dikemukakan oleh Sahidillah Nurdin, dkk.

Sedangkan menurut Purwanto bahwa Efikasi diri adalah kepercayaan seseorang atas kemampuan dirinya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, berdasarkan kondisi motivasi seseorang yang lebih didasarkan pada apa yang mereka percaya daripada apa yang secara objektif benar.<sup>18</sup>

Menurut Bandura sebagaimana yang dikemukakan oleh Hana Diawati, dkk, Efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu.<sup>19</sup> Dengan kata lain, *self-efficacy* (efikasi diri) merupakan kepercayaan seseorang terhadap keyakinan diri dan kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga memperoleh suatu keberhasilan.

---

<sup>18</sup>Sahidillah Nurdin, dkk., “Efikasi Diri dan Motivasi dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pemasaran,” *Jurnal Sain Manajemen*, Vol.2, No.1, (2020): 87.

<sup>19</sup> Hana Diawati, dkk., “Peran Motivasi Kerja dan Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan,” *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, Volume 1, Nomor 1, (2019): 102.

Menurut Krishnan sebagaimana yang dikemukakan oleh Putu Eka Purnama Dewi dan I Gusti Ayu Manuati Dewi bahwa keyakinan seseorang berkaitan erat dengan suatu dorongan atau motivasi agar yang bersangkutan lebih percaya dan yakin terhadap kemampuan yang dimiliki. Untuk itu, *self-efficacy* atau efikasi diri merupakan karakteristik karyawan yang sangat penting guna meningkatkan kemampuan berkomunikasi dan keyakinan diri dalam mengerjakan seluruh tugas yang dibebankan, sehingga kegiatan perusahaan berjalan secara optimal dan kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.<sup>20</sup>

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Self-Efficacy* (Efikasi Diri) dapat dipandang sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk melakukan serangkaian tindakan dalam situasi tertentu. Efikasi diri juga bias diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mencapai suatu target penugasan dengan sikap dan kemampuan yang dimiliki seseorang.

#### **b. Dimensi *Self Efficacy***

Efikasi diri pada diri tiap individu akan berbeda antara satu individu dengan yang lainnya berdasarkan tiga dimensi, berikut adalah tiga dimensi tersebut :

##### 1) Dimensi Tingkat (*level*).

Dimensi ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya. Apabila individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya maka efikasi diri individu akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang atau bahkan meliputi tugas-tugas yang paling sulit sesuai dengan batas

---

<sup>20</sup> Putu Eka Purnama Dewi dan I Gusti Ayu Manuati Dewi, "Pengaruh *Self-Efficacy* dan Motivasi Kerja pada Kepuasan Kerja Karyawan *Happy Bali Tour & Travel* Denpasar," *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol. 9, No. 1, (2015): 16.

kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat.

2) Dimensi Kekuatan (*streght*).

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dan keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya.

3) Dimensi Generalisasi (*generality*).

Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah lakuyang mana individu merasa yakin akan kemampuannya. Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya. Apakah terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi.<sup>21</sup>

**c. Sumber-sumber *Self Efficacy***

Menurut Bandura sebagaimana yang dikemukakan oleh F.X. Adi Prabowo bahwa efikasi diri terdiri dari beberapa sumber yaitu:

1) Melihat Orang Lain

Melihat atau mengamati aktivitas seseorang secara berulang-ulang akan memudahkan kita untuk melakukan pekerjaan yang sama seperti yang pernah kita lihat dilakukannya (*Modelling*). *Modelling* atau pemodelan merupakan proses perbandingan antara satu individu denganindividu lainnya. Misalnya apabila ia mampu melakukan pekerjaan itu saya juga bisa. Seseorang akan memiliki rasa percaya diri (*self confidence*) karena melihat individu lain mampu melakukannya. Ketika seseorang melihat orang lain sukses dalam melakukan sesuatu, maka efikasi dirinya akan

---

<sup>21</sup>Hana Diawati, dkk., “Peran Motivasi Kerja dan Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan”, 102-103.

meningkat, dan ketika melihat orang lain mengalami kegagalan dalam melakukan sesuatu, maka efikasi dirinya akan menurun. Proses demikian ini lebih efektif ketika seseorang melihat dirinya sama dengan model atau yang menjadi modelnya. Jika suatu model yang dirasa seperti dirinya memiliki kemampuan yang sama dan berhasil, hal ini akan meningkatkan efikasi diri si pemodel. Walaupun bukan sebagai hal yang berpengaruh seperti pengalaman masa lalu. *Modelling* adalah suatu pengaruh kuat ketika seseorang sama sekali tidak percaya atas kekuatan dirinya sendiri.

Berdasarkan uraian di atas bahwa semakin mirip modelnya (misalnya aspek-aspek demografi seperti umur, jenis kelamin, karakteristik fisik, pendidikan dan status serta pengalaman) dan semakin relevan tugas atau pekerjaan yang dilakukan, semakin besar pengaruh pada proses efikasi pemodel. Sumber informasi pribadi tersebut penting bagi individu dengan pengalaman langsung misalnya tugas baru dan sebagai strategi praktik untuk meningkatkan efikasi diri seseorang melalui pelatihan.

## 2) Pengalaman

Pengalaman (*experience*) yaitu penguasaan suatu pekerjaan atau tugas karena sudah pernah melakukan pekerjaan tersebut sebelumnya. Pengalaman diri maupun pengalaman orang lain menyediakan informasi langsung mengenai kemampuan memprediksi dan mengatasi ancaman-ancaman untuk mengembangkan dan membuktikan efikasi diri yang kuat. Secara umum, keberhasilan akan meningkatkan efikasi diri, sedangkan kegagalan akan menurunkan efikasi diri.

Berdasar uraian di atas dapat diketahui pengalaman masa lalu diri sendiri maupun orang lain mengenai keberhasilan akan meningkatkan efikasi seseorang sedangkan kegagalan menurunkan tingkat efikasi seseorang.

### 3) Persuasi Sosial

Persuasi sosial adalah meningkatnya rasa percaya diri dalam melakukan suatu kegiatan jika seseorang atau orang lain mengatakan bahwa kita mampu melakukannya. Persuasi sosial dihubungkan dengan dorongan/tanpa dorongan. Hal ini memiliki pengaruh yang kuat. Keyakinan seseorang atas efikasi mereka dapat diperkuat melalui pengaruh orang lain yang kompeten dan dihormati. Perkataan orang lain secara signifikan berpengaruh terhadap kepercayaan diri seseorang. Perkataan positif akan menambah efikasi diri, sedang perkataan negatif akan menurunkan kepercayaan diri seseorang. Secara umum lebih mudah mengurangi tingkat efikasi diri seseorang dibandingkan dengan menumbuhkannya.

### 4) Faktor Fisiologis

Menurut Luthans bahwa orang sering mengandalkan perasaan mereka secara fisik dan emosi untuk menilai kapabilitas mereka. Seperti yang diungkap Bandura lebih dari sumber informasi lainnya, jika ada hal-hal negatif (misalnya orang sangat lelah dan atau tidak sehat secara fisik atau cemas atau depresi, dan merasa tertekan), maka hal tersebut akan sangat mengurangi efikasi diri. Selanjutnya Luthans mengatakan bahwa di sisi lain jika keadaan fisik dan mental dalam keadaan baik maka kondisi tersebut tidak perlu memberikan kontribusi pada efikasi individu.

Dari penjelasan di atas dapat diketahui apabila individu dalam kondisi mental dan fisik yang sehat, maka hal ini merupakan titik awal yang baik untuk membangun efikasi. Kondisi tersebut juga meningkatkan efikasi seseorang pada tugas yang menuntut kondisi fisik dan atau psikologis yang baik.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> F.X. Adi Prabowo, "Pengaruh Efikasi Diri, Pengetahuan Kewirausahaan, dan Motivasi Berwirausaha terhadap Minat Mahasiswa Berwirausaha (Studi pada

**d. Self Efficacy dalam Persepektif Islam**

Konsep keyakinan seseorang untuk mencapai keberhasilan dijelaskan dalam surah Al-Anfal ayat 12 berikut ini:

إِذْ يُوحِي رَبُّكَ إِلَى الْمَلَائِكَةِ أَنِّي مَعَكُمْ فَثَبَّتُوا الَّذِينَ  
ءَامَنُوا سَأُلْقِي فِي قُلُوبِ الَّذِينَ كَفَرُوا الرُّعْبَ فَأَصْرَبُوا

فَوْقَ الْأَعْنَاقِ وَأَصْرَبُوا مِنْهُمْ كُلَّ بَنَانٍ ﴿١٢﴾

Artinya: “(Ingatah), ketika Tuhanmu mewahyukan kepada malaikat: “Sesungguhnya aku bersama kamu, Maka teguhkan (pendirian) orang-orang yang telah beriman”. Kelak akan aku jatuhkan rasa ketakutan kedalam hati orang-orang kafir, Maka penggallah kepala mereka dan pancunglah tiap-tiap ujung jari mereka”<sup>23</sup>

Berdasarkan ayat tersebut Allah Swt. menjelaskan bahwa betapa pentingnya keteguhan pendirian bagi umat Islam. Seseorang dalam mencapai suatu tujuan atau prestasi, seseorang memiliki dua bentuk ekspektasi dalam dirinya. Ekspektasi tersebut ialah ekspektasi hasil disamping efikasi ekspektasi atau *self efficacy*. Ekspektasi hasil terkait dengan perkiraan atau harapan atas hasil yang dapat diperoleh seseorang dari perilaku yang dilakukannya. Sedangkan dilain sisi, usaha seseorang didorong ole harapan dan persepsinya terhadap dirinya bahwa dia memiliki kemampuan untuk melakukan tindakan yang diharapkan untuk mencapai tujuannya (*self efficacy*).

---

Mahasiswa Diploma Pelayaran Universitas Hang Tuah Surabaya),” *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhanan*, Volume 6, Nomor 2, (2016): 107-109.

<sup>23</sup> Alquran, Ar-Ra’du ayat 11, *Al-Qur’an Mushaf Per Kata Tajwid*, 178.

#### 4. Motivasi Kerja

##### a. Pengertian Motivasi Kerja

Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Hasibuan, motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dari dalam diri. Menurut Robbins mengemukakan motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu.<sup>24</sup>

Supardi dan Anwar mengatakan sebagaimana yang dikemukakan oleh Chandra Andika Hadi Purnomo, dkk., bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan.<sup>25</sup>

Motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan diharapkan mampu mendorong karyawan tersebut untuk bersemangat dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Oleh karena itu peran motivasi sangatlah penting bagi karyawan dan

---

<sup>24</sup> Edy Soetrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2016), 109-111.

<sup>25</sup>Chandra Andika Hadi Purnomo, dkk., “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang)”, 30.

akan berdampak pada keberlangsungan hidup perusahaan.<sup>26</sup>

Pada intinya motivasi lebih menitikberatkan pada bagaimana caranya untuk membangkitkan keinginan pada seorang karyawan agar mau bekerja secara produktif demi mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

#### **b. Teori Motivasi Kerja**

Setiap teori motivasi berusaha untuk menguraikan apa sebenarnya manusia dan manusia dapat menjadi seperti apa. Para manajer dan pakar manajemen merumuskan teori-teori tentang motivasi. Teori motivasi tersebut dikelompokkan menjadi dua aspek, yaitu teori kepuasan dan teori motivasi proses.

##### 1) Teori Kepuasan

Pada dasarnya Teori ini lebih didekatkan pada faktor – faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja karyawan.

Teori kepuasan ini dipelopori oleh F. W. Taylor, Abraham H. Maslow, David McClelland, Frederick Herzberg, Clayton P. Alderfer, dan Douglas McGregor.

##### a) F. W. Taylor dengan Teori Motivasi Konvensional

F.W Taylor memfokuskan teorinya pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya yang menyebabkan orang mau bekerja keras. Dengan teori ini dapat disebutkan bahwa seseorang akan mau berbuat atau tidak berbuat didorong oleh ada atau tidaknya imbalan yang akan diperoleh.

---

<sup>26</sup> Dwi Sugmawati dan Tri Wulida Afrianty, “Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *In-Role Performance* Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderator (Studi pada Karyawan Bank Central Asia KCU Borrobudur Malang)”, 21.

b) Abraham H. Maslow dengan Teori Hierarki Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham H. Maslow mengemukakan bahwa kebutuhan manusia diklasifikasikan menjadi lima hierarki kebutuhan, yaitu:

- Kebutuhan fisiologis (*physiological*)  
Kebutuhan untuk mempertahankan hidup ini disebut dengan kebutuhan fisiologis. Yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat rendah atau disebut juga kebutuhan paling dasar.
- Kebutuhan rasa aman (*safety*)  
Setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, maka seseorang akan memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan. Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
- Kebutuhan hubungan social (*affiliation*)  
Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama orang lain. Kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi Bersama masyarakat, karena memang orang lainlah yang dapat memenuhinya, bukan diri sendiri. Misalnya kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- Kebutuhan pengakuan (*esteem*)  
Setiap orang yang normal membutuhkan adanya penghargaan diri dan penghargaan prestise diri dari lingkungannya. Semakin tinggi status dan kedudukan seseorang dalam

perusahaan, maka semakin tinggi pula kebutuhan akan prestise diri yang bersangkutan. Kebutuhan ini yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh masyarakat.

- Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*)

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Untuk memenuhi kebutuhan puncak biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri. Dalam kondisi ini seseorang ingin memperlihatkan kemampuan, *skill*, dan potensi, serta berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

c) David McClelland dengan Teori Motivasi Prestasi

Menurut teori motivasi prestasi yang dikemukakan oleh David McClelland, ada tiga komponen dasar yang dapat memotivasi kerja, yaitu:

- *Need for achievement*

Adalah kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.

- *Need for affiliation*

Adalah kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

- *Need for power*  
Adalah kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang peduli perasaan orang lain.
- d) Frederick Herzberg dengan Teori Model dan Faktor
- Teori ini merupakan pengembangan dari teori Abraham H. Maslow. Menurut teori ini ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu:
- Faktor pemeliharaan (*maintenance factor*)  
Merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan Kesehatan. Faktor-faktor pemeliharaan ini meliputi hal-hal gaji, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervisi yang menyenangkan, rumah dinas dan macam-macam tunjangan lainnya. Faktor pemeliharaan bukanlah motivasi bagi karyawan, melainkan keharusan yang harus diberikan pemimpin kepada karyawan.
  - Faktor motivasi (*motivation factor*)  
Faktor motivasi menyangkut kebutuhan psikologis seseorang akan perasaan sempurna dalam pekerjaan. Faktor motivasi berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan. Faktor ini timbul di dalam diri pelaksana sebagai hasil dari pekerjaannya dan kemudian menciptakan perasaan berprestasi,

dihargai, memperoleh kemajuan, serta tanggungjawab.

e) Clayon P. Alderfer dengan Teori ERG

Teori Clayon P. Alderfer mengemukakan teorinya dengan nama teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*). Teori ini merupakan modifikasi teori Abraham H. Maslow. Dalam modifikasi ini, dari lima teori hierarki kebutuhan Maslow menjad tiga macam kebutuhan, yaitu:

- *Existence* (Keberadaan)  
Merupakan kebutuhan seseorang untuk dapat dipenuhi dan terpeliharanya keberadaan yang bersangkutan sebagai seorang manusia di tengah-tengah masyarakat atau perusahaan. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan psikologi dan kebutuhan rasa aman.
- *Relatedness* (Kekerabatan)  
Merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan social sekitarnya. Dalam teori kekerabatan ini mencakup semua kebutuhan yang melibatkan hubungan seseorang dengan orang lain.
- *Growth* (Pertumbuhan)  
Merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang, seperti pertumbuhan kreativitas dan pribadi. Bila kebutuhan ini dapat dipenuhi, diikuti pribadi yang bersangkutan mendorong dirinya untuk mengembangkan kapasitas pribadinya.

f) Douglas McGregor dengan Teori X dan Y

Prinsip teori X didasarkan pada pola pikir konvensional yang ortodoks dan menyorot sosok negatif perilaku manusia. Teori ini memandang dari kacamata gelap dan buram. Sedangkan prinsip teori Y

merupakan suatu revolusi pola pikir dalam memandang manusia secara optimis.

## 2) Teori Motivasi Proses

Teori ini berusaha agar setiap pekerja giat sesuai dengan harapan organisasi perusahaan. Teori ini merupakan proses sebab dan akibat bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang telah diperolehnya. Daya penggerakannya adalah harapan akan diperoleh si pekerja. Ada tiga teori motivasi proses yang dikenal, yaitu teori harapan, teori keadilan dan teori pengukuhan.

### 1) Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Teori harapan menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seorang bekerja giat dalam melaksanakan pekerjaannya bergantung pada hubungan timbal balik antara apa yang ia inginkan dengan kebutuhan dari hasil pekerjaan itu. Bila keyakinan yang diharapkan cukup besar untuk memperolehnya, ia akan bekerja keras, begitupula sebaliknya. Teori harapan ini didasarkan atas harapan, nilai dan prestasi. Kalau dicermati, teori ini mengandung tiga variabel, yaitu daya tarik, hubungan antara prestasi kerja dengan imbalan, serta hubungan antara usaha dengan prestasi kerja.

### 2) Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Jadi, pemimpin harus bertindak adil terhadap semua karyawan. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku karyawan harus dinilai objektif, bukan atas dasar suka atau tidak suka. Pemberian kompensasi atau hukuman juga harus berdasarkan objektif dan adil. Jika prinsip ini diterapkan dengan baik oleh pimpinan, maka semangat bekerja karyawan cenderung akan meningkat.

### 3) Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*)

Teori pengukuhan didasarkan atas hubungan sebab dan akibat perilaku dengan pemberi kompensasi. Teori pengukuhan terdiri dari dua jenis, yaitu pengukuhan positif dan pengukuhan negatif. Jadi, prinsip pengukuhan selalu berhubungan dengan bertambahnya frekuensi dan tanggapan, apabila diikuti oleh stimulus yang bersyarat. Demikian juga prinsip hukuman selalu berhubungan dengan berkurangnya frekuensi respons.<sup>27</sup>

#### c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

##### 1) Faktor Intern

Faktor intern yang mempengaruhi motivasi kerja di antaranya yaitu :

- Keinginan untuk dapat hidup

Untuk mempertahankan hidup di muka bumi ini, manusia mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi, pekerjaan tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

- Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki suatu benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan suatu pekerjaan. Hal ini, banyak kita jumpai dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

- Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, seseorang mau bekerja

---

<sup>27</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 121-144.

disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Jadi, harga diri, nama baik dan kehormatan yang ingin dimiliki harus diperankan sendiri melalui bekerja keras untuk memperbaiki nasib.

- Keinginan untuk memperoleh pengakuan  
Bila diperinci keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi beberapa hal, yaitu adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pemimpin yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
- Keinginan untuk berkuasa  
Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Terkadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara yang tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya masih termasuk bekerja juga.

## 2) Faktor Ekstern

Adapun faktor ekstern yang mampu mempengaruhi motivasi kerja seseorang yaitu:

- Kondisi lingkungan kerja  
Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi, tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, dan juga hubungan kerja antar karyawan.
- Kompensasi yang memadai  
Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri sendiri dan keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk

mendorong karyawan dalam bekerja dengan baik.

- **Supervisi yang baik**  
Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan yaitu mengarahkan dan membimbing karyawan agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik tanpa melakukan kesalahan. Dengan begitu artinya seorang supervisi adalah seseorang yang sangat dekat dengan karyawan dan selalu menghadapi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari. Sifat-sifat supervisi dan peranan supervisor dalam suatu pekerjaan sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.
- **Adanya jaminan pekerjaan**  
Setiap orang akan mau bekerja mati-matian untuk perusahaan apabila yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Karena mereka bekerja bukan hanya untuk hari ini, tetapi mereka berharap bekerja cukup di satu perusahaan sampai tua. Hal ini akan terwujud apabila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan karyawan.
- **Status dan tanggung jawab**  
Dengan adanya status atau kedudukan dalam jabatan tertentu, karyawan akan merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk kegiatan-kegiatan. Jadi, status dan kedudukan mampu mendorong untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.
- **Peraturan yang fleksibel**  
Peraturan yang ditetapkan dan berlaku yang bersifat mengatur dan melindungi para karyawan harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Semua merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara

karyawan dan perusahaan, termasuk di antaranya hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan yang bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.<sup>28</sup>

#### **d. Tujuan Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan sebagaimana dikemukakan oleh Rani Kurniasari, terdapat beberapa tujuan motivasi, yaitu:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan,
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan,
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan,
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan,
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan,
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan,
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik,
- 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan,
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan,
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya,
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku,
- 12) Meningkatkan kinerja karyawan.<sup>29</sup>

#### **e. Prinsip – prinsip Motivasi Kerja**

Berikut adalah beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai, yaitu:

- 1) Prinsip partisipasi

---

<sup>28</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 118-120.

<sup>29</sup>Rani Kurniasari, "Pemberian Motivasi serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta," *Widya Cipta*, Vol. II, No. 1, (2018): 33.

Dalam memotivasi kerja pegawai, perlu diberikan kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan.

2) Prinsip komunikasi

Seorang pemimpin harus mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas dengan informasi yang jelas kepada karyawan, sehingga karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3) Prinsip mengakui andil bawahan

Seorang pemimpin harus mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. Dengan adanya pengakuan tersebut karyawan akan lebih mudah dalam dimotivasi kerjanya.

4) Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan wewenang kepada karyawan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil suatu keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya akan menjadikan karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan pemimpin.

5) Prinsip memberi perhatian

Pemimpin harus memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan oleh karyawan. Dengan demikian akan memotivasi karyawan dalam bekerja dan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pemimpin.<sup>30</sup>

**f. Teknik Motivasi Kerja**

Beberapa teknik untuk memotivasi karyawan, yaitu:

1) Teknik pemenuhan kebutuhan karyawan

Pemimpin tidak akan mungkin bisa memotivasi karyawan tanpa memperhatikan apa yang dibutuhkan oleh karyawan. Sebagaimana diungkap oleh Abraham Maslow yang

---

<sup>30</sup>A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017), 100-101.

mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan karyawan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial atau rasa memiliki, kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri.

2) Teknik komunikasi persuasif

Teknik komunikasi persuasif merupakan salah satu teknik memotivasi kerja karyawan yang dilakukan dengan cara mempengaruhi karyawan secara ekstralogis. Teknik ini dirumuskan dengan “AIDDAS”

A : *Attention* (Perhatian)

I : *Interest* (Minat)

D : *Desire* (Hasrat)

D : *Decision* (Keputusan)

A : *Action* (Aksi/tindakan)

S : *Satisfaction* (Kepuasan)

Cara penggunaannya yaitu pemimpin harus memberikan perhatian kepada karyawan tentang tujuan melakukan pekerjaan tersebut agar timbul minat karyawan dalam bekerja. Jika sudah timbul minat maka hasratnya menjadi kuat dalam mengambil keputusan dan melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan dan harapan pemimpin. Dengan demikian, karyawan akan merasa termotivasi dan puas dengan hasil kerjanya.<sup>31</sup>

g. Indikator Motivasi Kerja

Motivasi merupakan aspek pendukung guna melaksanakan aktivitas khusus. Indikasi motivasi kerja pekerja Siswanto, S (2005, hal.122-124) yaitu:

- 1) Kinerja
- 2) Penghargaan
- 3) Tantangan
- 4) Tanggung Jawab
- 5) Pengembangan
- 6) Keterlibatan

---

<sup>31</sup>A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, 101-102.

7) Kesempatan.<sup>32</sup>**h. Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam**

Islam mengajarkan umatnya untuk selalu bekerja keras untuk mengubah nasibnya sendiri, berlaku jujur dalam berbisnis, mencari usaha dari tangannya sendiri, berlomba-lomba dalam kebaikan.<sup>33</sup> Hal ini sesuai dengan firman Allah Swt. dalam surah Al-Israa : 29

وَلَا تَجْعَلْ يَدَكَ مَغْلُولَةً إِلَىٰ عُنُقِكَ وَلَا تَبْسُطْهَا كُلًّا

الْبَسِطِ فَتَقْعُدَ مَلُومًا مَّحْسُورًا ﴿٢٩﴾

Artinya : “Dan janganlah kamu jadikan tanganmu terbelenggu pada lehermu dan janganlah kamu terlalu mengulurkannya karena itu kamu menjadi tercela dan menyesal”.<sup>34</sup>

Dan surah An-Najm : 39

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ﴿٣٩﴾

Artinya : “Dan bahwasannya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya”.<sup>35</sup>

Berdasarkan ayat diatas dapat dijelaskan bahwa dalam firman-Nya Allah mengajarkan kepada umatnya untuk mengubah hidupnya sendiri dengan bekerja keras. Hal itu dapat memberikan motivasi kepada umatnya bahwa

<sup>32</sup>Syaiful Bahri, Yuni Chairatun Nisa, "Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan", *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis* 18, no.1 (2017): 12.

<sup>33</sup> Abdul Aziz, *Etika Bisnis Persepektif Islam*, (Bandung : Alfabeta, 2013), 128.

<sup>34</sup> Alquran, Al-Israa ayat 29, *Al-Qur'an Mushaf Per Kata Tajwid*, 285.

<sup>35</sup> Alquran, An-Najm ayat 39, *Al-Qur'an Mushaf Per Kata Tajwid*, 527.

dalam bekerja itu harus giat dan tekun. Dimana jika hal itu dilakukan dapat meningkatkan semangat kerja dan motivasi kerja menjadi tinggi, yang nantinya apa yang menjadi tujuan dari suatu organisasi ataupun perusahaan bisa tercapai dengan maksimal. Karena jika motivasi kerja dimiliki disetiap anggota ataupun karyawannya dapat memberikan efek positif dan semangat kerjanya meningkat, sehingga apa yang menjadi tugas dan pekerjaannya akan terasa mudah untuk dijalankan ataupun diselesaikan.

## B. Hasil Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa peneliti yang telah melakukan penelitian tentang *spiritual quotient SQ*, kepribadian karyawan dan *self efficacy* terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil dari beberapa penelitian tersebut akan digunakan sebagai bahan referensi dan perbandingan dalam penelitian ini, antara lain adalah sebagai berikut :

1. Akbar yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Advantage SCM Cabang Makassar”. Dalam hasil penelitiannya bahwa variabel kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Advantage SCM Cabang Makassar.<sup>36</sup>
2. Fani Alifah Robbil yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Spiritual terhadap Kinerja melalui Motivasi dan Kepuasan Kerja Pegawai KPP Pratama Jember”. Dalam hasil penelitiannya bahwa variabel kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai. Dan variabel kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai. Sedangkan variabel kecerdasan intelektual tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Variabel kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

---

<sup>36</sup>Akbar, “Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Advantage SCM Cabang Makassar”.

Dan motivasi pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Serta kepuasan kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai.<sup>37</sup>

3. Husaini, dkk., yang berjudul “Pengaruh Kepribadian, Komitmen Kerja, dan Kematangan Emosional terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Perawat di Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Jiwa Aceh”. Dalam hasil penelitiannya bahwa variabel kepribadian, komitmen kerja dan kematangan emosional secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja. Dan variabel kepribadian, komitmen kerja dan kematangan emosional baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh terhadap kinerja perawat. Variabel kepribadian, komitmen kerja dan kematangan emosional berpengaruh terhadap kinerja perawat melalui motivasi kerja.<sup>38</sup>
4. Sahidillah Nurdin, dkk., yang berjudul “Efikasi Diri dan Motivasi dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pemasaran”. Dalam hasil penelitiannya bahwa variabel efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan tidak memiliki pengaruh positif dan juga tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan keduanya memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Kao Indonesia Cabang Bandung.<sup>39</sup>
5. Dian Rizki Noviawati yang berjudul “Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Karyawan Divisi *Finance* Dan Divisi *Human Resource* Pt. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya)”. Dalam hasil penelitiannya bahwa variabel *Self efficacy* memberikan

---

<sup>37</sup>Fani Alifah Robbil, “Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Spiritual terhadap Kinerja melalui Motivasi dan Kepuasan Kerja Pegawai KPP Pratama Jember,” *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 11, No. 1, (2017).

<sup>38</sup>Husaini, dkk., “Pengaruh Kepribadian, Komitmen Kerja, dan Kematangan Emosional terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Perawat di Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Jiwa Aceh”.

<sup>39</sup>Sahidillah Nurdin, dkk., “Efikasi Diri dan Motivasi dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pemasaran”.

pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan variabel *Self efficacy* memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Variabel Motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta variabel motivasi mampu memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.<sup>40</sup>

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, maka terdapat perbedaan dengan penelitian yang peneliti lakukan. Untuk memosisikan penelitian ini, peneliti akan memaparkan dalam bentuk tabel:

**Tabel 2.1**  
**Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Hasil	Perbedaan
1.	Akbar	Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Advantage SCM Cabang Makassar	Variabel kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Advantage SCM Cabang Makassar.	1. Penelitian yang saya lakukan menggunakan variabel kepribadian karyawan dan <i>self efficacy</i> , sedangkan penelitian peneliti hanya menggunakan variabel <i>spiritual quotient</i> 2. Obyek penelitian yang saya lakukan adalah di suatu Bank, sedangkan pada penelitian ini berada di suatu perusahaan.
2.	Fani Alifah	Pengaruh Kecerdasan	1.Variabel kecerdasan intelektual	1. Penelitian yang saya lakukan

<sup>40</sup>Dian Rizki Noviawati, “Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Karyawan Divisi *Finance* Dan Divisi *Human Resource* PT Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya),”*Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 04, No. 3, (2016).

No	Peneliti	Judul	Hasil	Perbedaan
	Robbil	Intelektual dan Spiritual terhadap Kinerja melalui Motivasi dan Kepuasan Kerja Pegawai KPP Pratama Jember	<p>berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai</p> <p>2. Variabel kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai</p> <p>3. Variabel kecerdasan intelektual tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai</p> <p>4. Variabel kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <p>5. Variabel kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <p>6. Motivasi pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai</p> <p>7. Kepuasan kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai.</p>	<p>tidak menggunakan variabel kecerdasan intelektual</p> <p>2. Penelitian yang saya lakukan adalah untuk mengetahui motivasi kerja, tidak tentang kepuasan kerja.</p>
3.	Husaini, dkk.,	Pengaruh Kepribadian, Komitmen Kerja, dan Kematangan Emosional terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Perawat di Badan Layanan	<p>1. Variabel kepribadian, komitmen kerja dan kematangan emosional secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja</p> <p>2. Variabel kepribadian, komitmen kerja dan kematangan emosional baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh terhadap</p>	<p>1. Penelitian yang saya lakukan tidak menggunakan variabel komitmen kerja dan kematangan emosional dan tidak tentang kinerja perawat.</p> <p>2. Obyek penelitian yang saya lakukan adalah di suatu</p>

No	Peneliti	Judul	Hasil	Perbedaan
		Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Jiwa Aceh	kinerja perawat 3. Variabel kepribadian, komitmen kerja dan kematangan emosional berpengaruh terhadap kinerja perawat melalui motivasi kerja.	Bank, tidak pada suatu Rumah Sakit.
4.	Sahidillah Nurdin, dkk.,	Efikasi Diri dan Motivasi dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pemasaran	1. Variabel efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Variabel motivasi terhadap kinerja karyawan tidak memiliki pengaruh positif dan juga tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Dan keduanya memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.	1. Fokus penelitian yang saya lakukan adalah untuk meningkatkan motivasi kerja, tidak untuk meningkatkan kinerja karyawan 2. Penelitian yang saya lakukan adalah untuk semua karyawan.
5.	Dian Rizki Noviwati	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Studi Pada Karyawan Divisi <i>Finance</i> Dan Divisi <i>Human Resource</i> Pt. Coca-Cola Distribution	1. Variabel <i>Self efficacy</i> memberikan pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Variabel <i>Self efficacy</i> memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan 3. Variabel Motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 4. Variabel motivasi	1. Penelitian yang saya lakukan adalah tentang motivasi kerja, tidak tentang kinerja karyawan 2. Obyek penelitian yang saya lakukan adalah di suatu Bank, sedangkan pada penelitian ini berada di suatu perusahaan.

No	Peneliti	Judul	Hasil	Perbedaan
		Indonesia, Surabaya)	mampu memediasi pengaruh <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan .	

**C. Kerangka Berfikir**

Kerangka berfikir adalah menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis, perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Kerangka berfikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian hanya membahas sebuah variabel atau lebih secara mandiri, maka dilakukan peneliti di samping mengungkapkan deskripsi teoritis untuk masing-masing variabel, juga argumentasi terhadap variasi besaran variabelnya yang diteliti. Jadi, kerangka berfikir merupakan sintesa antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan.<sup>41</sup>

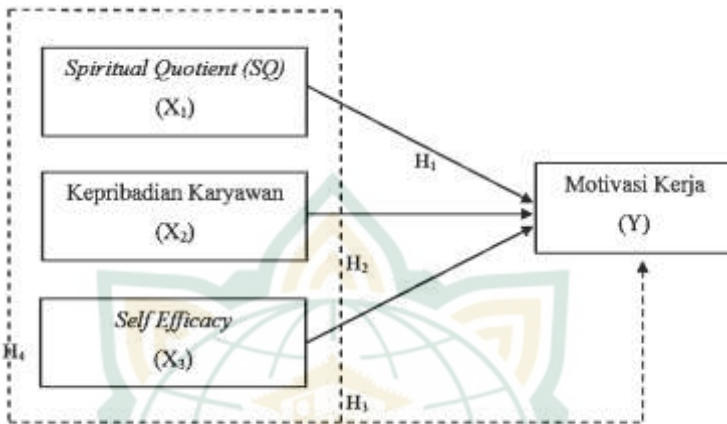
Kerangka berfikir sumber daya manusia dalam penelitian ini dengan variabel *spiritual quotient (SQ)*, kepribadian dan *self efficacy* yang diprediksi berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan. Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

Dari uraian tersebut secara sistematis kerangka pemikiran teoritis dslsm penelitian ini dapat digambarkan dalam bagan, yaitu:

---

<sup>41</sup> Masrukhin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Kudus: STAIN Kudus, 2009), 119.

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berfikir**



Keterangan: \_\_\_\_\_ : Uji parsial  
 - - - - - : Uji simultan

**D. Hipotesis**

Hipotesis dalam sebuah penelitian adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Istilah ini berasal dari bahasa Yunani, yaitu “*Hipo*” yang artinya lemah, di bawah, kurang. Sedangkan “*Thesis*” adalah teori atau proposisi yang hendak disajikan sebagai bukti. Dengan demikian, hipotesis adalah pernyataan yang masih lemah keberadaannya dan masih perlu dibuktikan kenyataannya. Suatu hipotesis akan diterima jikalau bahan-bahan penyelidikan membenarkan pernyataan itu dan akan ditolak apabila kenyataan menyangkalnya.

Secara singkat, hipotesis adalah suatu dugaan atau jawaban sementara yang menyatakan adanya hubungan antara dua variabel atau lebih dan masih diuji kebenarannya.<sup>42</sup> Semenetera itu, dalam sumber lain hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap

<sup>42</sup> Sutrisno Hadi, *Statistik Metodologi Reseach II*, (Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada, 1998), 257.

masalah yang diajukan, dan jawaban itu masih akan diuji secara empirik kebenarannya.<sup>43</sup>

Adapun berdasarkan kerangka pemikiran teoritis diatas, maka hipotesis dari penelitian ini yang dapat dibuat oleh penulis adalah sebagai berikut:

### 1. Pengaruh *Spiritual Quotient* terhadap Motivasi Kerja Karyawan

*Spiritual Quotient* (kecerdasan spiritual) adalah kecerdasan yang bersumber dari dalam jiwa seseorang tentang bagaimana mengelola hati agar mampu memaknai kehidupan, serta percaya akan adanya kekuatan yang maha dahsyat diluar kemampuan manusia. Dengan adanya kecerdasan spiritual inilah orang mampu memandang setiap keadaan dengan pandangan yang lebih luas dan bijaksana, selalu berpikir positif, mampu menyederhanakan masalah, dan yang paling penting selalu menghadirkan Tuhan dalam setiap aktivitasnya. Sehingga bisa mendorong dan memotivasi dirinya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Dalam penelitian Akbar yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Advantage SCM Cabang Makassar”. Dalam hasil penelitiannya bahwa variabel kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis dalam penelitian ini, yaitu :

H<sub>1</sub> : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan spiritual terhadap motivasi kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Cabang Kudus.

### 2. Pengaruh Kepribadian Karyawan terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Kepribadian merupakan bentuk atau karakter seseorang karyawan dalam perusahaan yang menerapkan tingkah laku seseorang pada diri sendiri yang ditujukan untuk berkomunikasi dengan orang lain serta menerapkan

---

<sup>43</sup> Sigit Hermawan dan Amirullah, *Metode Penelitian Bisnis*, (Malang: Media Nusa Creative, 2016), 79.

pendekatan diri sendiri pada lingkungan perusahaan atau organisasi. Maka dengan adanya komunikasi dan pendekatan diri terhadap lingkungan perusahaan akan menimbulkan suatu kenyamanan, sehingga motivasi kerja karyawan bisa lebih meningkat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Husaini, dkk., yang berjudul “Pengaruh Kepribadian, Komitmen Kerja, dan Kematangan Emosional terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Perawat di Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Jiwa Aceh”. Dalam hasil penelitiannya bahwa variabel kepribadian, komitmen kerja dan kematangan emosional secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis dalam penelitian ini, yaitu :

H<sub>2</sub> : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara kepribadian karyawan terhadap motivasi kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Cabang Kudus.

### 3. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Motivasi Kerja Karyawan

*Self-efficacy* (efikasi diri) merupakan kepercayaan seseorang terhadap keyakinan diri dan kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga memperoleh suatu keberhasilan. Dari kepercayaan diri inilah yang mampu memotivasi karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Dalam penelitian Dian Rizki Noviawati yang berjudul “Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Karyawan Divisi *Finance* Dan Divisi *Human Resource* PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya)”. Dalam hasil penelitiannya bahwa variabel *Self efficacy* memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis dalam penelitian ini, yaitu :

H<sub>3</sub> : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara *Self efficacy* (efikasi diri) terhadap motivasi kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Cabang Kudus

#### 4. Pengaruh *Spiritual Quotient*, Kepribadian Karyawan, dan *Self Efficacy* terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi merupakan bagaimana caranya untuk membangkitkan keinginan pada seorang karyawan agar mau bekerja secara produktif demi mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian Sahidillah Nurdin,dkk., yang berjudul “Efikasi Diri dan Motivasi dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pemasaran”. Dalam hasil penelitiannya bahwa variabel efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis dalam penelitian ini, yaitu :

H<sub>4</sub> : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antarspiritual quotient, kepribadian karyawan, dan self efficacy terhadap motivasi kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Cabang Kudus.