

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Motivasi

##### 1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa inggris, sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

Motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara – cara motivasi yang mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku, seperti faktor – faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Motivasi dapat diartikan sebagai kehendak untuk mencapai status, kekuasaan dan pengakuan yang lebih tinggi bagi setiap individu. Motivasi justru dapat dilihat sebagai basis untuk mencapai sukses pada berbagai segi kehidupan melalui peningkatan kemampuan dan kemauan.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> George Terry, *Prinsip – Prinsip Manajemen*, (Jakarta : Bumi Aksara, 1996), hal 131

Selain itu motivasi dapat diartikan sebagai keadaan yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau moves, mengarah dan menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.<sup>18</sup>

## 2. Pandangan tentang Motivasi

Terdapat berbagai macam pandangan tentang motivasi, diantaranya :

### a. Model Tradisional

Model ini mengisyaratkan bahwa manajer menentukan bagaimana pekerjaan – pekerjaan harus dilakukan dan digunakannya sistem pengupahan insentif untuk memotivasi para pekerja. Lebih banyak berproduksi, lebih banyak menerima penghasilan. Model ini menganggap bahwa “ para pekerja pada dasarnya malas dan hanya dapat dimotivasi dengan penghargaan berwujud uang”.

### b. Model Hubungan Manusiawi

Kontak – kontak sosial pegawai pada pekerjaanya merupakan hal penting, bahwa kebosanan dan tugas – tugas yang bersifat pengulangan adalah faktor – faktor pengurang motivasi. Manajer dapat memotivasi bawahan melalui pemenuhan kebutuhan – kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting. Semisal, para karyawan

---

<sup>18</sup> Bejo Siswanto, *Manajemen Tenaga kerja*, (Bandung : Sinar Baru, Cetakan Baru, 1989), hal. 243

diberi berbagai kebebasan untuk membuat keputusan sendiri dalam pekerjaannya.

c. Model SDM

Model ini menyatakan bahwa para karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti. Mereka beralasan bahwa kebanyakan orang telah dimotivasi untuk melakukan pekerjaan secara baik dan bahwa mereka tidak secara otomatis melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang tidak dapat menyenangkan. Mereka mengemukakan bahwa para karyawan lebih menyukai pemenuhan kepuasan dari suatu prestasi kerja yang baik. Jadi, para karyawan dapat diberi tanggung jawab yang lebih besar untuk pembuatan keputusan – keputusan dan pelaksanaan tugas – tugas.<sup>19</sup>

### 3. Sumber Motivasi

Sumber motivasi digolongkan menjadi dua, yaitu sumber motivasi dari dalam diri (*intrinsik*) dan sumber motivasi dari luar (*ekstrinsik*).

a. Motivasi *Intrinsik*

Yang dimaksud dengan motivasi *intrinsik* adalah motif – motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu

---

<sup>19</sup> *Ibid*, hal. 172 - 173

dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Itu sebabnya motivasi *intrinsik* dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri dan secara mutlak berkaitan dengan aktivitas belajarnya.

*b. Motivasi Ekstrinsik*

Motivasi *ekstrinsik* adalah motif – motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar. Motivasi *ekstrinsik* dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak terkait dengan dirinya.

Ada dua faktor utama di dalam organisasi (faktor eksternal) yang membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, dan kepuasan tersebut akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik, kedua faktor tersebut antara lain : a) Motivator, yaitu prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri dan pekerjaannya itu sendiri. b) Faktor kesehatan kerja, merupakan kebijakan dan administrasi perusahaan yang baik, supervisi teknisi yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang baik dan keselamatan kerja.<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> *Ibid*, hal. 175 - 176

Dilingkungan suatu organisasi atau perusahaan kecenderungan penggunaan motivasi *ekstrinsik* lebih dominan daripada motivasi *intrinsik*. Kondisi ini disebabkan tidak mudah untuk menumbuhkan kesadaran dari dalam diri karyawan, sementara kondisi kerja disekitarnya lebih banyak menggiringnya pada mendapatkan kepuasan kerja yang hanya dapat dipenuhi dari luar dirinya.<sup>21</sup>

#### 4. Teori Motivasi

Ada beberapa macam teori motivasi :

##### a. Hierarki Teori Kebutuhan (*Hierarchical of Needs Thry*)

Teori motivasi Maslow dinamakan, “ *A theory of human motivation* ”. Teori ini mengikuti teori jamak, yakni seorang berperilaku atau bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam – macam kebutuhan. kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, maka muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima.

Dasar dari teori ini adalah : a) Manusia adalah makhluk yang berkeinginan, ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini terus menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayat tiba; b) Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak

---

<sup>21</sup> Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya manusia*, (Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2011), hal. 359

menjadi motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator, dan; c) Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang.<sup>22</sup>

Ada beberapa urutan atau tingkatan kebutuhan yang berbeda kekuatannya dalam memotivasi para pekerja di sebuah organisasi atau perusahaan, diantaranya :

- a. Kebutuhan yang lebih rendah adalah yang terkuat, yang harus dipenuhi lebih dahulu. Kebutuhan itu adalah kebutuhan fisik (lapar, haus, pakaian, perumahan dan lain – lain). Dengan demikian kebutuhan yang terkuat yang memotivasi seseorang bekerja adalah untuk memperoleh penghasilan, yang dapat digunakan dalam memenuhi kebutuhan fisiknya.
- b. Kekuatan kebutuhan dalam memotivasi tidak lama, karena setelah terpenuhi akan melemah atau kehilangan kekuatannya dalam memotivasi. Oleh karena itu usaha memotivasinya dengan memenuhi kebutuhan pekerja, perlu diulang – ulang apabila kekuatannya melemah dalam mendorong para pekerja melaksanakan tugas – tugasnya.
- c. Cara yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi ternyata lebih banyak daripada untuk memenuhi kebutuhan yang berada pada urutan yang lebih

---

<sup>22</sup> Suwatno dan Donni Juni priansa, *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis ...*, hal. 176

rendah. Misalnya untuk memenuhi kebutuhan fisik, cara satu – satunya yang dapat digunakan dengan memberikan penghasilan yang memadai atau mencukupi.<sup>23</sup> Motivasi juga dapat dipahami dari teori kebutuhan dasar manusia. Manusia mempunyai beberapa kebutuhan yang harus dipenuhi, kebutuhan tersebut meliputi : kebutuhan fisik, keamanan, perasaan memiliki, penghargaan dari orang lain, dan aktualisasi diri. Jika kebutuhan – kebutuhan tersebut dapat dipenuhi dapat meningkatkan motivasi kerja.<sup>24</sup>

b. Teori Kebutuhan Berprestasi

Motivasi berbeda – beda, sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang akan prestasi. Kebutuhan akan prestasi tersebut sebagai keinginan yang melaksanakan sesuatu tugas atau pekerjaan yang sulit. Orang yang berprestasi tinggi memiliki tiga ciri umum yaitu :

1. Sebuah preferensi untuk mengerjakan tugas – tugas dengan derajat kesulitan moderat
2. Menyukai situasi – situasi di mana kinerja mereka timbul karena upaya – upaya mereka sendiri, dan bukan karena faktor – faktor lain, seperti kemujuran misalnya

---

<sup>23</sup> Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia ...*, hal. 353

<sup>24</sup> Ambar Teguh Sulistyani & Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2003), hal 193

3. Menginginkan umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan mereka, dibandingkan dengan mereka yang berprestasi rendah.<sup>25</sup>

Selain itu ada 3 motivasi yang paling menentukan tingkah laku manusia, terutama berhubungan dengan situasi pegawai serta gaya hidup, yaitu :

1. *Achievement Motivation*, motif yang mendorong serta menggerakkan seseorang untuk berprestasi dengan selalu menunjukkan peningkatan kearah *standard exelence*.
2. *Affiliation motivation*, motif yang menyebabkan seseorang mempunyai keinginan untuk berada bersama – sama dengan orang lain, mempunyai hubungan afeksi yang hangat dengan orang lain, atau selalu bergabung dengan kelompok bersama – sama orang lain.
3. *Power motivation*, motif yang mendorong seseorang untuk bertingkah laku sedemikian rupa sehingga mampu memberi pengaruh kepada orang lain.<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis ...*, hal. 178

<sup>26</sup> Ambar Teguh Sulistyani & Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia ...*, hal 194



c. Teori Clayton Alderfer (Teori “ERG”)

Teori Alderfer dikenal dengan akronim “ERG”. Akronim “ERG” dalam teori Alderfer merupakan huruf – huruf pertama dari tiga istilah yaitu : E = *Existence* (kebutuhan akan eksistensi), R = *Relatedness* (kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain, G = *Growth* (kebutuhan akan pertumbuhan).

Apabila teori Alderfer disimak lebih lanjut akan tampak bahwa :

1. Makin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu, makin besar pula keinginan untuk memuaskannya
2. Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang “lebih tinggi” semakin besar apabila kebutuhan yang lebih rendah telah dipuaskan
3. Sebaliknya, semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi, semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar.

d. Teori Herzberg (Teori Dua Faktor)

Model dua faktor dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor *hygiene* atau pemeliharaan. Menurut teori ini yang dimaksud faktor *motivational* adalah hal – hal yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang sifatnya *intrinsik*, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor- faktor

yang sifatnya *ekstrinsik* yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.<sup>27</sup>

Faktor *motivasional* antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor – faktor *hygiene* atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan – rekan sekerjanya, kebijakan organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku. Salah satu tantangan dalam memahami dan menerapkan teori Herzberg ialah menghitung dengan tepat faktor mana yang lebih berpengaruh kuat dalam kehidupan seseorang, apakah yang bersifat *intrinsik* ataukah yang bersifat *ekstrinsik*.

e. Teori Keadilan

Teori ini terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghasilkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dengan imbalan yang diterima. Artinya, apabila seorang karyawan mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai, dua kemungkinan dapat terjadi, yaitu : a) seorang akan berusaha memperoleh imbalan

---

<sup>27</sup> Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis ...*, 179

yang lebih besar, atau; b) mengurangi intensitas usaha yang dibuat dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam menumbuhkan persepsi tertentu, seorang karyawan biasanya menggunakan empat hal sebagai pembandingan, yaitu :

1. Harapannya tentang jumlah imbalan yang dianggapnya layak diterima berdasarkan kualifikasi pribadi, seperti pendidikan, keterampilan, sifat pekerjaan dan pengalamannya
  2. Imbalan yang diterima oleh orang lain dalam organisasi yang kualifikasi dan sifat pekerjaannya relatif sama dengan yang bersangkutan sendiri
  3. Imbalan yang diterima oleh pegawai lain di organisasi lain di kawasan yang sama serta melakukan kegiatan sejenis
  4. Peraturan perundang – undangan yang berlaku mengenai jumlah dan jenis imbalan yang merupakan hak para pegawai
- f. Teori penetapan tujuan (*Goal Setting theory*)

Penetapan tujuan memiliki empat macam mekanisme motivasional yakni : (a) tujuan – tujuan yang mengarahkan perhatian (b) tujuan – tujuan yang mengatur upaya (c) tujuan – tujuan untuk meningkatkan persistensi dan (d) tujuan – tujuan

untuk menunjang strategi – strategi dan rencana – rencana kegiatan.<sup>28</sup>

Setiap karyawan yang memahami dan menerima tujuan organisasi atau perusahaan, dan merasa sesuai dengan dirinya akan merasa ikut bertanggung jawab dalam mewujudkannya. Dalam keadaan seperti itu tujuan akan berfungsi sebagai motivasi dalam bekerja, yang mendorong para pekerja memilih alternatif cara bekerja yang baik dan efektif serta efisien.<sup>29</sup>

g. Teori Victor H.Vroom (Teori Harapan)

Motivasi merupakan akibat suatu hasil dari yang ingin dicapai oleh seorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya itu. Artinya, apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu, dan jalan tampaknya terbuka untuk memperolehnya, yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya.

h. Teori penguatan dan modifikasi perilaku

Dalam hal ini berlakunya upaya yang dikenal dengan hukum pengaruh yang menyatakan bahwa manusia cenderung untuk mengulangi perilaku yang mempunyai konsekuensi yang menguntungkan dirinya dan mengelakkan perilaku yang mengakibatkan timbulnya konsekuensi yang merugikan. Penting untuk diperhatikan bahwa agar cara – cara yang

---

<sup>28</sup> *Ibid*, hal. 179 - 180

<sup>29</sup> Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia ...*, hal. 357

digunakan untuk modifikasi perilaku tetap memperhitungkan harkat dan martabat manusia yang selalu diakui dan dihormati, cara – cara tersebut ditempuh dengan gaya yang manusiawi pula.

i. Teori kaitan imbalan dengan prestasi

Motif berprestasi dengan pemberdayaan SDM memiliki keterkaitan satu dengan yang lainnya. Secara sederhana dapat digambarkan bahwa apabila SDM dapat diberdayakan dengan optimal, maka motivasi untuk berprestasi dalam pekerjaan yang diembannya akan semakin meningkat, begitupun sebaliknya. Ada hubungan kausalitas saling mempengaruhi antara motif berprestasi dengan pemberdayaan SDM.<sup>30</sup>

## 5. Jenis – Jenis Motivasi

Jenis – jenis motivasi yaitu :

a. Motivasi positif (*insentif positif*)

Memotivasi dengan memberikan hadiah kepada mereka ataupun diri sendiri yang termotivasi untuk berprestasi baik dengan motivasi positif. Semangat seseorang individu yang termotivasi tersebut akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik – baik.

b. Motivasi negatif (*insentif negatif*)

---

<sup>30</sup> Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis....*, hal. 176-182

Memotivasi dengan memberikan hukuman kepada mereka ataupun diri sendiri yang berprestasi kurang baik atau berprestasi rendah. Dengan memotivasi negatif ini semangat dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena takut akan hukuman, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.<sup>31</sup>

## 6. Manfaat Motivasi

Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang – orang yang termotivasi adalah : pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi akan membuat orang senang mengerjakannya. Orang pun akan merasa dihargai atau diakui. Hal ini terjadi karena pekerjaannya itu betul – betul berharga bagi orang yang termotivasi. Orang akan bekerja keras karena dorongan untuk menghasilkan suatu target sesuai yang telah mereka tetapkan.<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup> Hasibuan. M, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2007), hal. 178

<sup>32</sup> Iskak Arep dan Hendri Tanjung, *Manajemen Motivasi*, ( Jakarta : PT Gramedia, 2004), hal.

## B. Sikap

### 1. Pengertian Sikap

Sikap (*attitudes*) ialah sesuatu yang kompleks, yang bisa didefinisikan sebagai pernyataan – pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan, atau penilaian – penilaian mengenai objek, manusia, atau peristiwa – peristiwa. Sikap yang kompleks ini dapat lebih mudah dimengerti dengan mengenal adanya tiga komponen yang berbeda dalam setiap sikap tertentu, yaitu komponen kognitif, afektif, dan kecenderungan perilaku. Komponen – komponen ini menggambarkan kepercayaan, perasaan, dan rencana tindakan dalam berhubungan dengan orang lain.<sup>33</sup>

Sikap adalah keadaan siap mental yang dipelajari dan diorganisasi menurut pengalaman, dan menyebabkan timbulnya pengaruh khusus atas reaksi seseorang terhadap orang – orang, obyek – obyek, dan situasi – situasi dengan siapa ia berhubungan.<sup>34</sup> Sikap atau determinasi perilaku berkaitan dengan persepsi, kepribadian, dan motivasi.

### 2. Jenis Sikap

Ada tiga jenis sikap manusia :

- a. Kognitif yaitu yang berhubungan dengan gejala mengenal fikiran.

Ini berarti berwujud pengolahan, pengalaman dan keyakinan serta harapan – harapan individu tentang obyek atau kelompok obyek tertentu.

---

<sup>33</sup> Makmuri Muchlas, *Perilaku Organisasi*, ( Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2005), hal. 151

<sup>34</sup> Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi*, ( Jakarta : Prenada Media, 2004), hal. 211

- b. Afektif atau sering disebut faktor emosional yaitu proses yang menyangkut perasaan – perasaan tertentu seperti ketakutan, kedengkian, simpati, antipati dan sebagainya yang ditujukan kepada obyek – obyek tertentu.
- c. Psikomotorik atau konatif yakni proses tendensi atau kecenderungan untuk berbuat sesuatu obyek. Misalnya : kecenderungan memberi pertolongan, menjauhkan diri dan sebagainya.<sup>35</sup>

### 3. Pembentukan Sikap

Proses pembentukan sikap berlangsung secara bertahap. Proses belajar dapat terjadi karena pengalaman – pengalaman pribadi dengan obyek tertentu (obyek, benda, peristiwa) dengan cara menghubungkan obyek tersebut dengan pengalaman – pengalaman lain. Sebagian besar sikap dibentuk melalui campuran dari cara – cara tersebut diatas.

#### a. Pengalaman pribadi

Pengalaman pribadi diperoleh dalam pembentukan sikap dengan melakukan kontak langsung dengan obyeknya. Pengalaman – pengalaman pribadi biasanya memiliki dampak pertama pada komponen kognitif dari sikapnya.

#### b. Asosiasi

---

<sup>35</sup> Abu Ahmadi, *Psikologi Sosial*, (Jakarta : PT Rineka Cipta, 2002), hal. 162



Memindahkan obyek lama ke obyek yang baru sehingga obyek lama seluruhnya akan menuju ke obyek baru dan asosiasi akan membentuk sikap karyawan yang baru.

c. Proses belajar sosial

Sumber pembentukan sikap yang umum terjadi dan kuat sifatnya adalah proses belajar sosial. Sikap dapat dipengaruhi oleh informasi yang diberikan orang lain yang telah memiliki dan membentuk sikap tertentu terhadap obyek tersebut.<sup>36</sup>

**4. Faktor – Faktor yang Menyebabkan Perubahan Sikap**

a. Faktor *intern* adalah faktor yang terdapat dalam pribadi manusia itu sendiri. Faktor ini berupa *selectivity* atau daya pilih seseorang untuk menerima dan mengolah pengaruh – pengaruh yang datang dari luar.

b. Faktor *ekstern* adalah faktor yang terdapat diluar pribadi manusia. Faktor ini berupa interaksi sosial diluar kelompok. Misalnya interaksi antara manusia dengan hasil kebudayaan manusia yang sampai padanya melalui alat – alat komunikasi seperti : surat kabar, radio, televisi, majalah dan sebagainya.

Dalam hal ini sikap itu dapat diubah atau dibentuk apabila :

- a. Terdapat hubungan timbal balik yang langsung antara manusia
- b. Adanya komunikasi yaitu hubungan langsung dari satu pihak

---

<sup>36</sup> Makmuri Muchlas, *Perilaku Organisasi* (Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2005), hal. 151 - 155

Pembentukan dan perubahan sikap tidak terjadi dengan sendirinya. Sikap terbentuk dalam hubungannya dengan suatu obyek, orang, kelompok, lembaga, nilai, melalui hubungan antar individu, hubungan di dalam kelompok, komunikasi surat kabar, buku, poster, radio, televisi dan sebagainya. Terdapat banyak kemungkinan yang mempengaruhi timbulnya sikap. Lingkungan yang terdekat dengan kehidupan sehari – hari banyak memiliki peranan. Keluarga yang terdiri dari : orang tua, saudara – saudara di rumah memiliki peranan penting.

Ada 3 hal yang paling penting dalam pembentukan sikap yaitu :

- a. Media massa
- b. Kelompok sebaya
- c. Kelompok yang meliputi : lembaga sekolah, lembaga keagamaan, organisasi kerja, dan sebagainya.<sup>37</sup>

## **5. Fungsi Sikap**

Fungsi (tugas) sikap dapat dibagi menjadi empat golongan,yaitu :

- a. Sikap berfungsi sebagai alat untuk menyesuaikan diri
- b. Sikap berfungsi sebagai alat pengatur tingkah laku
- c. Sikap berfungsi sebagai alat pengatur pengalaman – pengalaman
- d. Sikap berfungsi sebagai pernyataan kepribadian.<sup>38</sup>

---

<sup>37</sup> Abu Ahmadi, *Perilaku Sosial*, (Jakarta : PT Rineka Cipta, 2002), hal. 171 - 172

<sup>38</sup> *Ibid*, hal. 179 - 181

## 6. Sikap Pribadi yang Menghambat Motivasi

Faktor – faktor yang menghambat motivasi bukan hanya berasal dari luar, tetapi juga dari dalam diri sendiri. Ada beberapa nilai keyakinan, budaya dan kebiasaan yang menghambat motivasi, diantaranya adalah khurafat dan takhayul, tak akan lari gunung dikejar, alon – alon asal kelakon, gampang (bagaimana nanti sajalah), nrimo (fatalistis), mangan ora mangan pokoke ngumpul, menganggap kerja kasar itu hina, jimat atau maskot.<sup>39</sup>

### C. Karyawan

#### 1. Pengertian Karyawan

Karyawan adalah mereka yang bekerja pada suatu badan usaha atau perusahaan baik swasta maupun pemerintah dan diberikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku, baik yang bersifat harian, mingguan maupun bulanan yang biasanya imbalan tersebut diberikan secara mingguan.<sup>40</sup>

Karyawan adalah orang yang bersedia menyerahkan prestasi kerjanya kepada pihak majikan dengan memperoleh kompensasi dan terikat pada ketentuan ikatan kerja yang telah disetujuinya.<sup>41</sup>

#### 2. Macam - Macam Karyawan

Menurut UU ketenagakerjaan ada dua macam status karyawan yaitu :

---

<sup>39</sup> Ishak Arep dan Hendri Tanjung, *Manajemen Motivasi* (Jakarta : PT Gramedia,2004), hal. 147

<sup>40</sup> Bejo Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja ...*, hal. 10

<sup>41</sup> Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil ...*, hal. 98

- a. Karyawan tetap yang diikat oleh perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

Calon karyawan tetap pada suatu organisasi mensyaratkan adanya masa percobaan paling lama 3 bulan

- b. Karyawan kontrak yang diikat oleh perjanjian kerja untuk waktu tertentu.

Calon karyawan kontrak ada sejumlah persyaratan yang harus dipenuhi oleh perusahaan untuk memperkerjakan karyawan kontrak yaitu menurut jenis dan sifat atau kegiatan atau pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.<sup>42</sup>

### **3. Hak – Hak karyawan**

Hak – hak yang diterima karyawan sehingga karyawan mampu bekerja sebaik mungkin yaitu :

- a. Gaji yang cukup
- b. Memberikan kebutuhan rohani
- c. Sesekali perlu menciptakan suasana santai
- d. Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat
- e. Memperhatikan rasa aman untuk menghadapi masa depan
- f. Memberikan kesempatan karyawan untuk lebih maju
- g. Memberikan fasilitas yang menyenangkan.<sup>43</sup>

### **4. Kebutuhan Karyawan**

---

<sup>42</sup> Ahmad Sudrajat, “Hubungan Karyawan “ dalam <http://www.portalhr.com/klinikhr/hubungankaryawan>. diakses tanggal 15 April 2015

<sup>43</sup> Nitisemito, “ Hak – Hak Karyawan “ dalam <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2015/04>, diakses tanggal 15 April 2015

Selain hak – hak karyawan, karyawan juga ingin kebutuhan dalam bekerjanya dapat terpenuhi. Diantaranya hal – hal yang diinginkan dari tiap individu atau karyawan sebagai berikut :

- a. Kesempatan untuk mencapai kemajuan
- b. Kepastian mengenai pekerjaan
- c. Penghargaan dari pihak lain
- d. Pekerjaan yang menarik baginya
- e. Jam – jam kerja serta upah yang layak
- f. Kepemimpinan yang efisien
- g. Diterima sebagai anggota kelompok kerja
- h. Kondisi – kondisi kerja yang menyenangkan.<sup>44</sup>

## **D. Kinerja Karyawan**

### **1. Pengertian Kinerja**

Istilah kinerja berasal dari kata *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. August W. Smith menyatakan bahwa : *“Performance is output derives from processes, human otherwise”*. Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Maier menyatakan bahwa *“ Penilaian kinerja atau prestasi kerja sebagai suatu kesuksesan yang dihasilkan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan”*. Lawler and Poter menyatakan bahwa

---

<sup>44</sup> Ishak Arep dan Hendri Tanjung, *Manajemen Motivasi ...*, hal. 20

kinerja adalah “ *Succesfull role achieverment*” yang diperoleh seseorang dari perbuatannya. Berdasarkan hal tersebut, maka kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.<sup>45</sup>

Kinerja merupakan hasil – hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Faktor – faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan atau pegawai seperti : motivasi, kecakapan, persepsi peranan dan sebagainya.<sup>46</sup>

## **2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

### **a. Faktor Kemampuan**

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata – rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena

---

<sup>45</sup> Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis...*, hal. 196

<sup>46</sup> Moh. Pabundu Tika, *Budaya organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan ...*, hal. 121

itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Seorang karyawan juga harus mempunyai sikap mental, sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi).

Sikap mental yang siap secara psikofisik terbentuk karena karyawan mempunyai “Modal dan Kreatif”. Modal singkatan dari M = mengolah, O = otak, D = dengan, A = aktif, L = lincah, sedangkan kreatif singkatan dari K = keinginan maju, R = rasa ingin tahu tinggi, E = energik, A = analisis sistematis, T = terbuka dari kekurangan, I = inisiatif tinggi, dan P = pikiran luas. Dengan demikian pegawai mampu mengolah otak dengan aktif dan lincah, memiliki keinginan maju, rasa ingin tahu tinggi, energik, analisis sistematis, terbuka untuk menerima pendapat, inisiatif tinggi, dan pikiran luas terarah.

Ada 6 karakteristik dari karyawan yang memiliki motif berprestasi tinggi, yaitu :

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
2. Berani mengambil resiko

3. Memiliki tujuan yang realistis
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan bertujuan untuk merealisasi tujuannya
5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.<sup>47</sup>

### 3. Penilaian Kinerja

Tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan istilah “*level of performance*” atau level kinerja. Karyawan yang memiliki level kinerja yang tinggi merupakan karyawan yang produktifitas kerjanya tinggi, begitupun sebaliknya, karyawan yang memiliki level kinerja tidak sesuai standar yang ditetapkan, maka karyawan tersebut merupakan karyawan yang tidak produktif.

Penilaian kinerja merupakan salah satu tugas penting bagi perusahaan untuk mengetahui level kinerja karyawan yang dimilikinya. Namun demikian, pelaksanaan penilaian kinerja yang obyektif bukanlah tugas dan proses yang sederhana, mengingat setiap metode yang digunakan dalam penilaian kinerja mengandung bias penilaian. Biasanya penilaian tersebut, bisa menghasilkan hasil penilaian yang tidak cermat dan tidak tepat sasaran bagi perusahaan.

---

<sup>47</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2001), hal. 67 - 68



Sedangkan di sisi yang lain, perusahaan harus memperoleh informasi yang memadai terkait dengan kinerja karyawannya, sebagai bahan pertimbangan bagi keputusan – keputusan strategis perusahaan, baik terkait dengan kebijakan umum perusahaan, maupun terkait dengan kebijakan – kebijakan pengembangan SDM.

Penilaian kinerja merupakan suatu sistem formal yang secara berkala digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu dalam menjalankan tugas – tugasnya. Proses penilaian kinerja diantaranya :

- a. identifikasi, yaitu menentukan faktor – faktor kinerja yang berpengaruh terhadap kesuksesan suatu organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan mengacu pada hasil analisa jabatan
- b. pengukuran, merupakan inti dari proses sistem penilaian kinerja. Pada proses ini, pihak manajemen menentukan kinerja karyawan yang bagaimana yang termasuk baik dan buruk. Manajemen dalam suatu organisasi harus melakukan perbandingan dengan nilai – nilai standar atau membandingkan kinerja antar karyawan yang memiliki kesamaan tugas
- c. manajemen, proses ini merupakan tindak lanjut dari hasil penilaian kinerja. Pihak manajemen harus berorientasi ke masa depan untuk meningkatkan potensi karyawan di organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dilakukan dengan pemberian umpan balik dan pembinaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

#### 4. Konsep *Merit Pay* dan Penilaian Kinerja

Kata *merit* berasal dari bahasa Inggris yang memiliki arti jasa, manfaat serta prestasi. Dengan demikian *merit pay* merupakan pembayaran imbalan (*reward*) yang dikaitkan dengan jasa atau prestasi kerja (kinerja) seseorang maupun manfaat yang telah diberikan karyawan kepada organisasi. Secara sederhana konsep *merit pay* merupakan sistem pembayaran yang mengaitkan imbalan (*reward*) dengan prestasi kerja (*performance*) karyawan.<sup>48</sup>

Implikasi dari konsep *merit pay* bahwa seseorang yang memiliki kinerja yang baik, maka akan memperoleh imbalan yang lebih tinggi begitu pula sebaliknya. Artinya, semakin tinggi kinerja yang diraih karyawan akan semakin tinggi pula kenaikan imbalannya.

#### 5. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi perusahaan dan karyawan yang dinilai, antara lain:

- a. *Performance Improvement*. Memungkinkan karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja
- b. *Compensation Adjustment*. Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya

---

<sup>48</sup> A. Usmara, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, ( Yogyakarta : Amara Books, 2003), hal. 218

- c. *Placement decision*. Menentukan promosi, transfer dan demotion.
- d. *Training and Development Needs*. Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal
- e. *Carrer Planning and Development*. Memandu untuk menentukan jenis karier dan potensi karier yang dapat dicapai
- f. *Staffing Process Deficiencies*. Mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan
- g. *Informational Inaccuracies and Job Design Errors*. Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama di bidang informasi *job-analysis, job-design*, dan sistem informasi manajemen sumber daya manusia
- h. *Equal Employment Opportunity*. Menentukan bahwa placement decision tidak diskriminatif
- i. *External Challenges*. Kadang – kadang kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti : keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lain – lainnya. Biasanya faktor ini tidak terlalu kelihatan, namun dengan melakukan penilain kinerja, faktor – faktor eksternal ini akan kelihatan sehinggann membantu departemen sumber daya manusia untuk memberikan bantuan bagi peningkatan kinerja karyawan.

- j. *Feedback*. Memberikan umpan balik bagi urusan kekaryawanan maupun bagi karyawan itu sendiri.

Jadi intinya tujuan dari penilaian kinerja karyawan adalah untuk mengali kelemahan dan kekuatan, sehingga proses untuk memotivator dapat berjalan dengan baik untuk memperbaiki kesalahan karyawan dalam bekerja dan penentuan alokasi *rewards* yang tepat sesuai dengan prestasi kerja masing – masing karyawan.<sup>49</sup>

## E. Baitul Maal Wat tamwil (BMT)

### 1. Pengertian BMT

*Baitul maal tamwil* (BMT) terdiri dua istilah, yaitu *baitul maal* dan *baitul tamwil*. *Baitul maal* lebih mengarah pada usaha pengumpulan dan penyaluran dana yang non profit, seperti *zakat*, *infaq* dan *shadaqah*. Sedangkan *baitul tamwil* sebagai usaha pengumpulan dan penyaluran dana komersial.<sup>50</sup> Usaha – usaha tersebut menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari BMT sebagai lembaga pendukung kegiatan ekonomi masyarakat kecil dengan berlandaskan syariah.<sup>51</sup>

Sebagai lembaga bisnis, BMT lebih mengembangkan usahanya pada sektor keuangan, yakni simpan pinjam. Usaha ini seperti usaha

---

<sup>49</sup> Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis...*, hal. 197-198

<sup>50</sup> Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil ...*,hal. 126

<sup>51</sup> Heri Sudarsono, *Bank & Lembaga Keuangan Syariah Deskripsi dan Ilustrasi*, ( Yogyakarta : Ekonisia, 2004 ), hal. 96

perbankan yakni menghimpun dana anggota dan calon anggota (nasabah) serta menyalurkannya kepada sektor ekonomi yang halal dan menguntungkan.

## **2. Visi dan Misi BMT**

Visi BMT harus mengarah pada upaya untuk mewujudkan BMT menjadi lembaga yang mampu meningkatkan kualitas ibadah anggota (ibadah dalam arti yang luas), sehingga mampu berperan sebagai wakil pengabdian Allah SWT, memakmurkan kehidupan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya.

Masing-masing BMT dapat saja merumuskan visinya sendiri. Karena visi sangat dipengaruhi oleh lingkungan bisnisnya, latar belakang masyarakatnya serta visi para pendirinya. Namun demikian, prinsip perumusan visi harus sama dan tetap dipegang teguh. Karena visi sifatnya jangka panjang, maka perumusannya harus dilakukan dengan sungguh-sungguh. Pendirian tidak dapat begitu saja mengabaikan aspek ini.

Misi BMT adalah membangun dan mengembangkan tatanan perekonomian dan struktur masyarakat madani yang adil berkemakmuran-berkemajuan, serta makmur-maju berkeadilan berlandaskan Syariah dan ridho Allah SWT.

Dari pengertian tersebut diatas, dapat dipahami bahwa misi BMT bukan semata-mata mencari keuntungan dan penumpukan laba-modal pada segolongan orang kaya saja, tetapi lebih berorientasi pada

pendistribusian laba yang merata dan adil, sesuai dengan prinsip ekonomi Islam. masyarakat ekonomi kelas bawah- mikro harus didorong untuk berpartisipasi dalam modal melalui simpanan penyertaan modal, sehingga mereka dapat menikmati hasil-hasil BMT.

### **3. Ciri – Ciri BMT**

Sebagai Lembaga Perekonomian Umat, Baitu maal wa tamwil memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

- a. Bukan lembaga sosial tetapi dimanfaatkan untuk mengaktifkan penggunaan dana sumbangan sosial, zakat, infaq dan shodaqah bagi kesejahteraan orang banyak secara berkelanjutan
- b. Ditumbuhkan dari bawah berdasarkan peran partisipasi dari masyarakat sekitar
- c. Milik bersama masyarakat setempat dari lingkungan BMT itu sendiri, bukan milik orang lain luar masyarakat itu
- d. BMT mengadakan kajian rutin pendampingan usaha anggota secara berkala yang waktu dan tempatnya ditentukan, biasanya diisi dengan perbincangan bisnis bersama nasaah BMT, disamping pendampingan mental spiritualnya terutama motif berusaha

### **4. Tujuan dan Peran BMT**

Didirikannya BMT bertujuan meningkatkan kualitas usaha ekonomi untuk kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat

pada umumnya serta memberikan pelayanan dan pemberdayaan sosial ekonomi umat melalui kegiatan – kegiatan.<sup>52</sup>

Sedangkan peran dari BMT sehubungan dengan keberadaannya antara lain adalah :<sup>53</sup>

- a. Menggeser peranan rentenir yang sangat mencekik dan tidak manusiawi
- b. Menyelamatkan tabungan umat islam dari ancaman bunga (riba) dan sekaligus menghindarkan mereka dari perbuatan maksia (kufur nikmat)
- c. Mendirikan, membangun dan mengembangkan BMT merupakan wujud nyata dari amal sholih dan merupakan pelaksanaan dakwah bil hal
- d. Pelaksanaan kegiatan usaha simpan berbasis syariah
- e. Penyediaan jasa pembiayaan, investasi dan konsumtif
- f. Sebagai amal zakat yang menerima dan menyalurkan ZIS
- g. Membantu pengusaha kecil dalam masalah permodalan

## 5. Sifat BMT

BMT bersifat usaha bisnis, mandiri ditumbuhkembangkan secara swadaya dan dikelola secara profesional. Aspek Baitul Maal, dikembangkan untuk kesejahteraan anggota terutama dengan penggalangan dana ZISWA (zakat, infaq, sedekah, waqaf). Sifat usaha BMT yang berorientasi pada bisnis dimaksudkan supaya pengelolaan

---

<sup>52</sup> Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil ...*, hal. 127 - 128

<sup>53</sup> Heri Sudarsono, *Bank & Lembaga Keuangan Syariah Deskripsi dan Ilustrasi ...*, hal. 97

BMT dapat dijalankan secara profesional, sehingga mencapai tingkat efisiensi tinggi. Aspek bisnis BMT menjadi kunci sukses mengembangkan BMT. Dari sinilah BMT akan mampu memberikan bagi hasil yang kompetitif kepada para deposannya serta mampu meningkatkan kesejahteraan para pengelolanya sejajar dengan lembaga lain. Sedangkan aspek sosial BMT berorientasi pada peningkatan kehidupan anggota yang tidak mungkin dijangkau dengan prinsip bisnis.

#### **6. Asas dan Landasan BMT**

BMT berasaskan Pancasila dan UUD 45 serta berlandaskan prinsip Syari'ah Islam, keimanan, keterpaduan (kaffah), kekeluargaan/koperasi, kebersamaan, kemandirian dan profesionalisme. Sebagai lembaga keuangan Syari'ah, BMT harus berpegang teguh pada prinsip-prinsip Syari'ah. Keimanan menjadi landasan atas keyakinan untuk mau tumbuh dan berkembang. Keterpaduan mengisyaratkan adanya harapan untuk mencapai sukses didunia dan akherat juga keterpaduan antara sisi maal dan tamwil (sosial dan bisnis). Kekeluargaan dan kebersamaan berarti upaya untuk mencapai kesuksesan tersebut diraih secara bersama. Kemandirian berarti BMT tidak dapat hidup hanya dengan bergantung pada uluran tangan pemerintah, tetapi harus berkembang dari meningkatnya



partisipasi anggota dan masyarakat, untuk itulah pada pengelolaanya harus profesional.<sup>54</sup>

## 7. Prinsip Utama BMT

Dalam melaksanakan usahanya BMT, berpegang teguh pada prinsip utama sebagai berikut :

- a. Keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT dengan mengimplementasikan pada prinsip-prinsip Syari'ah dan Muamalah Islam kedalam kehidupan nyata
- b. Keterpaduan, yakni nilai-nilai spiritual dan moral menggerakkan dan mengarahkan etika bisnis yang dinamis, proaktif, progresif adil dan berakhlaq mulia.
- c. Kekeluargaan, yakni mengutamakan kepentingan bersama diatas kepentingan pribadi. Semua pengelola pada setiap tingkatan, pengurus dengan semua lininyaserta anggota, dibangun rasa kekeluargaan, sehingga akan tumbuh rasa saling melindungi dan menanggung.
- d. Kebersamaan, yakni kesatuan pola pikir, sikap dan cita-cita antar semua elemen BMT. Antara pengelola dengan pengurus harus memiliki satu visi dan bersama-sama anggota untuk memperbaiki kondisi ekonomi dan sosial.
- e. Kemandirian, yakni mandiri diatas semua golongan politik. Mandiri berarti juga tidak tergantung dengan dana-dana pinjaman

---

<sup>54</sup> Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil* ..,hal. 128 -129

dan bantuan tetapi senantiasa proaktif untuk menggalang dana masyarakat sebanyak-banyaknya.

- f. Profesionalisme, yakni semangat kerja yang tinggi (*amalus sholih/ahsanu amala*), yakni dilandasi dengan dasar keimanan. Kerja yang tidak hanya berorientasi pada kehidupan dunia saja, tetapi juga kenikmatan dan kepuasann ruhani dan akherat. Kerja keras dan cerdas yang dilandasi dengan bekal pengetahuan yang cukup, ketrampilan yang terus ditingkatkan serta niat yang kuat. Semua itu dikenal dengan kecerdesan emosional, spiritual dan intelektual. Sikap profesionalisme dibangun dengan semangat untuk terus belajar demi mencapai tingkat standar kerja yang tertinggi.
- g. Istiqomah; konsisten, konsekuen, kontinuitas/berkelanjutan tanpa henti dan tanpa pernah putus asa. Setelah mencapai suatu tahap, maka maju lagi ke tahap berikutnya dan hanya kepada Allah SWT kita berharap.

## **8. Fungsi BMT**

Dalam rangka mencapai tujuannya, BMT berfungsi :

- a. Mengidentifikasi, memobilisasi, mengorganisasi, mendorong dan mengembangkan potensi serta kemampuan potensi ekonomi anggota, kelompok anggota muamalat (Pokusma) dan daerah kerjanya.

- b. Meningkatkan kualitas SDM anggota dan pokusma menjadi lebih profesional dan islami sehingga semakin utuh dan tangguh dalam menghadapi persaingan global.
- c. Menggalang dan memobilisasi potensi masyarakat dalam rangka meningkatkan kesejahteraan anggota.
- d. Menjadi perantara keuangan (*financial intermediary*) antara agninya sebagai shohibul maal dengan du'afa sebagai mudhorib, terutama untuk dana-dana sosial seperti zakat, infaq, sedekah, wakaf, hibah dll
- e. Menjadi perantara keuangan (*financial intermediary*), antara pemilik dana (*shohibul maal*), baik sebagai pemodal maupun penyimpan dengan pengguna dana (*mudhorib*) untuk pengembangan usaha produktif.<sup>55</sup>

## **F. Tinjauan Penelitian Terdahulu**

Ulfatul Chasanah. Rumusan Masalah 1. Bagaimana persepsi nasabah terhadap kualitas pelayanan jasa pada BMT Ar-Rahman Udanawu Blitar ?

2. Upaya apa yang akan dilakukan BMT Ar-Rahman Udanawu Blitar untuk meningkatkan kualitas pelayanan jasanya ? Adapun metode penelitiannya menggunakan deskriptif dengan pendekatan kualitatif dan analisisnya adalah dengan analisis data kualitatif. Dari analisis tersebut dapat diketahui bahwa penilaian nasabah terhadap kualitas pelayanan jasa

---

<sup>55</sup> Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil ...*, Hal.130

pada BMT Ar-Rahman Udanawu Blitar tentang kualitas jasa, keandalan, daya tanggap, jaminan dan empati dinilai sangat baik oleh nasabah, hal tersebut dapat dilihat dari sebagian besar nasabah yang menilai kualitas jasa dari kinerja karyawan yang sangat tinggi dan sudah memenuhi harapan dari nasabah. Sedang upaya BMT untuk meningkatkan kualitas pelayanan jasanya yaitu dengan selalu berusaha mempertahankan dan meningkatkan ketepatan dan keakuratan kerjanya, dengan memberikan pelayanan sesuai apa yang dijanjikan dan kepentingan nasabah yang menjadi prioritas BMT.<sup>56</sup>

Siska Istik Wulandari. Rumusan Masalah : 1. Faktor – Faktor apa saja yang memotivasi karyawan dalam kerjanya pada BMT Ar-Rahman kedungwaru Tulungagung? 2. Faktor motivasi mana yang paling dipertimbangkan karyawan dalam kinerja pada BMT Ar-Rahman Kedungwaru Tulungagung?. Adapun metode penelitiannya menggunakan deskriptif dengan pendekatan kualitatif dan analisisnya dengan analisis data kualitatif. Dari analisis tersebut dapat diketahui bahwa faktor – faktor yang dipertimbangkan karyawan dalam kinerja adalah faktor gaji, faktor pertama yang memotivasi karyawan dalam kerjanya. Kedua adalah faktor tunjangan, ketiga adalah faktor jaminan dalam pekerjaan, keempat adalah faktor kemajuan karir atau pengembangan diri, kelima adalah faktor penghargaan bagi yang berprestasi yang diberikan pihak BMT dan yang keenam adalah faktor hubungan interpersonal. Dari keenam faktor

---

<sup>56</sup> Ulfatul Chasanah, *Persepsi Nasabah terhadap Kualitas Pelayanan dan Jasa pada BMT Ar-Rahman Udanawu Blitar*, STAIN Tulungagung, 2009

yang dipertimbangkan karyawan, faktor utama atau dominan yang paling dipertimbangkan karyawan dalam kinerja, faktor hubungan interpersonal yang dimaksudkan adalah dengan mengadakan pengajian setiap bulannya dan rekreasi setiap bulannya.<sup>57</sup>

Nony Ayu Dwi Damsyah. Dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Bagian Manajemen PT. Indra Karya Cabang-I Malang ). Tahun 2009. Universitas Negeri Malang. Rumusan masalah : 1) Bagaimana kondisi gaya kepemimpinan manajer serta motivasi kerja karyawan (Persero) PT.Indra Karya Cabang-I Malang? 2) Apakah terdapat hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan direktif, suportif, dan gaya kepemimpinan partisipatif secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan (Persero) PT. Indra Karya Cabang I Malang? 3) Apakah terdapat hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan direktif, suportif, dan gaya kepemimpinan partisipatif secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan (Persero) PT. Indra Karya Cabang I Malang? 4) Manakah yang lebih berpengaruh dominan antara gaya kepemimpinann direktif,suportif, dan partisipatif terhadap motivasi kerja karyawan (Persero) PT. Indra Karya Cabang I Malang ? pengambilan data primer menggunakan instrumen angket dengan skala likert, penelitian ini termasuk penelitian jenis kuantitatif. Penelitian ini merupakan teknik analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Hasil penelitian adalah (1)

---

<sup>57</sup> Siska Istik Wulandari, *Faktor – Faktor Motivasi yang Dipertimbangkan Karyawan dalam Kinerja pada BMT Ar-Rahman Kedungwaru Tulungagung*, STAIN Tulungagung, 2009

Ada pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan direktif (X1) terhadap motivasi kerja karyawan (Y), (2) Ada pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan suportif (X2) terhadap motivasi kerja karyawan (Y), (3) Ada pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan partisipatif (X3) terhadap motivasi kerja karyawan (Y), (4) Ada pengaruh positif yang signifikan dari gaya kepemimpinan direktif (X1), gaya kepemimpinan suportif (X2) dan gaya kepemimpinan partisipatif (X3) secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan (Y).<sup>58</sup>

RR. Kathrin Irviana. Rumusan masalah : 1. Bagaimana segmen pasar perbankan syariah di wilayah provinsi DKI Jakarta? 2. Bagaimana preferensi dan sumber informasi nasabah tentang bank syariah ? Metode penelitian dengan menggunakan deskriptif dan dengan pendekatan kuantitatif. Adapun analisis yang digunakan yaitu analisis terhadap produk bank syariah menggunakan K-Means Cluster analysis dan analisis faktor dengan uji Keiser-meyer-olkin. Dari hasil analisis yang dilakukan dapat diketahui bahwa segmen pasar perbankan syariah yaitu segmen syariah dikarenakan mayoritas responden tertarik dengan bank syariah karena alasan aspek syariah.<sup>59</sup>

Andri Tanjung. Rumusan masalah : 1. Bagaimana pelaksanaan kompensasi yang diberikan bagian personalia PT Agronesia Divisi Industri Makanan dan Minuman ? 2. Bagaimana motivasi kerja karyawan bagian

---

<sup>58</sup> Mifcha Ussolichah, *Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Karyawan BMT Pahlawan Tulungagung*, STAIN Tulungagung 2010

<sup>59</sup> RR. Kathrin Irviana, *Analisis Segmen Pasar dan Perilaku Nasabah terhadap Bank Syariah di Wilayah DKI Jakarta*, MB-IPB, 2009

personalia PT Agronesia Divisi Industri Makanan dan Minuman? 3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada bagian personalia PT. Agronesia Divisi Indutri Makanan dan Minuman? Metode penelitian yang digunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Adapun analisis yang digunakan yaitu analisa korelasi rank spearman, koefisien determinasi. Dari penelitian tersebut dapat diketahui bahwa karyawan akan bekerja lebih baik dan disiplin karena adanya harapan mendapatkan balas jasa yang seimbang dengan jasa yang telah dikorbankan pada perusahaan dan kebijaksanaan pemberian kompensasi merupakan hal yang sangat penting yang harus selalu diperhatikan oleh perusahaan.<sup>60</sup>

Retno Damayanti. Rumusan Masalah : Adakah pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Bening Natural Furniture ?. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan validitas angket. Adapun analisa data yang digunakan yaitu : uji normalitas data, analisis regresi, uji keberartian dan kelinieran model persamaan regresi, menentukan koefisien korelasi dan sumbangan efektif (determinasi), dan uji keberartian koefisien korelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan CV.Bening Natural Semarang mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Hal ini ditunjukkan dari minat yang tinggi terhadap pekerjaannya. Para karyawan

---

<sup>60</sup> Andri Tanjung, *Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Personalia PT. Agronesia Divisi Industri Makanan dan Minuman Bandung*, Universitas Widyatama Bandung , 2003 ([www.repository.widyatama.ac.id](http://www.repository.widyatama.ac.id) pdf)

lebih sesuai dengan apa yang menjadi keinginannya, sedang bekerja dan merasa bahwa kebijakan dari pemimpin sesuai dengan keinginannya.<sup>61</sup>

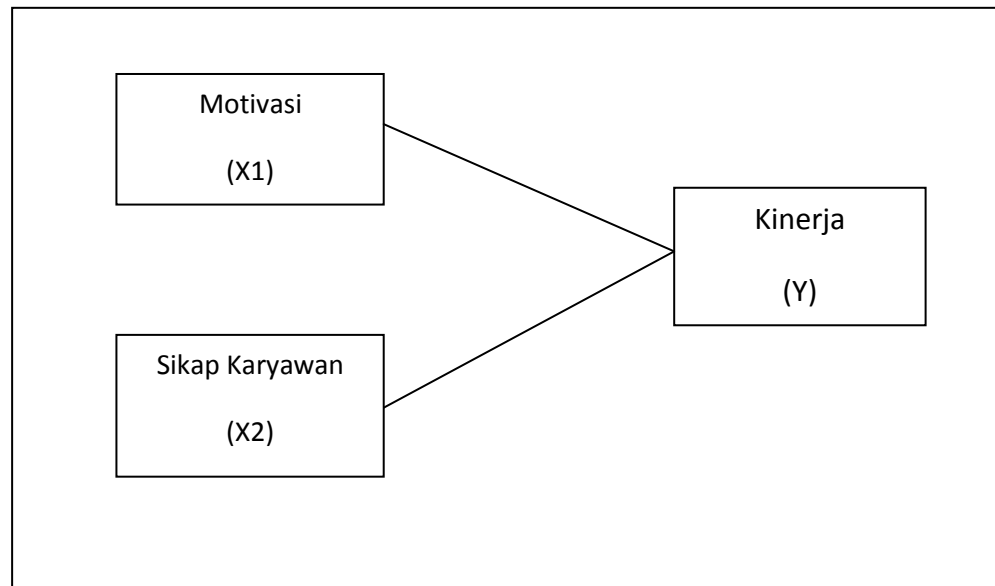
### **G. Kerangka Penelitian**

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi dan Sikap karyawan terhadap Kinerja di BMT Pahlawan tulungagung. Variabel penelitiannya : motivasi (X1), sikap karyawan (X2) dan Kinerja (Y). Rumusan masalahnya: 1) Faktor – faktor apa saja yang dapat memperbaiki motivasi dan sikap karyawan terhadap kinerja di BMT Pahlawan Tulungagung? 2) Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan sikap karyawan terhadap kinerja di BMT Pahlawan Tulungagung?; Berikut dikemukakan kerangka berfikir penelitian dengan judul penelitian di atas.

---

<sup>61</sup> Retno Damayanti, *Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bening Natural Furniture di Semarang*, Universitas Negeri Semarang, 2005 ([www.fahrudin.weebly.com](http://www.fahrudin.weebly.com) pdf)



**Gambar 2.1 Skema Kerangka Penelitian**

#### H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.<sup>62</sup> Hipotesis digunakan untuk menguji kebenaran dari penelitian.

Penelitian hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Ho : tidak adanya pengaruh signifikan antara motivasi dan sikap karyawan terhadap kinerja di BMT Pahlawan Tulungagung
2. Hi : adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi dan sikap karyawan terhadap kinerja di BMT Pahlawan Tulungagung

---

<sup>62</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung : Alfabeta, 2005), hal. 51