

kegiatan pimpinan dalam konteks proses interaksi pekerjaan atau tugas di lapangan yang ditujukan untuk mengatasi kebosanan pegawai sehingga dalam situasi melaksanakan pekerjaan, pegawai senantiasa menunjukkan disiplin, kejujuran, tanggung jawab, antusiasme, serta penuh partisipasi.

Secara garis besar tujuan dan manfaat *variation skill* adalah sebagai berikut:

- a. Menimbulkan dan meningkatkan perhatian pegawai kepada aspek tugas dan tanggung jawab yang diemban yang relevan dengan tugas dan fungsi pegawai.
- b. Memberikan kesempatan bagi berkembangnya bakat atau prakarsa pegawai yang ingin mengetahui dan menyelidiki pada pekerjaan atau job yang baru.
- c. Memupuk tingkah laku yang positif terhadap pimpinan dan instansi/lembaga dengan berbagai cara pekerjaan yang lebih hidup dan bervariasi di lingkungan kerja dengan lebih baik.
- d. Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memperoleh cara menyerap pengarahan pimpinan yang menjadi tugas dan fungsinya sebagai seorang pegawai yang baik. Kemampuan merupakan ungkapan dan perwujudan diri individu termasuk kebutuhan pokok manusia yang bisa terwujud memberikan rasa kepuasan dan rasa keberhasilan yang mendalam. Kemampuan dapat menentukan dan meningkatkan makna hidup manusia dengan segala kompleksitas dan problemnya juga

Untuk mengukur perilaku itu sendiri atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu berprestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Di dalam penelitian ini pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kerja kunci bagi perusahaan yang bersangkutan. Bidang prestasi kunci tersebut adalah:

1. Hasil kerja. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecekatan mental. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap. Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan
6. Disiplin waktu dan absensi. Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Ghazali yang berpendapat bahwa pencapaian ekonomi adalah sarana untuk mendapatkan hasil akhir, dan bukan hasil akhir yang diinginkan. Kekayaan adalah sarana untuk keberhasilan dalam kehidupan yang kekal.

Secara sederhana dapat dikatakan bahwa manusia memiliki tiga unsur, jasad, akal dan hati. Jasad memiliki kebutuhan yang harus dipuaskan dan bersifat fisik. Rasulullah mengajarkan bahwa kepada jasad harus diberikan hak-haknya. Mata punya hak, kalau mengantuk harus tidur, badan punya hak, kalau lelah harus istirahat dan ini dipuaskan dengan memberi istirahat beberapa saat dalam bekerja. Akal membutuhkan ilmu pengetahuan, sedangkan hati membutuhkan agama (spiritualitas).

Secara lebih lengkap, maka Allah SWT dalam menciptakan manusia menganugerahkan lima naluri dasar yang merupakan kebutuhan primernya, yaitu agama, nyawa, akal, keturunan, dan harta. Oleh karena itu, segala sesuatu yang mencakup pemeliharaan kelima dasar tersebut adalah maslahat, sedangkan setiap apa yang mengabaikan kelima dasar tersebut atau sebagiannya adalah *mafsadah*. Berangkat dari penjelasan ini, maka terdapat lima kebutuhan dasar:

1. Agama (al-din). Kebutuhan terhadap tuhan selalu ada pada diri setiap manusia, apakah disadarinya atau tidak.
2. Kehidupan (al-Nafs). Kebutuhan untuk kehidupan ini adalah yang diperlukan oleh jasad, misalnya makanan untuk menjaga kesehatan, rumah untuk menjaga keselamatan, pakaian untuk menutupi aurat.

pihak lain, maka Syari'ah membolehkan *economic dealings* seperti perolehan (*earnings*), ijarah (*hiring and leasing*), *kirayah* (penyewaan tanah), perdagangan, dan semua bentuk manufaktur. Yang perlu diingat adalah syariah melarang aktivitas yang berbahaya dan malpraktik seperti memasarkan minuman keras, lembaga riba, merampas harta anak yatim, pihak yang lemah, mencuri. Kebutuhan sekunder adalah kebutuhan yang tidak memberikan manfaat langsung dan tidak pula diperlukan untuk manfaat dunia. Ia memberikan manfaat dalam jangka panjang atau di hari akhirat.

Dalam proses motivasi yang diuraikan di atas telah disebutkan bahwa pada manusia terdapat kegelisahan yang timbul karena adanya kebutuhan yang tidak terpuaskan. Kegelisahan ini merupakan dorongan untuk memperbaiki diri atau berbuat lebih baik lagi agar mendapat ridho-Nya. Oleh karena itu, dalam konsep yang Islami dikenal adanya *self motivation* atau *inner motivation*. Bagi Islam, satu-satunya keterbatasan mutlak yang diberikan Tuhan dalam kehidupan dunia adalah waktu, sehingga semua tuntutan untuk memenuhi segala kebutuhan harus dapat dilakukan dengan bijak dalam bingkai waktu. Pemberian motivasi bagi pekerja secara Islami harus mampu menyeimbangkan pemenuhan semua kebutuhan ini. Di samping menerapkan berbagai konsep motivasi yang dianggap sesuai dengan kondisi karyawan dan kondisi perusahaan, imbalan yang mendekatkan diri pada karyawan pada kehidupan mendatang perlu pula menjadi

		variabel yang digunakan terdiri dua yaitu kepemimpinan dan prestasi kerja		
Syafrizal Helmi	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan serta Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero Medan)	untuk mengetahui seberapa jauh terdapat pengaruh yang signifikan pada pelatihan dan pengembangan serta prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan PT Perkebunan Nusantara III (persero Medan)	Uji validitas, uji reabilitas, dan uji hipotesis dengan analisis linear berganda	penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan pada pelatihan dan pengembangan serta prestasi kerja pegawai terhadap pengembangan karir karyawan
Gefi Dyah K	Analisa Peningkatan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Agen Asuransi pada PT Prudential Assurance cabang Makassar	untuk menganalisa dan mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap prestasi kerja karyawan agen asuransi pada PT prudential life assurance cabang Makassar	analisis deskriptif kualitatif, uji multikonearitas, uji heteroskedastisitas, uji parsial (t) dan uji simultan (f)	menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan agen asuransi PT prudential life assurance cabang Makassar
Abdul Aziz	Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Ethos kerja terhadap Produktivitas Karyawan di Unit Kerja	mengetahui adanya pengaruh signifikan pada motivasi, disiplin dan etos kerja terhadap produktivitas	Uji validitas, uji reabilitas, dan uji hipotesis dengan analisis linear berganda dan korelasi	menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan ethos kerja baik secara simultan maupun parsial mempunyai kontribusi terhadap

