

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perekonomian syariah di Indonesia terus berkembang. Hal itu dapat dibuktikan dengan berdirinya berbagai lembaga keuangan syariah. Berdirinya lembaga keuangan syariah pertama kali di Indonesia dimulai pada tahun 1992, yaitu dengan diresmikannya Bank Muamalat sebagai Bank Umum Syariah pertama. Hingga september 1999, Bank Muamalat Indonesia telah memiliki 45 outlet yang tersebar di Jakarta, Bandung, Semarang, Surabaya, Balikpapan dan Makassar. Setelah tahun 2000, lembaga keuangan syariah ini semakin berkembang dari waktu ke waktu. Lembaga keuangan syariah merupakan lembaga keuangan yang dalam operasionalnya berlandaskan pada prinsip-prinsip Islam.

Penerapan prinsip Islam inilah yang membedakan lembaga keuangan syariah dengan lembaga keuangan umum (konvensional). Misalnya dalam hal pembiayaan usaha, bank syariah hanya bersedia membiayai kegiatan-kegiatan atau usaha yang halal dan bermanfaat, sedangkan bank konvensional dalam memberikan pembiayaan tidak menilai halal atau tidak usaha tersebut. Lembaga keuangan syariah terdiri dari bank dan non bank. Ada beberapa jenis lembaga keuangan syariah bank dan non bank di Indonesia. Lembaga keuangan syariah yang berupa

bank diantaranya adalah Bank Umum Syariah (BUS), Unit Usaha Syariah (UUS), dan Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS). Lembaga keuangan syariah non bank, diantaranya adalah *Baitul Mal Wa Tamwil* (BMT), Pegadaian Syariah, Asuransi Syariah, Reksadana Syariah, dan lain-lain.¹ Kalau melihat pemberdayaan ekonomi rakyat dalam arti yang sebenarnya, dapat dilihat dari kiprah BMT yang sukses bermitra dengan para pelaku usaha kecil (toko kelontong, kios buah, pedagang kecil dan lain-lain) setelah sukses menjadi mitra BMT yang selagi mendapat pendanaan murah juga mendapatkan berkah.

BMT Pahlawan Tulungagung merupakan salah satu dari 5000 BMT yang bertebaran diseluruh tanah air. BMT Pahlawan hadir untuk memberdayakan ekonomi masyarakat kecil (akar rumput) sesuai syariah Islam, yakni sistem bagi hasil/tanpa bunga. BMT Pahlawan beroperasi sejak 10 November 1996, diresmikan oleh Bapak Bupati Tulungagung dengan disaksikan oleh seluruh unsur MUSPIDA dan para tokoh masyarakat di Tulungagung. Dengan demikian sejak 10 November 1996 BMT Pahlawan mulai bergerak membantu para pengusaha kecil yang ada disekitarnya. Dalam proses selanjutnya BMT Pahlawan memperoleh Badan Hukum Nomor : 188.4/372/BH/XVI.29/115/2010 tertanggal

¹<https://blog.syariah.com/kemajuan-perbankan-syariah-indonesia-898f1492916e1> di akses pada 25 agustus 2018

tanggal 30 Maret 2016 dari Kementerian Koperasi. Dengan demikian maka keberadaan BMT secara hukum sudah terlindungi oleh undang-undang.²

BMT Pahlawan memberikan permodalan kepada para pengusaha kecil dan mikro dengan sistem bagi hasil. Dengan sistem ini mereka merasa lebih pas dan nyaman. Sebab pemberian jasa tidak didasarkan kepada besarnya jumlah pinjaman, namun didasarkan jumlah keuntungan mereka. Dan jika usaha mereka rugi maka kerugian akan ditanggung bersama. Hal ini berbeda dengan lembaga – lembaga keuangan konvensional yang tidak kenal nasib nasabah. Untung atau rugi tidak peduli yang penting bayar bunga. Inilah ketidakadilan dalam praktek riba yang selama ini menjalar dalam kehidupan.

Dengan kehadiran BMT memiliki peran penting di desa dan kota paling tidak di sektor ekonomi lokal seperti pertanian, perikanan, peternakan, perdagangan, kerajinan dan sektor informal lainnya yang berkembang lebih baik karena keberadaan BMT, selain itu diharapkan dengan adanya BMT sektor usaha yang telah mati bisa hidup kembali. Mesti demikian, tidak menjamin bahwa realitas tumbuh dan berkembangnya BMT di lapangan tidak selalu bagus, bahkan ada BMT yang kemudian gagal, tumbang, dan kemudian mati tidak berjalan lagi. Diantara faktor yang menyebabkan kegagalan pengelolaan BMT adalah faktor Sumber Daya Manusia (SDM) yang kurang mampu menjaga keberlangsungan BMT.

² BMT Pahlawan Tulungagung, Laporan Rapat Anggota Tahunan, (Tulungagung: Tidak Diterbitkan, 2017), hal. 1-2

Pengelolaan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai upaya penerapan manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan kebijakan prosedural dan praktik mengelola atau mengatur orang di lembaga atau organisasi, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mengelola karyawan diperlukan seni tertentu, guna melahirkan karyawan yang profesional dan memiliki kinerja tinggi. Masalah mendasar yang sering dihadapi perusahaan adalah bagaimana pengelolaan sumber daya manusia supaya mereka bersedia melakukan tugas dengan sebaik-baiknya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.³

Untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi, salah satunya adalah ditunjang dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang benar-benar mempunyai ketrampilan dan keahlian di bidangnya. Dengan adanya SDM yang berkualitas diharapkan akan tercipta karyawan yang bersih, berwibawa, bertanggung jawab, berprestasi, dan mempunyai iman yang kuat. Kita sadari pula bahwa keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia.⁴

Hal tersebut haruslah segera disikapi dengan baik dengan penguatan pengelolaan manajemen BMT yang bersangkutan, tindakan yang teliti dan bijaksana harus dapat diambil dalam membekali dan

³ Nuraini Firmandari, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta), Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam Vol. IX, No. 1, 2014, hal. 25

⁴ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi 4. (Yogyakarta: BPFE, 2000), hal. 73

mempersiapkan sumber daya manusia, sehingga benar-benar menjadi asset pembangunan bangsa yang produktif dan bermanfaat. Disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja. Situasi kerja yang religi ditekankan bahwa karyawan selain bekerja juga harus melakukan ibadah kepada Allah SWT.

Karena setiap perbuatan yang kita lakukan pasti ada aturan yang mengatur.

Sejalan dengan bekerja guna mendapatkan untung, kita juga harus beribadah dengan cara melakukan pekerjaan kita sesuai dengan syariat agama yang berlaku dengan harapan bekerja mendapatkan untung di dunia dan untung di akhirat. Dalam upaya peningkatan kinerja sumber daya manusia di BMT Pahlawan Tulungagung diperlukan sekali teori-teori manajemen, termasuk prinsip syariah yang berlandaskan Al-Qur'an dan Hadist. Program-program penarikan dan latihan perlu diubah untuk menyesuaikan diri dengan program komputerisasi.

Dalam mengerjakan suatu hal yang sungguh-sungguh pasti akan mendapatkan hasil yang baik, sehingga pimpinan akan memberikan imbalan-imbalan atas suatu jasa yang diberikan dalam suatu organisasi (BMT) sehingga tercipta kinerja karyawan yang optimal. Dengan memperhatikan situasi kerja yang religius diharapkan kinerja para karyawan mampu bersaing dalam perekonomian global. Saat ini Para manager umumnya menghadapi masalah yang terus-menerus muncul,

yakni mengapa kiranya karyawan-karyawan tertentu menunjukkan kinerja lebih baik dibandingkan dengan karyawan lainnya.

Dibawah ini terdapat tabel penilaian kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung :

Tabel 1.1
Kinerja Karyawan
BMT Pahlawan Tulungagung

Catatan Hasil Kinerja Karyawan	Total Penilaian Kinerja Karyawan BMT Pahlawan Tulungagung			
	2014	2015	2016	2017
Karyawan Yang Memiliki Tingkat Kinerja Tinggi	75%	78%	82%	85%
Karyawan Yang Memiliki Tingkat Kinerja Rendah	25%	23%	22%	24%

Sumber: Data Lembaga BMT Pahlawan Tulungagung 2017

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa adanya peningkatan dan penurunan terhadap kinerja karyawan. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau lembaga. Terdapat beberapa *output* kinerja karyawan di BMT Pahlawan meliputi disiplin kerja yaitu alat yang digunakan manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta upaya untuk meningkatkan

kesadaran dan bersedia untuk mentaati semua peraturan meskipun kurang optimal dalam pelaksanaannya.

Untuk itu perlu disadari oleh setiap pimpinan dalam suatu organisasi atau lembaga, bahwa disetiap langkah ada teknik-teknik untuk dapat memelihara kinerja karyawan dalam pengaplikasiannya serta memberikan motivasi kepada bawahannya agar dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai aturan dan pengarahan. Motivasi menurut Morgan motivasi diartikan sebagai “ untuk mendorong dan menekan dengan kuat “ yang akan muncul dalam perilaku yang gigih dalam mengarah pada pencapaian tujuan-tujuan tertentu. motivasi kerja berkaitan erat dengan upaya (*effort*) yang dikeluarkan seseorang dalam bekerja. Motivasi merupakan faktor penting dalam mencapai kinerja tinggi.⁵

Motivasi kerja karyawan di BMT Pahlawan juga penting dalam meningkatkan kinerja, oleh karena itu setiap organisasi atau perusahaan perlu berusaha agar karyawan mempunyai kinerja yang tinggi sehingga kinerja di organisasi atau perusahaan secara keseluruhan akan tinggi. Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Oleh karena itu motivasi kerja yang diberikan para manager di BMT Pahlawan Tulungagung akan di ekspresikan para karyawan dalam bentuk kepuasan kerja, maka kepuasan dalam bekerja akan nampak terwujud dalam perilaku dan kinerja seseorang karyawan.

⁵ Kiki Cahaya Setiawan, “Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balai Pustaka”, Jurnal Psikologi Islami Vol. 1 No. 2, 2015, hal. 48

Orang yang merasa puas akan pekerjaan, akan bekerja dengan semangat kerja tinggi sehingga kinerja karyawan tersebut tinggi. Dimana hal tersebut akan mempunyai dampak langsung terhadap efektivitas organisasi atau lembaga, akan tetapi setiap individu harus professional untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam lembaga yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan (*skill*) yang dimiliki.

Dapat diketahui bahwa untuk menjalankan kegiatan operasional dikendalikan oleh team dan karyawan yang sesuai dengan bidangnya. Dunia Lembaga Keuangan Syariah khususnya BMT menjadi ladang yang dikhususkan kepada para lulusan sarjana yang membidangi ekonomi atau semacamnya. Tidak dipungkiri bahwa banyak BMT di Tulungagung sudah mengalami kegagalan dalam menjalankan perannya untuk membantu perekonomian. Namun kenyataanya BMT Pahlawan Tulungagung mampu bertahan dan mengelola kinerja BMTnya dengan dibuktikan mampu bertahan kurang lebih 22 tahun.

Mereka mampu bertahan selama itu karena manajemen serta dukungan karyawan yang ahli di bidangnya. Rata-rata mereka memiliki karyawan yang berumur 20-50 tahun dan bekerja pada BMT sejak BMT pertama kali beroperasi. Di dalam pengoprasianya, BMT membuktikan dengan kerja yang sungguh-sungguh serta kemampuan para karyawan dalam menyelesaikan setiap masalah yang dihadapi, karena tidak mungkin

BMT bisa bertahan lama jika tidak memiliki karyawan yang berkualitas mengerjakan tugas dan mendapatkan hasil yang optimal.

Keterkaitan kompensasi dengan dengan kinerja karyawan sangatlah signifikan. Menurut Simamora Kompensasi (*compensation*) meliputi kembalian-kembalian finansial dan jasa-jasa terwujud dan tunjangan-tunjangan yang di terima karyawan sebagai bagian hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.⁶ Sistem mana yang dirasa tepat untuk memberikan kompensasi kepada para karyawan dengan harapan dapat meningkatkan kinerja.

Kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung. Namun demikian, tentunya para pegawai juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan. Dengan adanya religiusitas, motivasi kerja dan kompensasi, maka akan berdampak pada semangat karyawan untuk bekerja dengan kinerja yang optimal. Sehingga dengan demikian diharapkan akan terciptanya karyawan yang berprestasi, bertanggung jawab serta mempunyai iman yang kuat. Kerja yang sungguh-sungguh haruslah dimiliki setiap karyawan, karena semakin tinggi kinerja seseorang maka lembaga akan memberikan imbalan yang sesuai.

⁶ M. Kadarisman, *Manajemen Kompenisasi*, (Jakarta: PT Rajawali Persada, 2012), hal. 10

Penelitian ini mengembangkan penelitian yang pernah ditulis oleh Mulyadi yang berjudul pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Balai Pustaka. Hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya menduga masih terdapat variabel lain yang dapat menjelaskan kinerja karyawan selain faktor kompensasi. Selain itu, obyek yang digunakan berbeda yaitu karyawan PT. Balai Pustaka.⁷ Penelitian lainnya ditulis oleh Kiki Cahaya Setiawan yang berjudul pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang. Hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya menduga masih terdapat variabel lain yang dapat menjelaskan kinerja karyawan selain factor motivasi kerja. Selain itu, obyek yang digunakan berbeda yaitu karyawan PT. level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang.⁸

Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian dalam rangka untuk menilai apakah religiusitas, motivasi kerja dan kompensasi layak dilakukan di perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan organisasi. Dengan melihat kondisi tersebut maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **Pengaruh Religiusitas, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di BMT Pahlawan Tulungagung.**

⁷ Mulyadi, "Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balai Pustaka", hal. 32

⁸ Kiki Cahaya Setiawan, "Pengaruh Pemberian Kompensasi ...hal. 48

B. Identifikasi Masalah

Penelitian tentang religiusitas, motivasi kerja dan kompensasi ini mengambil tempat di BMT Pahlawan Tulungagung, penentuan tema dan lokasi penelitian didasarkan pada :

1. Pertama, religiusitas, motivasi kerja dan kompensasi adalah factor utama individu atas respon baik internal maupun eksternal untuk menerima atau menolak perlakuan bekerja di BMT Pahlawan Tulungagung. Perbedaan atau tingkat pemahaman pada objek akan menimbulkan ragam perilaku karyawan BMT Pahlawan Tulungagung.
2. Kedua, BMT sebagai salah satu entitas lembaga ekonomi keuangan mikro yang berintikan Baitul Maal (lembaga amil zakat / non profit) dan Baitut Tamwil (lembaga Pembiayaan / profit Oriented) di Tulungagung yang memiliki potensi yang besar dalam mengembangkan perekonomian berbasis nilai Islam. Situasi dan kondisi kerja Islami yang ditekankan agar membentuk pribadi yang operasional sesuai dengan prinsip-prinsip islam.
3. Ketiga, kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung mengalami kenaikan dan penurunan meskipun tidak secara drastis, hal tersebut menunjukkan bahwa respon karyawan terhadap tujuan organisasi kurang baik. Sehingga upaya meningkatkan kinerja karyawan sangat perlu dilakukan demi tercapainya tujuan organisasi.
4. Keempat, banyaknya penelitian sejenis dengan mengambil cakupan objek penelitian yang luas. Pemilihan lokasi penelitian yang lebih

spesifik diharapkan mampu menghadirkan hasil penelitian yang lebih berkualitas.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung ?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung ?
3. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung ?
4. Apakah ada pengaruh silmutan pada religiusitas, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh langsung religiusitas terhadap kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung.
2. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung.

3. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung.
4. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh langsung yang silmutan antara religiusitas, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung.

E. Kegunaan Penelitian

Manfaat penelitian harus memberikan manfaat yang bagus supaya penelitian ini dapat terus berkembang sampai menjadi penelitian yang lengkap adalah :

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini menawarkan sebuah pandangan baru tentang manajemen sumber daya manusia (MSDM), bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh factor religiusitas yang bersumber pada ajaran agama Islam dan factor motivasi kerja yang ada pada diri seseorang atau motivasi dari luar diri seseorang sehingga kinerja karyawan dapat dimaksimalkan dalam sebuah organisasi atau pada tempatnya bekerja.

2. Kegunaan praktis

- a. Bagi lembaga, hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi terkait dengan pengaruh religiusitas, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung.

- b. Bagi akademik, sebagai referensi peneliti berikutnya terkait dengan religiusitas, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan serta dokumentasi ilmiah yang bermanfaat untuk kegiatan akademik bagi pihak kampus.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dan kajian bagi peneliti-peneliti baru yang akan melakukan penelitian.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini digunakan untuk mengetahui tentang variable-variabel yang diteliti, membatasi permasalahan yang akan diteliti dan lokasi penelitian sehingga tidak menyimpang dari tujuan yang dikehendaki.

Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Subyek penelitian ini adalah seluruh karyawan pada BMT Pahlawan Tulungagung.
2. Penelitian ini mengkaji tentang religiusitas, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan BMT Pahlawan Tulungagung.
3. Peneliti mengambil sampel penelitian pada BMT Pahlawan Tulungagung.

G. Penegasan Istilah

1. Penegasan konseptual dalam penelitian ini mencakup:

- a. Romo Mangunwijaya berpendapat bahwa religiositas berbeda dengan agama. Religiositas lebih melihat pada segala sesuatu yang ada dalam lubuk hati, getaran hati nurani pribadi, serta personal yang menjadi misteri bagi orang lain karena menapaskan intimitas jiwa, yaitu cita rasa totalitas (termasuk rasio dan rasa manusiawi) kedalaman isi pribadi manusia.⁹
- b. Motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (volunter) yang diarahkan kearah tujuan tertentu. Pandangan berikut tentang motivasi, dikemukakan oleh John R.Schermerhorn Jr. c.s. motivasi untuk bekerja, merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian (Organizational Behavior), guna menerangkan kekutan-kekuatan yang terdapat pada diri seorang individu, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja.

Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya

⁹ Heribertus Joko Warwanto, *Pendidikan Religiositas – Gagasan, Isi, dan Pelaksanaanya*, (Yogyakarta: Kanisius, 2009) hal. 14-15

minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi merupakan sebuah konsep penting dalam studi tentang kinerja kerja individual.¹⁰

c. Kompensasi

Menurut Ivancevic adalah fungsi *Human resource Management* (HRM) yang berhubungan dengan setiap jenis reward yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Pegawai menukarkan tenaganya untuk mendapatkan *reward* finansial maupun nonfinansial. Sebagai penghargaan atas penyerahan dan pemberian segenap hasil kerja atau *performance* pegawai kepada organisasi, organisasi memberikan balas jasa, imbalan jasa, penghargaan, penghasilan, kompensasi atau *reward*.¹¹

d. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah titik akhir orang, sumber daya, dan lingkungan tertentu yang dikumpulkan bersama-sama dengan maksud untuk menghasilkan hal-hal tertentu. Kinerja seorang pegawai atau karyawan adalah hasil atau keluaran (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu organisasi atau institusi.¹² Disini terjadi ikatan atau kontrak mengenai hak dan kewajiban dari masing-masing pihak. Peranan karyawan bagi

¹⁰ J. Winardi, *Motivasi dan Permotivasi Dalam Manajemen* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada 2011) hal. 1-3

¹¹ M. Kadarisman, *Manajemen Kompenisasi*...hal. 6-7

¹² Hussein Fattah, *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai* (Yogyakarta: Elmatara 2017) hal.

sebuah organisasi ataupun lembaga berupa keterlibatan mereka dalam sebuah perencanaan, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi atau lembaga.

2. Penegasan Operasional dalam penelitian ini mencakup:
 - a. Pengaruh yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah daya yang ada dari beberapa variabel, yang dapat membentuk pola pikir, watak, kepercayaan atau perbuatan di BMT Pahlawan Tulungagung.
 - b. Religiusitas pada penelitian ini adalah aplikasi keimanan karyawan dalam bekerja dan beraktivitas di BMT Pahlawan Tulungagung.
 - c. Motivasi kerja dalam penelitian ini adalah dorongan dari dalam diri karyawan dan dorongan dari luar agar mau melaksanakan segala sesuatu pekerjaan di BMT Pahlawan Tulungagung.
 - d. Kompensasi dalam penelitian ini adalah imbalan-imbalan yang diterima oleh karyawan yang berupa uang, tunjangan dan penghargaan di BMT Pahlawan Tulungagung.
 - e. Kinerja dalam penelitian ini adalah pencapaian visi dan misi di BMT Pahlawan Tulungagung.

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk dapat menyampaikan gambaran yang jelas mengenai penelitian ini, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi-informasi dan hal-hal yang dibahas tiap bab.

1. Bagian awal :

Berisi tentang halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar gambar, daftar lampiran, transliterasi dan abstrak.

2. Bagian isi terdiri :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, penegasan istilah, sistematika skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini membahas religiusitas, motivasi kerja, kompensasi, kinerja karyawan dan BMT Pahlawan Tulungagung, kajian penelitian terdahulu, kerangka konseptual, hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampling dan sampel penelitian, sumber data, variabel dan skala pengukurannya, teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Pada bab ini memuat deskripsi singkat hasil penelitian yang berisi deskripsi data dan pengujian hipotesis serta temuan penelitian.

BAB V PEMBAHASAN

Pada bab ini terdiri dari pembahasan dari setiap rumusan masalah.

BAB VI PENUTUP

Pada bab ini dikemukakan kesimpulan dari hasil pembahasan dan memberikan saran berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan.

3. Bagian akhir :

Terdiri dari daftar rujukan, lampiran-lampiran, surat pernyataan keaslian skripsi, daftar riwayat hidup.