

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Religiusitas

1. Pengertian Religiusitas

Religiusitas berasal dari bahasa latin *relegare* yang berarti mengikat secara erat atau ikatan kebersamaan. Religiusitas adalah sebuah ekspresi spiritual seseorang yang berkaitan dengan sistem keyakinan, nilai, hukum yang berlaku, dan ritual. Religiusitas merupakan aspek yang telah dihayati oleh individu di dalam hati, getaran hati nurani, dan sikap personal. Religiusitas secara umum dijelaskan berhubungan dengan kognisi (pengetahuan beragama, keyakinan beragama), yang mempengaruhi apa yang dilakukan dengan kelekatan emosional atau perasaan emosional tentang agama dan perilaku seperti kehadiran di tempat ibadah, membaca kitab suci dan berdoa.

Seseorang yang dikatakan religius adalah mereka yang mencoba mengerti kehidupan secara lebih dalam dari batas lahiriah semata, yang bergerak dalam dimensi vertikal dari kehidupan dan mentransendensikan hidup ini. Pengukuran religiusitas dapat difokuskan pada keterlibatan dalam agama dan perilaku atau pada sikap dan orientasi terhadap agama.¹³

¹³Bastman H.D., *Integrasi Psikologi Dengan Islam Menuju Psikologi Islami*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1995), hal. 56

Religius sendiri menurut agama Islam adalah menjalankan ajaran agama secara menyeluruh seperti pada firman Allah dalam Al Quran.

Al- Baqarah ayat 208 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا ادْخُلُوا فِي السَّلَامِ كَافَّةً وَلَا تَتَّبِعُوا خُطُوَاتِ الشَّيْطَانِ إِنَّهُ لَكُمْ عَدُوٌّ مُّبِينٌ

Artinya :

“Hai orang-orang yang beriman, masuklah kamu ke dalam Islam keseluruhan, dan janganlah kamu turut langkah-langkah syaitan. Sesungguhnya syaitan itu musuh yang nyata bagimu”.¹⁴

2. Dimensi Religiusitas

Aspek religiusitas menurut kementerian dan lingkungan hidup RI 1987, religiusitas (agama islam) terdiri dari 5 aspek , yaitu :

- a. Aspek iman menyangkut keyakinan dan hubungan manusia dengan Tuhan, malaikat, para Nabi dan sebagainya.
- b. Aspek Islam menyangkut frekuensi, intensitas pelaksana ibadah yang telah ditetapkan missal sholat, puasa dan zakat.
- c. Aspek ihsan menyangkut pengalaman dan perasaan tentang kehadiran Tuhan, takut melanggar larangan dan lain-lain.
- d. Aspek ilmu yang menyangkut pengetahuan seseorang tentang ajaran-ajaran agama.
- e. Aspek amal menyangkut tingkah laku dalam kehidupan bermasyarakat, missal menolong orang lain, membela orang lemah, dan bekerja.¹⁵

¹⁴ Al-Quran : Ust.salim Bahreisy dan Drs.Abdullah Bahreisy.Tarjamah Alqur'an ... hal.33

Menurut Glock & Stark seperti Ada lima macam dimensi keberagamaan yaitu, dimensi keyakinan, dimensi praktek agama (ritual dan ketaatan), dimensi pengalaman, dimensi pengetahuan agama, dimensi pengamalan atau konsekuensi. ¹⁶Dalam konteks agama Silam sebagai agama yang dianut oleh mayoritas masyarakat Indoneisa, lima dimensi tersebut dapat dijelaskan sebagi berikut :

a. Dimensi Ritual

Al-Dzariyat ayat 56:

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

Artinya :

"Dan Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka menyembah-Ku". ¹⁷

Dimensi ritual yaitu aspek yang mengukur sejauh mana seseorang melakukan kewajiban ritualnya dalam agama yang dianut. Misalnya; pergi ke tempat ibadah, berdoa pribadi, berpuasa, dan lainlain. Dimensi ritual ini merupakan perilaku keberagamaan yang berupa peribadatan yang berbentuk upacara keagamaan.

¹⁵ Caroline C, "Hubungan Antara Religiusitas Dengan Tingkat Penalaran Moral Pada Pelajaran Madrasah Mu'allimat Muhammadiyah Yogyakarta", (Yogyakarta: Fakultas Psikology UGM 1999), hal. 20

¹⁶ Djamaludin Ancok, *Psikologi Islami* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar 2011) hal. 77

¹⁷ Al-Quran : Ust.salim Bahreisy dan Drs.Abdullah Bahreisy.Tarjamah Alqur'an...hal.

- b. Dimensi Ideologis yaitu yang mengukur tingkatan sejauh mana seseorang menerima hal-hal yang bersifat dogmatis dalam agamanya. Misalnya; menerima keberadaan Tuhan, malaikat dan setan, surga dan neraka, dan lain-lain. Al-Baqarah ayat 186:

وَإِذَا سَأَلَكَ عِبَادِي عَنِّي فَإِنِّي قَرِيبٌ أُجِيبُ دَعْوَةَ الدَّاعِ إِذَا دَعَانِ فَلْيَسْتَجِيبُوا لِي
وَلْيُؤْمِنُوا بِي لَعَلَّهُمْ يَرْشُدُونَ

Artinya :

“Dan apabila hamba-hamba-Ku bertanya kepadamu tentang Aku, maka (jawablah), bahwasanya Aku adalah dekat. Aku mengabulkan permohonan orang yang berdoa apabila ia memohon kepada-Ku, maka hendaklah mereka itu memenuhi (segala perintah-Ku) dan hendaklah mereka beriman kepada-Ku, agar mereka selalu berada dalam kebenaran”.¹⁸

Al-Hujarat ayat 13 :

يَأَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِّن ذَكَرٍ وَأُنثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ
عِنْدَ اللَّهِ أَتَقْوَاهُ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya :

“Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-

¹⁸ Al-Quran : Ust.salim Bahreisy dan Drs.Abdullah Bahreisy.Tarjamah Alqur'an... hal. 29

*bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling takwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal.”*¹⁹

Dalam konteks ajaran Islam, dimensi ideologis ini menyangkut kepercayaan seseorang terhadap kebenaran agama-agamanya. Semua ajaran yang bermuara dari Al quran dan hadits harus menjadi pedoman bagi segala bidang kehidupan. Keberagaman ditinjau dari segi ini misalnya mendarma baktikan diri terhadap masyarakat yang menyampaikan amar ma'ruf nahi mungkar dan amaliah lainnya dilakukan dengan ikhlas berdasarkan keimanan yang tinggi. Pada serta makna ayat diatas, religiusitas karyawan memang sangat diperlukan. Mengingat semua karyawan bekerja dalam lembaga keuangan syariah yang berlandaskan Al-Quran dan Hadist. Pada pelaksanaannya semua produk yang dijual ke masyarakat haruslah sesuai denganketentuan bermuamalah dalam ajaran Islam.

- c. Dimensi Intelektual yaitu tentang seberapa jauh seseorang mengetahui, mengerti, dan paham tentang ajaran agamanya, dan sejauh mana seseorang itu mau melakukan aktivitas untuk semakin menambah pemahamannya dalam hal keagamaan yang berkaitan dengan agamanya. Secara lebih luas, Dimensi intelektual ini menunjukkan tingkat pemahaman seseorang terhadap doktrin-doktrin agama tentang

¹⁹ Al-Quran : Ust.salim Bahreisy dan Drs.Abdullah Bahreisy.Tarjamah Alqur'an... hal.

kedalaman ajaran agama yang dipeluknya. Ilmu yang dimiliki seseorang akan menjadikannya lebih luas wawasan berfikirnya sehingga perilaku keberagamaan akan lebih terarah.

- d. Dimensi Pengalaman yaitu berkaitan dengan seberapa jauh tingkat Muslim dalam merasakan dan mengalami perasaan-perasaan dan pengalaman religius. Dalam Islam dimensi ini terwujud dalam perasaan dekat dengan Allah, perasaan doa-doanya sering terkabul, perasaan tentram bahagia karena menuhankan Allah, perasaan bertawakkal, perasaan khusuk ketika melaksanakan sholat, perasaan tergetar ketika mendengar adzan atau ayat-ayat al-qur'an, perasaan syukur kepada Allah, perasaan mendapat peringatan atau pertolongan dari Allah.
- e. Dimensi Konsekuensi dalam hal ini berkaitan dengan sejauh mana seseorang itu mau berkomitmen dengan ajaran agamanya dalam kehidupan sehari-hari. Misalnya; menolong orang lain, bersikap jujur, mau berbagi, tidak mencuri, dan lain-lain. Aspek ini berbeda dengan aspek ritual. Aspek ritual lebih pada perilaku keagamaan yang bersifat penyembahan/adorasi sedangkan aspek komitmen lebih mengarah pada hubungan manusia tersebut dengan sesamanya dalam kerangka agama yang dianut. Pada hakekatnya, dimensi konsekuensi ini lebih dekat dengan aspek social.

Dimensi sosial adalah manifestasi ajaran agama dalam kehidupan masyarakat, meliputi semua perilaku yang didefinisikan oleh agama.

Ditinjau dari dimensi ini semua aktivitas yang berhubungan dengan kemasyarakatan umum merupakan ibadah. Hal ini tidak lepas dari ajaran Islam yang menyeluruh, menyangkut semua sendi kehidupan. Jadi religiusitas pada dasarnya merupakan perbuatan seseorang yang berhubungan dengan masyarakat luas dalam rangka mengembangkan kreativitas pengabdian (ibadah) kepada Allah semata.²⁰

Religiusitas karyawan pada BMT Pahlawan Tulungagung haruslah kuat, mengingat lembaga keuangan tersebut merupakan lembaga keuangan yang berbasis lembaga keuangan syariah. Dengan kondisi karyawan yang sudah bekerja cukup lama dan terdidik di BMT tersebut, religiusitas karyawannya haruslah segera dipertahankan dan ditingkatkan. Mengingat produk yang di jual oleh BMT Pahlawan merupakan produk jasa keuangan yang berpedoman menurut prinsip syariah Islam. karyawan yang mempunyai pengetahuan dan keimanan yang kuat sangatlah diharapkan karena jasa keuangan yang ditawarkan dari BMT Pahlawan haruslah diterima oleh semua kalangan dan dapat sesuai dengan prinsip bermuamalah yang benar.

Religiusitas dalam penelitian ini mengkaji tentang alasan-alasan dan faktor-faktor Islami yang membuat karyawan bekerja dengan maksimal sesuai dengan syariah Islam di BMT. Faktor tersebut bisa dipengaruhi oleh keyakinan tentang agama Islam, pengalaman hidup

²⁰ Wahyudin dkk, "Dimensi Relegiusitas Dan Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Studi Pada Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto)", Jurnal Bisnis, hal. 6-7

bernuansa Islam, dorongan dari agama Islam untuk bekerja dan mencari nafkah serta seberapa luas pengetahuan karyawan tentang agama Islam yang bisa diterapkan bekerja di BMT. Selain itu religius karyawan juga akan diukur dengan dimensi-dimensi religius seperti dimensi ritual, dimensi ideologis, dimensi intelektual, dimensi pengalaman dan dimensi konsekuensi.

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi

Motif atau dalam Bahasa Inggrisnya motive berasal dari kata motion yang berarti gerakan atau sesuatu yang dalam hal ini tingkah laku oleh manusia atau disebut juga perbuatan atau tingkah laku. Motif dalam psikologis berarti rangsangan atau dorongan atau pembangkit tenaga bagi terjadinya tingkah laku.²¹ Motivasi memprediksi upaya bersama-sama dengan sifat-sifat individual dan bantuan keorganisasian memprediksi kinerja. Dengan kata lain, motivasi merupakan sebuah determinan penting bagi kinerja individual.²²

Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Motivasi juga dapat dikatakan sebagai perbedaan antara dapat melaksanakan dan mau melaksanakan. Motivasi lebih dekat pada

²¹ Sarwono, Pengantar Umum Psikology, (Jakarta: Bulan Bintang, 1996), hal. 57

²² J. Winardi, *Motivasi dan Permotivasian Dalam Manajemen*...hal. 1-4

mau melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan. Motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Atau dengan kata lain, motivasi dapat diartikan sebagai dorongan mental terhadap perorangan atau orang-orang yang dipimpinnya agar melakukan pekerjaan yang diinginkan, sesuai dengan tujuan tertentu yang ditetapkan lebih dahulu.²³

Motivasi adalah rangsangan dari luar dalam bentuk benda ataupun bukan dalam bentuk benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut. Motivasi motif adalah suatu kehendak atau keinginan yang timbul dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut berbuat.²⁴

Karyawan akan berusaha untuk menutupi kekurangannya dengan melakukan suatu aktifitas yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan melakukan aktifitas yang lebih banyak dan lebih baik, karyawan akan memperoleh hasil yang lebih baik pula sehingga keinginannya dapat terpenuhi. Keinginan yang timbul dalam diri karyawan dapat berasal dari dalam dirinya sendiri maupun berasal dari

²³ Hamzah B. uno, *Teori Motivasi & Pengukuranya Analisis Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), ha. 1

²⁴ Moenir, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), hal. 136

luar dirinya, baik yang berasal dari dalam lingkungan kerjanya maupun dari luar lingkungan kerjanya.²⁵

Berdasarkan beberapa pengertian dari para ahli diatas dapat didefinisikan bahwa, motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.

2. Jenis motivasi

Motivasi memiliki beberapa jenis, jenis-jenis motivasi itu sendiri ialah:

- a. Jenis motivasi ditinjau dari perannya ada dua macam yaitu yang pertama motivasi positif ialah motivasi yang menimbulkan harapan yang sifatnya menguntungkan atau menggembirakan dan yang kedua motivasi negative ialah motivasi yang menimbulkan rasa takut (ancaman, tekanan, intimidasi, dan sejenisnya).
- b. Jenis motivasi di tinjau dari segi perwujudannya ada 2 yaitu motivasi materiil yaitu motivasi yang berupa materiil (uang, kertas berharga atau barang-barang yang dapat menjadi daya tarik), dan motivasi non materiil yaitu motivasi ini seringkali mempunyai daya tarik lebih besar dari pada motivasi materiil fisik misalnya, motivasi atau landasan agama atau keyakinan sehingga tanpa berpikir keduniaan orang

²⁵ Aldo Dkk, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Karyawan Produksi, (Malang: Fakultas Ilmu Brawijaya Malang 2014)", Jurnal Bisnis, Vol. 13 No. 1. hal. 54

berbuat sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain semata-mata karena dorongan agama atau keyakinan itu.²⁶

3. Indikasi Motivasi

Untuk mengukur tingkat motivasi kerja dalam diri karyawan, dalam penelitian ini akan digunakan beberapa indikasi yang telah dijelaskan oleh Herzberg dan Mc. Clelland. Indikasi tersebut yaitu :

- a. Faktor *Motivasional*, indikasi yang mengukur tingkat motivasi kerja di dalam diri seorang karyawan, atau kemampuan dalam bekerja yang bersumber dari dalam diri sendiri.
- b. Faktor *Higine*, indikasi yang mengukur faktor sekeliling karyawan dalam bekerja yang dapat mempengaruhi motivasi dalam bekerja.
- c. Faktor *Need of Power* indikasi yang mengukur tentang kamauan karyawan dalam bekerja secara maksimal karena kainginan karyawan untuk bisa menduduki suatu posisi tertentu atau jabatan tertentu dalam organisasi sehingga dapat memberikan pengaruh dalam memotivasi dirinya.
- d. Faktor *Need of Achievement* indikasi yang mengukur kemampuan atau skill seseorang dalam bekerja sehingga bisa berpengaruh terhadap motivasi di dalam dirinya.
- e. Faktor *Need of Afiliation* indikasi yang mengukur motivasi kerja karyawan karena adanya teman sekeliling atau orang disekitar yang dapat memberikan pengaruh dalam memotivasi diri dalam bekerja.²⁷

²⁶ Moenir, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia...* hal.137-139

Memotivasi diri sekaligus memotivasi orang lain sangatlah berperan penting pada kinerja karyawan di BMT Pahlawan. Mengingat lembaga keuangan syariah ini harus bisa menghadapi segala tantangan yang ada dari BMT lain ataupun lembaga keuangan lainnya. Memotivasi diri memang sangat diperlukan, karena tanpa adanya motivasi semua pekerjaan yang ada di BMT dirasa hasilnya akan kurang optimal. Untuk itulah semua karyawan di BMT, diharapkan memiliki motivasi diri dan memotivasi orang lain yang kuat agar semua pekerjaan yang di BMT bisa terselesaikan dengan optimal. Ini semua diharapkan mampu membuat BMT Pahlawan bisa tetap ada dan bisa tetap menjalankan visi dan misi BMT Pahlawan.

C. Kompensasi

1. Pengertian kompensasi

Kompensasi adalah apa yang seorang karyawan/ pegawai/pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodic didesain dan dikelola oleh bagian sumber daya manusia. Kompensasi yang diberikan organisasi ada yang berbentuk uang, namun ada yang tidak berbentuk uang. Ditinjau dari sisi pandangan organisasi/perusahaan pemberian kompensasi akan selalu dikaitkan dengan kuantitas, kualitas, dan manfaat jasa yang dipersembahkan oleh karyawan bagi organisasi/perusahaan tempatnya bekerja. Pemberian

²⁷ Sarwono, *Pengantar Umum Psikology*, (Jakarta: Bulan Bintang, 1996), Hal. 65

kompensasi kepada karyawan tersebut, akan mempengaruhi seberapa besar tujuan organisasi dapat dicapai, bahkan dapat memengaruhi kelangsungan hidup organisasi /perusahaan tersebut. Selain itu, harus pula diakui bahwa penghasilan karyawan, pada hakikatnya termasuk dalam kompensasi biaya sehingga perlu dikendalikan dalam konteks minimizing cost serta tercapainya efisiensi yang tinggi.

Kompensasi adalah faktor penting untuk mempertahankan karyawan dalam organisasi/perusahaan. Hal tersebut disebabkan suka atau tidak suka, disadari atau tidak, uang yang merupakan bagian dari bentuk kompensasi adalah factor penting dalam kehidupan yang dapat meningkatkan motivasi walaupun sulit untuk bisa memuaskan manusia. Pemberian kompensasi yang dapat mencegah pegawai/karyawan atau pekerja ke luar meninggalkan perusahaan/organisasi, tentulah pemberian kompensasi yang tepat jumlah, dalam arti kompensasi tersebut layak dan seimbang dengan jasa yang dikorbankan oleh para pegawai dan kemungkinan sebanding pula dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan/organisasi luar lainnya untuk jenis pekerjaan yang sama.

Pemberian kompensasi balas jasa ini tentu akan berdampak positif terhadap organisasi/perusahaan, dengan adanya dampak positif tersebut tentu akan memberikan keuntungan bagi organisasi/perusahaan antara lain: akan menarik karyawan yang tingkat keterampilannya yang tinggi untuk bekerja pada organisasi/ perusahaan, untuk memberikan rangsangan agar karyawan dapat bekerja dengan maksud mencapai

prestasi yang tinggi, mengikat karyawan untuk bekerja pada organisasi/perusahaan.

Untuk karyawan sendiri, kompensasi balas jasa tersebut memberikan manfaat seperti: untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarganya, untuk dapat menimbulkan semangat dan kegembiraan kerja, untuk meningkatkan status social dan prestise karyawan.

2. Faktor-faktor kompensasi

Dengan demikian, dalam pemberian balas jasa tersebut terdapat faktor-faktor yang memengaruhinya. Nasution mengemukakan bahwa pertimbangan pemberian kompensasi balas jasa kepada karyawan. Faktor-faktor yang memengaruhi dari dalam perusahaan adalah :

- a. Berat ringan suatu pekerjaan, untuk pekerjaan yang mengandung risiko tinggi pemberian kompensasi akan lebih tinggi daripada pekerjaan yang tidak mengandung risiko tinggi.
- b. Kemampuan kerja dari karyawan, kemampuan seseorang harus dihargai perusahaan dengan memberikan kompensasi yang memadai dengan kemampuan karyawan.
- c. Jabatan atau pangkat, memang salah satu pertimbangan bahwa makin tinggi jabatan seseorang dalam perusahaan, akan makin besar kompensasi balas jasa yang diterima.
- d. Pendidikan, dalam pemberian kompensasi balas jasa tentu masalah pendidikan menjadi pertimbangan, pemberian kompensasi sesuai

dengan pendidikan karyawan yang bersangkutan untuk menuju prestasi.

- e. Lama bekerja, makin lama karyawan bekerja tentu akan mengharapkan kompensasi balas jasa yang meningkat sesuai lamanya karyawan bekerja. Makin lama karyawan bekerja, sudah tentu harus mendapatkan pendapatan atau kompensasi untuk dapat meningkatkan kegairahan kerja karyawan yang bersangkutan.
- f. Kemampuan perusahaan, pemberian kompensasi balas jasa sangat dipengaruhi kemampuan perusahaan dalam hal keuangan.²⁸

Dengan adanya pemberian kompensasi yang tepat, baik dari aspek jumlah maupun waktunya, maka semua karyawan akan dapat bekerja dengan tenang dan mengonsentrasikan seluruh pikirannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Apalagi para karyawan yang tergolong potensial (mempunyai talenta dan ketrampilan lebih dibanding yang lain), akan dapat mengembangkan potensi dirinya untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih bermutu bila hal yang demikian terjadi, maka tidak boleh tidak bahwa BMT Pahlawan akan dapat lebih cepat mencapai tujuannya, yaitu memberikan hasil terbaik kepada para pelangganya.

²⁸ M. Kadarisman, *Manajemen Kompenisasi...* hal. 6-24

D. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja dipadankan dari istilah *performance* dalam bahasa Inggris yang berarti perbuatan, tindakan, penampilan dan yang lainnya. Namun, dalam ilmu Manajemen, istilah kinerja ini selalu mendapat perluasan pengertian yang dikaitkan terutama dalam kerja dan kualitas atau tingkatan upaya yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu, baik dalam organisasi ataupun perusahaan. Kinerja merupakan salah satu elemen penting yang harus terdapat dalam sebuah perusahaan dengan tingkat yang ditetapkan sebagai acuan.

Pengertian kinerja di atas secara umum menyorot perihal tindakan yang dilakukan oleh seseorang dalam keberadaannya baik sebagai anggota, pegawai, manajer, bahkan pemimpin dari sebuah organisasi, perusahaan atau kelompok kerja tertentu. Karena itu istilah dan konsep kinerja banyak menghiasi kajian dan praktek dibidang manajemen, sebagai salah satu konsep vital yang menentukan gerak dan perkembangan dari manajemen tertentu.²⁹

2. Indikator Kinerja

Indikator Kinerja Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

- a. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

²⁹ Lilis Sulastri, *Sumber Daya Manusia Strategik*, (Bandung: La Good's Publishing, 2011), hal. 169

- b. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- c. Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- d. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.³⁰

3. Faktor Pencapaian Kinerja

Faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara adalah sebagai berikut:

a. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor Lingkungan Organisasi

³⁰AP Mangkunegara, A prabu, Evaluasi kinerja sumber daya manusia, (Bandung: Refika Aditama 2005), hal. 40-47

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.³¹ Dari pendapat di atas dapat dijelaskan, bahwa faktor individu dan faktor lingkungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4. Peningkatan Kinerja Pegawai

Dalam rangka peningkatan kinerja pegawai, menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara terdapat tujuh langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut:

- a. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja.
- b. Mengenal kekurangan dan tingkat keseriusan
- c. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri.
- d. Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut.
- e. Melakukan rencana tindakan tersebut.
- f. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.

³¹ *Ibid.*, 16-17

g. Mulai dari awal, apabila perlu.³²

Dari definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa penilaian kinerja Kinerja karyawan merupakan serangkaian proses untuk mengevaluasi proses atau hasil kerja seorang pegawai untuk memudahkan pimpinan dalam menentukan kebijakan bagi karyawan tersebut yang berkaitan dengan pekerjaan atau jabatannya. Di BMT Pahlawan memang sangatlah diperlukan, mengingat pesaing serta tantangan tumbuh kembangnya BMT dalam menghadapi pesaing jasa keuangan lainya terus bermunculan.

Karyawan di BMT Pahlawan diharapkan memiliki kinerja yang optimal karena dengan kinerja yang optimal diharapkan BMT Pahlawan mampu untuk tetap ada dan tetap mampu membantu masyarakat di Tulungagung dalam hal masalah keuangan. Kinerja karyawan dalam penelitian ini mengkaji tentang alasan-alasan dan faktor-faktor yang membuat kinerja karyawan optimal pada BMT, mempunyai harapan di BMT, menyukai pekerjaan dan kedudukanya, fasilitas yang di dapat selama dia bekerja serta kesesuaian gaji dan upah yang di dapat dari BMT Pahlawan.

E. Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. Bertujuan

³² *Ibid.*, 22-23

untuk menganalisis dan mengetahui apakah factor kompensasi dan motivasi sebagai penentu kinerja karyawan dalam tercapainya tujuan organisasi atau lembaga di PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. Metode yang digunakan dengan Tipe penelitian Menggunakan metode pengumpulan data melalui kuisisioner dan metode penelitian kepustakaan. penelitian peneliti menggunakan sampling jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Hasil penelitian yaitu terdapat perbedaan yang signifikan dalam faktor penentu kinerja karyawan di PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado . persamaannya yaitu sama-sama membahas kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Dan perbedaannya berbeda tempat pengamatannya dan pada penelitian ini menggunakan purposive sampling.³³

Penelitian berjudul Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Surabaya. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui factor yang mempengaruhi kinerja karyawan meningkat atau malah menurun. Menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data, menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik. Pada penelitian ini pelatihan kerja dan motivasi dari manager atau pimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sucofindo (Persero) Surabaya. persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama menjelaskan kinerja karyawan dan motivasi. Penelitian

³³ K. Riverga, "Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado", *EMBA*, Vol 1 No 3 2013, hal. 853–859

sebelumnya menggunakan pearson, sedangkan penelitian peneliti menggunakan regresi linier berganda.³⁴

Penelitian yang berjudul Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. Bertujuan untuk mengetahui kompensasi sebagai motivator meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi merupakan factor penentu kinerja karyawan dalam tercapainya tujuan organisasi atau lembaga. Menggunakan metode kuantitatif, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Perbedaanya Penelitian sebelumnya korelasi pearson digunakan untuk mengetahui hubungan antara kompensasi (X) dengan Kinerja Karyawan (Y), sedangkan pada penelitian penelitian menggunakan metode regresi berganda.³⁵

Penelitian Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica di Kabupaten Jayawijaya. Bertujuan untuk mengetahui apakah factor kompensasi sebagai penentu kinerja karyawan dalam tercapainya tujuan organisasi atau lembaga di Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica di Kabupaten Jayawijaya. Dengan persamaan metode yang digunakan dengan Tipe penelitian Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh karena semua populasi dijadikan sampel. Dan perbedaanya Penelitian menggunakan *explanatory research* (Penjelasan),

³⁴ A. A. Daniel, "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Surabaya", Ilmu Manajemen, No 1. 2013, hal. 1-20

³⁵ N. Muljani, "Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan", 2002, 4(2), hal. 108-122

yaitu dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan dan mengidentifikasi orang berdasarkan ciri sosiologis dan perannya terhadap suatu kelompok.³⁶

Penelitian Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Cv Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur. Bertujuan untuk mengetahui apakah factor insentif, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Karyawan di Cv Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur. Motivasi-motivasi yang di berikan oleh pimpinan pada saat brifing agar semangat dalam pekerjaan membuat kinerja karyawan sebagai penentu kinerja karyawan dalam tercapainya tujuan organisasi atau lembaga di Cv Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur. Dengan perbedaan Populasi yang digunakan semua karyawan di objek penelitian. Dan persamaan penelitian peneliti tidak menggunakan *explanatory research* (penjelasan), namun menggunakan kuesioner dan studi kepustakaan, menggunakan regresi linier berganda.³⁷

Penelitian Pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel griya santrian. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada Hotel Griya Santrian, serta mencari variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini menggunakan desain

³⁶ Kaporang Dkk, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica Di Kabupaten Jayawijaya”, *Administrasi Bisnis*, 2016, hal. 1–10

³⁷ Koko, H.A dan Djamhur H, “Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Cv Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu , Jawa Timur)”, 2015. 28(1), hal. 50–55

penelitian asosiatif. Pengumpulan data menggunakan kuesioner skala Likert. Teknik analisa data menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas dan regresi linear berganda. Perbedaannya pengambilan sampel menggunakan metode *proporsional random sampling*, sebesar 100 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel kepemimpinan, variabel kompensasi, dan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Griya Santrian, Sanur. Variabel kepemimpinan merupakan variabel yang memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Griya Santrian, Sanur.³⁸

Penelitian pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda serta mencari variabel mana yang berpengaruh. Hasil analisis dengan menggunakan SPSS Versi 20 menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil Pengujian dengan Uji t diketahui bahwa variabel kompensasi merupakan variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebaiknya tepat pada waktunya

³⁸ Nyoman yoeka diputra y. Ni wayan mujiati, "Pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel griya santrian", E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 4, 2016, hal. 2369-2395

supaya kepercayaan karyawan terhadap bonafiditas perusahaan semakin besar, ketenangan dan konsentrasi kerja akan lebih baik, sehingga karyawan akan merasa lebih puas dalam bekerja serta dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi yang diberikan kepada karyawan sebaiknya dipertahankan oleh perusahaan, dalam hal pemberian penghargaan, perhatian, persaingan, partisipasi, kebanggaan dan hukuman yang diperlakukan secara adil pada setiap karyawannya. Sehingga tidak terjadi kecemburuan sosial antara karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Terpenuhinya kompensasi dan pemberian motivasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan.³⁹

Penelitian pengaruh religiusitas dan penyesuaian diri terhadap kinerja karyawan perbankan syariah di kota Balikpapan ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh religiusitas dan penyesuaian diri terhadap kinerja karyawan perbankan syariah. Dari 8 perusahaan perbankan syariah di kota Balikpapan, diambil 80 subjek melalui angket penelitian. Hasil analisis regresi linier diperoleh nilai $F= 6743,177$ dan $p=0,000$ ($p<0,01$), yang berarti bahwa religiusitas dan penyesuaian diri memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai $R^2= 0,994$ menunjukkan secara bersama-sama religiusitas dan kemampuan penyesuaian diri pada karyawan mampu memberikan sumbangan efektif terhadap peningkatan kinerja karyawan

³⁹ Yuli Suwati, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda, *ejournal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol. 1, No. 1, 2013, hal. 41-55

sebesar 99,4%. Nilai $t = 18,272$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,01$) menunjukkan bahwa religiusitas memiliki pengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian pula variabel penyesuaian diri diperoleh nilai $t = 8,468$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,01$) yang menunjukkan penyesuaian diri pada karyawan memiliki pengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan syariah Kota Balikpapan.⁴⁰

Penelitian pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pt. allianz life indonesia di Denpasar. Responden dalam penelitian ini dilakukan dengan mengambil sample sebanyak 112 orang, data yang dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang berupa daftar pertanyaan, teknik analisis. Data yang dipergunakan adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS 15.0 For Windows. Sedangkan variabel secara parsial ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Allianz Life Indonesia. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda terbukti bahwa pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan kinerja karyawan secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Allianz Life Indonesia. Implikasi dari penelitian ini, adalah kinerja karyawan harus ditingkatkan, terutama dalam hal : pekerjaan harus sesuai dengan standar, kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dan sikap kerja sama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Motivasi harus diperkuat terutama dalam hal komunikasi dan perhatian atasan terhadap bawahan, dukungan atasan untuk

⁴⁰ Yusuf Tamzil, "Pengaruh Religiusitas Dan Penyesuaian Diri Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah Di Kota Balikpapan", jurnal Probank, Vol 1, No 1, 2015 hal. 68

memberikan contoh yang baik. Karyawan harus ditingkatkan terutama dalam hal : tanggung jawab atas pekerjaan dan memelihara suasana kerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaan.⁴¹

Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah bagaimana motivasi kerja dan karyawan yang ada di PT. G ramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro dengan pencapaian kinerja karyawan yang belum memenuhi target dan harapan yang ditetapkan PT GRamedia Asri Media . penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kausal. Dalam penelitian ini , semua populasi dijadikan penelitian, dengan jumlah responden sebanyak 51 responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara keseluruhan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. G ramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. Berdasarkan koefisien determinasi, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 68,06% dan sisanya 31,94 % di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diketahui dalam penelitian ini.⁴²

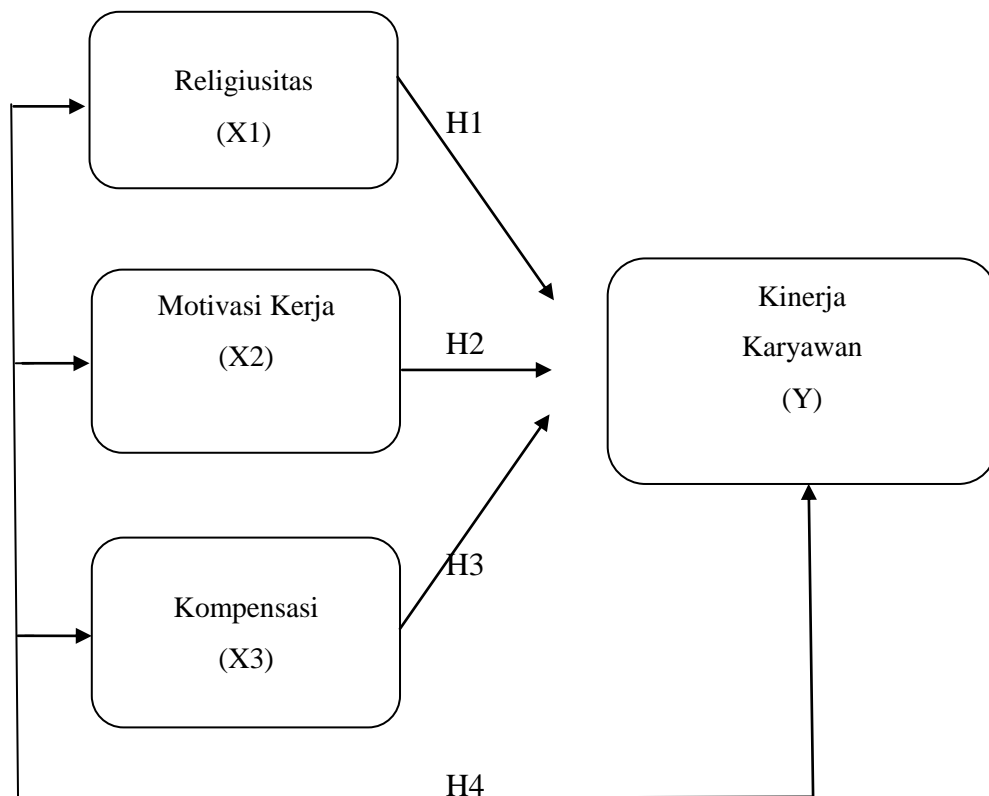
⁴¹ Latuny Yonavia, pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pt. allianz life indonesia di Denpasar, E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Vol.02.No.09, 2013 hal. 82

⁴² Syarah Amalia dan Mahendra Fikri, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. G ramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro, Jurnal Computech & Bisnis, Vol. 1 No. 2, 2016 hal. 119-127

F. Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu diatas mengenai hubungan antara variabel dependen kinerja karyawan BMT Pahlawan Tulungagung, dengan variabel independen (religiusitas, motivasi kerja, kompensasi) diatas, maka dapat dikembangkan kerangka konseptual berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



G. Hipotesis Penelitian

Hipotesa adalah pernyataan sementara tentang hubungan yang diharapkan antara dua variabel atau lebih. Dengan kata lain, hipotesis merupakan prediksi terhadap hasil penelitian yang dihasilkan. Menurut

pendapat lain Hipotesis adalah merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.⁴³ Berdasarkan pendapat tersebut hipotesis yang penulis ajukan adalah “ Diduga pengaruh religiusitas, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan studi kasus BMT Pahlawan Tulungagung”. Karena sifatnya sementara perlu dibuktikan kebenarannya melalui suatu pengujian atau test yang disebut tes hipotesis. Untuk hipotesis statistic sebagai acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1 (Parsial):

Ada pengaruh antara variabel religiusitas terhadap kinerja karyawan studi kasus BMT Pahlawan Tulungagung.

Hipotesis 2 (Parsial):

Ada pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus BMT Pahlawan Tulungagung.

Hipotesis 3 (Parsial):

Ada pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan studi kasus BMT Pahlawan Tulungagung.

Hipotesis 4 (Simultan):

Ada pengaruh antara variabel-variabel religiusitas, motivasi kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan studi kasus BMT Pahlawan Tulungagung.

⁴³ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Bisnis* (Bisnis: Alvabeta, 2009), hal. 93