

BAB II

LANDASAN TEORI

A. 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, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan. Secara harfiah motivasi dipahami sebagai pemberian motif. Pegawai bekerja karena memiliki motif. Motif tersebut terkait dengan maksud dan tujuan yang ingin diraihinya. Pada umumnya, motif utama pegawai untuk bekerja adalah mencari penghasilan, mengembangkan potensi diri, aktualisasi, serta kebutuhan akan penghargaan.

Guay et.al menyatakan bahwa motivasi mengacu pada alasan yang melandasi perilaku. Amstrong menyatakan bahwa motif adalah alasan untuk melakukan sesuatu. Motivasi berkaitan dengan kekuatan dan arah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu. Istilah motivasi dapat merujuk kepada berbagai tujuan yang dimiliki oleh individu, cara dimana individu memilih tujuan, dan cara dimana orang lain mencoba untuk mengubah perilaku mereka. Tiga komponen motivasi adalah :

- Arah, apa yang orang coba lakukan
- Upaya, seberapa keras seseorang mencoba dan
- Kegigihan, beberapa lama seseorang harus mencoba.

Robbins menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Sementara motivasi dalam pemahaman yang umum berkaitan dengan upaya untuk mencapai tujuan, kami berfokus pada tujuan organisasi dalam rangka mencerminkan ketertarikan kami terhadap pekerjaan dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut. Parafrase Gendler, Brousard, dan Garrison mendefinisikan secara luas bahwa motivasi sebagai atribut yang menggerakkan seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Luthans memandang motivasi sebagai suatu sistem yang terdiri dari:

a. Kebutuhan

Kebutuhan diciptakan setiap kali pada ketidakseimbangan psikologis dan fisiologis.

b. Dorongan

Pendorong atau motif (istilah kedua sering digunakan secara bergantian), yang dibentuk untuk mengurangi kebutuhan.

c. Insentif

Pada akhir siklus motivasi adalah insentif, yang diidentifikasi sebagai sesuatu yang meringankan kebutuhan dan mengurangi adanya dorongan.¹⁰

¹⁰ Donni junni priansa, *perencanaan dan pengembangan MSDM 200*

1. Teori Motifasi Terkait dengan Kinerja

Kritner dan kinicki membahas bahwa motivasi dapat diperoleh

a. Needs (kebutuhan)

Kebutuhan menunjukkan adanya kekurangan fisiologis atau psikologis yang menimbulkan perilaku. Teori motivasi berdasarkan hierarki kebutuhan di kemukakan Abraham Maslow yang menyatakan bahwa kebutuhan manusia berjenjang dari *physiological*, *safety*, *social*, *esteem*, dan *self-actualization*.

Implikasi dari teori Maslow menunjukkan bahwa kebutuhan yang terpuaskan dapat dihilangkan potensi motivasional. Karena manajer disarankan memotivasi pekerja dengan memecah program atau pelaksanaan, dimaksudkan untuk memuaskan kebutuhan yang baru muncul atau tidak dipenuhi. Dalam menghadapi downsizing atau pemberhentian yang menyebabkan stres dan ketidakamanan kerja, organisasi dapat menjalankan program dukungan atau pemotongan upah untuk membantu pekerja mengatasi perasaan, emosi, dan kepentingan finansial.

Sedangkan teori kebutuhan McClelland menunjukkan adanya ketiga kebutuhan yaitu The need for achievement (kebutuhan untuk berprestasi), the need for affiliation (kebutuhan akan afiliasi) dan the need for power (kebutuhan akan berkuasa). Implikasi yang perlu diperhatikan manajer adalah memberikan pelatihan yang dapat meningkatkan motivasi berprestasi mereka. Selain itu, kebutuhan akan

prestasi, afiliasi, dan kekuasaan dapat dipertimbangkan dalam proses seleksi, untuk penempatan yang lebih baik.

Orang dengan kebutuhan berprestasi tinggi lebih tertarik pada perusahaan yang mempunyai lingkungan dimana pembayaran diberikan berdasarkan kinerja. Akhirnya, manajer harus menciptakan tugas atau tujuan dengan komitmen pada tujuan yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja.

b. Job design (Desain Pekerjaan)

Job design adalah mengubah konten dan proses pekerjaan spesifik untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Metode yang digunakan untuk desain kerja adalah *scientific management* (manajemen saintifik), *job enlargement* (perluasan kerja), *job rotation* (rotasi kerja) dan *job enrichment* (pengayaan kerja)

Scientific management dikembangkan Frederick Taylor dengan menggunakan time and task study untuk mengembangkan cara yang paling efisien dan aman untuk melakukan pekerjaan. Sebagai konsekuensi pekerjaan menjadi spesialisasi dan tertetandart. Teknik ini menjadi awal pengembangan teknologi assembly line.

Merancang pekerjaan dengan manajemen saintifik mengandung konsekuensi positif maupun negatif, sebagai konsekuensi positifnya, efisiensi dan produktivitas pekerja meningkat. Disisi lain. Pekerjaan yang disederhanakan dan berulang membuat ketidakpuasan kerja, kesehatan mental buruk, tingkat stres tinggi, dan rendahnya

perasaan penyelesaian dan pertumbuhan pribadi. Prinsip manajemen saintifik tidak mengaplikasikan profesional know ladge workes, dan konsisten dengan kecendrungan memperdayakan pekerja dan tim kerja. Konsekuensi negatif ini memperkuat jalan pada pengembangan job design lainnya.

c. Satisfaction (kepuasan)

Motivasi kerja individual berhubungan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah respons bersifat mempengaruhi terhadap segi pekerjaan seseorang. Definisi ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja bukanlah konsep kesatuan. Orang yang relatif puas dengan satu aspek pekerjaannya dan tidak puas dengan satu lebih aspek lainnya. Karena terdapat hubungan dinamis antara motivasi dan kepuasan kerja.

Terdapat lima model utama kepuasan kerja yang menunjukkan penyebab kepuasan kerja, yaitu need fullfilment (pemenuhan kebutuhan), discrepancies (ketidaksesuaian), vallue attainment (pencapaian nilai), equity (keadilan), dan dispositional/genetik components (komponen watak/genetik).

Sedangkan konsekuensi kepuasan kerja ditunjukkan oleh korelasinya dengan motivasi, pelibatan kerja, organisational citizenship behavior, komitmen organisasional, ketidakhadiran, pergantian, perasaan stres dan kinerja.

d. Equity (keadilan)

Equity theory adalah model motivasi yang menjelaskan bagaimana orang mengejar kejujuran dan keadilan dalam pertukaran sosial, atau hubungan memberi dan menerima. Komponen utama terkait dalam pertukaran antara employee-employer adalah input dan outcomes. Sebagai inputs adalah pekerja, untuk mana mereka mengharapkan hasil, termasuk pendidikan, pengalaman, keterampilan, dan usaha. Di sisi outcomes dari pertukaran organisasi mengharapkan pembayaran, tunjangan tambahan dan pengakuan, outcomes ini bervariasi sangat luas, tergantung pada organisasi dan tingkatnya.

e. Expectation (harapan)

Expectancy theory berpandangan bahwa orang berperilaku termotivasi dengan cara yang menghasilkan manfaat yang dihargai. Dalam expectancy theory, persepsi memegang peran sentral karena menekankan kemampuan kognitif untuk mengantisipasi kemungkinan konsekuensi perilaku. Biasanya expectancy theory dapat digunakan untuk memprediksi perilaku dalam situasi dimana pilihan antara dua alternatif atau lebih harus dilakukan.

Victor Vroom mengemukakan adanya tiga konsep kunci, yaitu expectancy, instrumentality dan valence. Expectancy adalah merupakan keyakinan individu bahwa tingkat usaha tertentu akan diikuti oleh tingkat kinerja tertentu. Instrumentality merupakan keyakinan orang bahwa hasil tertentu adalah tergantung pada tingkat kinerja spesifik. Sedangkan valence menunjukkan nilai positif atau

negatif yang ditempatkan orang pada hasil. Valance mencerminkan preferensi pribadi kita. Kebanyakan pekerja mempunyai valance positif atas penerimaan tambahan uang atau rekognisi sebaliknya stres kerja dan diberhentikan akan menjadikan valance negatif bagi banyak individu.

f. Goal Setting (penetapan Tujuan)

Tujuan adalah apa yang diusahakan untuk individu merupakan objek atau tujuan dari suatu tindakan. Dampak motivasional dari tujuan kinerja dan reward plan telah dikenal sejak lama. Antara lain dikemukakan fedrik taylor yang secara ilmiah menciptakan berapa banyak pekerjaan dengan kualitas tertentu seorang individu harus ditugaskan setiap hari. Ia mengusulkan bahwa bonus didasarkan padab penyelesaian standart output kemudian goal setting berkembang meenjadi managemen by objectives. Suatu sistem manajbemen yang menghubungkan partisipasi dalam pengambilan keputusan, penempatan tujuan dan umpan balik.¹¹

2. Tantangan dalam Memotifasi

Memberikan motivasi sering tidak mudah dan terlebih lagi dalam memberikan tantangan khusus dalam menghadapi masalah sepsifik seperti memotivasi profesional employees (pekerja profesional), contingent workers (pekerja tidak tetap), diverce workforce (tenaga kerja beragam), low skill service workers (pekerja pelayanan berketerampilan

¹¹ Wibowo, *manajemen kinerja edisi lima*. (jakarta, rajawali,2016), 331-338

rendah), dan people doing highly repertive tasks (pekerja yang melakukan tugas yang berulang-ulang)

a. Motivatting professional Employees

Tipologi pekerja sekarang cenderung lebih profesibonal dan sangat terlatih dengan jenjang pendidikan tinggi. Para profesional menerima banyak kepuasan instrinsik dari pekerjaanya. Mereka cenderung dibayar baik. Berbeda dengan pekerja yang bukan profesional, mereka mempunyai komitmen kuat dan berjangka panjang pada bidang keahlianyab. Loyalitasnya sering lebih pada profesinya dari pada pemberi kerja. Mereka menjaga dan selalu memperbarui pengetahuanya secara reguler, dan komitmennya pada profesi menyebabkan mereka merasa kurang terikat dengan aturan jam kerja atau hari kerja.

Uang dan promosi menjadi prioritas rendah bagi mereka. Mereka sudah dibayar tinggi dan menikmati apa yang mereka lakukan. Sebaliknya tantangan kerja menduduki rangking tinnggi. Mereka senang menangani persoalan dan mencari solusi. Penghargaan mereka dalam pekerjaan adalah pekerjaan itu sendiri. Profesional juga menghargai dukungan. Mereka menginginkan bahwa orang lain berfikir bahwa apa yang mereka kerjakan adalah penting.

Karena itu untuk memotivasi mereka diberikan proyek yang menantang. Mereka diberi otonomi untuk mengikuti minatnya dan

memberi kesempatan menstrukturkan pekerjaan mereka dengan cara yang mereka yakini produktif.

b. *Motivating Contingen Workers*

Downsizing dapat berakibat berkurangnya “pekerjaan tetap” dan sebagian menggantinya dengan pekerjaan tidak tetap, seperti pekerjaan paruh waktu, pekerjaan atas dasar panggilan, pekerjaan sementara, atau pekerjaan harian. Pekerja sementara tidak mempunyai stailitas dan tidak mendapatjaminan kesehatan,pensiunan, atau tunjangan lainnya.

Tidak ada solusi sederhana untuk memotivasi *contingen workers* terutama bagi mereka yang lebih menyenangi status kebebasan sebagai pekerja sementara, seperti mahasiswa, wanita pekerja, senior dan profesional.

c. *Motivating the Diversified Workforce*

Tidak semua orang termotivasi oleh uang atau pekerjaan menantang. Keutuhan pekerja pria dan wanita, bujangan dan erkeluarga, kaum tuna daksa, penduduk tua dan muda, serta klompok yang berbeda tidak sama. demikian pula kebutuhan keluarga dengan tiga anak. Berbeda dengan mahasiswa bujangan. Pekerjaaan yang flrksibel, seperti jam kerja fleksiel berbagai pekerjaaan, atau penugasan sementara.

Apabila kita akan meningkatkan motivasi kerja kita harus memahami dan tanggap terhadap perbedaan mereka. Kuncinya

adalah fleksibilitas, dengan merancang jadwal kerja, rencana kompensasi, tunjangan, pengaturan kerja fisik, dan sebagainya yang mencerminkan kebutuhanb pekerja yang bervariasi.

d. **Motivating Low-skiledService Workers**

Pendekatan tradisonal untuk memotifasi pekerja dengan keterampilan pelayanan rendah adalah dengan memfokuskan pada jadwal kerja yang lebihfleksibel dan mengisi pekerjaan yang seperti ini dengan tenaga remaja yang lebih sedikit kebutuhan finansialya.

Tetapi hal ini kurang memerikan antusiasme dan tinggan penggantian pekerjaan tinggi. Satu-satu nya jalan adalah dengan meningkatkan upah dan tunjangan secar signifikan. Tingginya penggantian pekerja dihadapi dengan memperluas jaringan rekrutmen, membuat pekerjaan lebih menarik, dan meningkatkan tingkat upah.

e. **Motivating People Doing Highly Repetitive Tasks**

Banyak dari pekerja harus melakukan jernis pekerjaan yang sudah tersetandar dan harus dilakukan berulang-ulang, seperti bekerja merakit barang elektronik diatas ban berjalan atau melakukan editing atas naskah buku, merupakan pekerjaan yang membosankan dan ahkan membuat stres.

Memotivasi individu dalam pekerjaan ini akan lebih mudah apabila telah dilakukan proses seleksi secara berhati-hati, bahwa orang tersebut mempunyai sifat yang sesuai dengan tuntutan

pekerjaanya.anyak orang yang menyukai pekerjaan dengan sedikit keleluasaan dan variasi.orang seperti ini lebih cocok dengan pekerjaan terstandar dibandingkan dengan orang yang mempunyai kebutuhan kuat untuk erkemang dan menginginkan otonomi.¹²

Motivasi menjadi hal yang penting bagi karyawan, hal itu karena karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja. Maka pekerjaan yang dikerjakan akan menghasilkan hasil yang baik. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ridwan Isya Luthfi dan Heru Susilo dkk, Pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya. Bahwa motifasi varyabel motifasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini manajer berperanting dalam memberikan motifasi kepada para karywan, agar karyawan dapat bersemangat dan pekerjaan yang dihasilkan memuaskan.¹³

B. Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan mempunyai kaitan erat dengan hasil seleksi yang telah dilaksanakan oleh manajer sumber daya manusia. SDM yang memiliki latar belakang pendidikan tertentu biasanya akan terlihat prestasinya pada seleksi tentang bidang yang dikuasainya. Dengan kata lain hasil seleksi dapat memperkuat dan meyakinkan manajer SDM untuk menempatkan orang yang bersangkutan pada tempat yang tepat. Di samping itu, latar belakang

¹² ibid, 345-348

¹³ Ridwan isya Lutfi dkk, *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi Pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya), Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 13 No. 1 Agustus 2014.

pendidikan dengan prestasi akademis yang diraihny dapat menjadi acuan pemberian beban kerja dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Prestasi akademik yang telah dicapai oleh tenaga kerja selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan dalam penempatan, dimana tenaga kerja seharusnya melaksanakan tugas dan pekerjaan serta mengemban wewenang dan tanggung jawab. Prestasi akademis yang menjadi pertimbangan bukan saja prestasi pada jenjang pendidikan terakhir, tetapi lebih dari itu dengan melihat perkembangan prestasi akademis sebelumnya.

Latar belakang pendidikan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu kesesuaian antara bidang ilmu yang ditempuh dengan bidang tugas dan jenjang pendidikan¹⁴. Dan sekaligus keduanya merupakan indikator dari penelitian ini.

1 Jenjang Pendidikan

Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003, jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan.¹⁸ Jenjang pendidikan formal terdiri dari:

- a. Pendidikan dasar yaitu jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.

¹⁴ Rio Tanjung, *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Garuda Plaza Hotel Medan*, (Medan: Skripsi Universitas Sumatera Utara, skripsi tidak diterbitkan, 2011),, 8

- b. Pendidikan atas, yaitu jenjang pendidikan lanjutan pendidikan menengah.
 - c. Pendidikan tinggi yaitu jenjang pendidikan setelah pendidikan atas yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.¹⁵
- 2 Spesifikasi/Jurusan Keilmuan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatanyang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut. Dengan demikian karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dalam Pasal 1 ayat (1) disebutkan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar anak didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Pendidikan adalah indikator penting untuk mengukur seberapa jauh apa yang karyawan miliki untuk melakukan pekerjaan. Koprasi adalah

¹⁵ Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, (Semarang: Aneka Ilmu, 2003), 3

suatu lembaga keuangan non Bank yang memiliki karyawan kebanyakan adalah lulusan SLTA sedrajat, pada dasarnya kemampuan yang dimilikipun kurang, maka dari itu lembaga atau organisasi harus memberikan pelatihan atau pengembangan agar karyawan tersebut dapat mengembangkan kemampuan dan skill, agar dapat berkerja semaksimal mungkin.

Pendidikan dan pelatihan sangat penting bagi bagi karyawan baru maupun lama pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja dimasa akan datang karena manusia diberikan keistimewahan oleh Allah melebihi makhluk lainnya manusia bisa mengembangkan potensiya, seperti yang tercantum dalam surat AL, Isra (17):7070.

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَهُمْ فِي الْوَحْشِ وَالْبَحْرِ
وَرَزَقْنَاهُمْ مِّنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا
تَفْضِيلًا ﴿٧٠﴾

Artinya, Dan sesungguhnya telah kami muliakan anak-anak ada. Kami angkut mereka di daratan dan di lautan, kami beri mereka rejeki dari yang baik-baik dan kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah kami ciptakan.

Yang dimaksud ayat ini allah telah memulyakan manusia dengan makhluk lainnya adalah karena manusia dikaruniakan pengetahuan akal, bentuk yang paling baik setelah wafat jenazahnya dianggap suci dan lain sebagainya karena itu manusia bisa dengan leluasa dapat menaiki

kendaraan, di lautan dengan menaiki perahu-prahu diberikan mereka rezeki dari yang baik-baik dan allah lebihkan mereka atas kebanyakan mahluk yang telah allah ciptakan, seperti hewan-hewan ternak dan hewan-hewan liar dengan kelebihan yang sempurna.

Hal-hal berikut yang penting untuk mengetahui konsep pelatihan lebih lanjut adalah sebagai berikut:

- 1) Pelatihan adalah proses secara sistematis untuk mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian untuk melakukan pekerjaan saat ini.
- 2) Program pelatihan formal adalah usaha pemberi kerja untuk memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memperoleh pekerjaan atau bidang tugas yang sesuai dengan kemampuannya sikap dan pengetahuannya.
- 3) Pelatihan (training).adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, dimana pegawai non manajerial mempelajari pelajaran konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum.
- 4) Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu dan sikap agar karyawan selalu terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standart.

- 5) Pelatihan pada dasarnya berarti proses memberikan bantuan bagi para pekerja untuk menguasai ketrampilan khusus atau membantu untuk memperbaiki kekurangannya dalam melaksanakan pekerjaan.
- 6) Pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaan.
- 7) Pelatihan adalah proses dimana orang mendapatkan keabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasi.¹⁶

Pendidikan dan pelatihan sangat lah penting di suatu lembaga atau organisasi, karena hal tersebut dapat mengembangkan kemampuan berfikir, skill kerja dan juga dapat mempertajam keahlian karyawan dalam bidang pekerjaan. Banyak suatu organisasi atau lembaga yang pada dasarnya sudah maju, lupa akan penting ya pendidikan/pengembangan karyawan. Karyawan adalah aset yang penting dalam organisasi maka, perusahaan harus lebih memperhatikan kemampuan karyawan, karena kemampuan karyawan bisa mempengaruhi kinerjanya dalam melaksanakan pekerjaannya.

3 Tujuan pendidikan

Pengertian Tujuan Pendidikan Dalam setiap kegiatan yang disadari pelaksanaannya, memerlukan tujuan yang diharapkan. Pendidikan sebagai sebuah usaha sadar tentunya memerlukan tujuan yang dirumuskan. Karena tanpa tujuan, maka pelaksanaan pendidikan akan kehilangan arah. Tujuan pendidikan dijadikan sebagai sebuah pedoman bagaimanakah proses

¹⁶ vitzhal rifai zainal, *islamic human capital management dalam perusahaan secara islami* (jakarta, PT raja grafindo persada 2014) , 238-239

pendidikan seharusnya dilaksanakan, dan hasil apa yang diharapkan dalam proses pendidikan. Setiap kegiatan yang terencana, pendidikan memiliki kejelasan tujuan yang ingin dicapai. Sulit dibayangkan dalam benak, jika ada suatu kegiatan tanpa memiliki kejelasan tujuan. Demikian pentingnya tujuan tersebut tidak mengherankan jika dijumpai banyak kajian yang sungguh-sungguh di kalangan para ahli mengenai tujuan tersebut. Berbagai buku yang mengkaji pendidikan senantiasa berusaha merumuskan tujuan baik secara umum dan secara khusus.

Perumusan tujuan pendidikan mengarah pada kondisi apa yang diharapkan dalam proses pendidikan. Kondisi yang diharapkan atau tujuan yang ingin dicapai tentunya akan berbeda sesuai dengan pandangan hidup seseorang juga kehendak negara tempat ia hidup. Pandangan hidup manusia tentang tujuan pendidikan agak berbeda dengan tujuan pendidikan yang dianut kaum kapitalis, misalnya. Tujuan pendidikan di suatu negara berbeda pula dengan tujuan pendidikan di negara lain. Namun, walaupun perumusan tujuan pendidikan di berbagai negara itu berbeda-beda, ada satu tujuan yang disepakati, yaitu manusia cerdas, terampil, dan menjadi warga negara yang baik. Pendidikan merupakan suatu hal yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dalam kehidupan manusia, baik dalam kehidupan keluarga, maupun dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Maju mundurnya suatu bangsa akan ditentukan oleh maju mundurnya pendidikan dari suatu bangsa tersebut.

Tujuan merupakan standar usaha yang dapat ditentukan, serta mengarahkan usaha yang akan dilalui dan merupakan titik pangkal untuk mencapai tujuan-tujuan lain. Di samping itu, tujuan dapat membatasi ruang gerak usaha agar kegiatan dapat terfokus pada apa yang dicitacitakan, dan yang terpenting adalah dapat memberi penilaian atau evaluasi terhadap usaha-usaha pendidikan. Tujuan pendidikan adalah hal pertama dan terpenting bila akan merancang, membuat program, serta mengevaluasi pendidikan. Program pendidikan ditentukan oleh rumusan tujuan pendidikan. Dalam bahasa sederhana, mutu pendidikan akan segera terlihat pada rumusan tujuan pendidikan.

Berdasarkan TAP.MPR No.II/MPR/1993, tentang GBHN dijelaskan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah meningkatkan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, kecerdasan, ketrampilan, mempertinggi budi pekerti, memperkuat kepribadian dan mempertinggi semangat kebangsaan agar tumbuh manusia-manusia pembangunan yang dapat membangun dirinya sendiri serta bersama-sama bertanggungjawab atas pembangunan bangsa.

Adapun tujuan pendidikan terbagi atas empat yaitu :

1. Tujuan umum pendidikan nasional yaitu untuk membentuk manusia pancasila.
2. Tujuan institusional yaitu tujuan yang menjadi tugas dari lembaga pendidikan tertentu untuk mencapainya.
3. Tujuan kurikuler yaitu tujuan bidang studi atau mata pelajaran.

4. Tujuan instruksional yaitu tujuan materi kurikulum yang berupa bidang studi terdiri dari pokok bahasan dan sub pokok bahasan, terdiri atas tujuan instruksional umum dan tujuan instruksional khusus.¹⁷

4 Faktor-faktor yang berperan dalam pendidikan

Umat islam dijadikan umat yang adil dan pilihan, karena mereka akan menjadi saksi atas perbuatan orang-orang yang menyimpang dari kebenaran baik di dunia dan akhirat. Dalam melaksanakan pelatihan ada beberapa faktor yang berperan yaitu instruktur, peserta materi (bahan), metode, tujuan pelatihan dan lingkungan yang menunjang. Dalam menentukan teknik-teknik pelatihan dan pengembangan, timbul masalah mengenai trade-off. Oleh karena itu, tidak ada teknik tunggal yang terbaik.

Metode pelatihan dan pengembangan:

1. Cost effectiveness (efektifitas biaya).
2. Materi program yang dibutuhkan.
3. Prinsip-prinsip pembelajaran.
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas.
5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan.
6. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan.¹⁸

Pendidikan dan tingkat pendidikan sangat lah penting bagi karyawan lama maupun baru pada, pada dasarnya pendidikan dapat memperngaruhi bagaimana kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan ya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Andika Dwi Putra Pamungkas

¹⁷ <http://www.rijal09.com/2016/03/pengertian-dan-fungsi-tujuan-pendidikan.html>. diakses pada 4 november 2017

¹⁸ Ibid,,257-258

Dkk, bahwa varyabel pendidikan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien beta sebesar 0,224 penelitian dilakukan dengan menggunakan sampel sebanyak 269 karyawan pada PT. INKA (Persero).¹⁹

C. Kompensasi

1. Pengertian kompensai

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, baik itu berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbal jasa yang diberikan kepada perusahaan secara prinsip, yang namanya kompensasi haruslah bersifat adil dan layak, yaitu adil karena sesuai dengan prestasi kerjanya serta layak karena dapat memenuhi kebutuhan primerny yang berpedoman pada sekurang-kurangnya sama dengan batas upah minimum pemerintah.²⁰

Kompensasi dalam organisasi/perusahaan sangatlah dibutuhkan, untuk mengapresiasi pekerjaan yang telah dilakukan karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan dapat menimbulkan respon positif terhadap karyawan, karena mereka merasa senang dan bangga atas apresiasi yang telah diberikan organisasi terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan menurut Ike kusdyah rahmawati menyebutkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima tenaga kerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan.²¹ Dari uraian

¹⁹ Andika Dwi Putra Pamungkas Dkk, *Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan*, (Studi pada Karyawan PT. INKA (Persero)), Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 43 No.1 Februari 2017|

²⁰ Johar Arifin A.fauzi, aspek kuantitatif manajemen sumber daya manusia (jakarta, PTGamedia, 2007), 11

²¹ Donni junni priansa, *perencanaan dan pengembangan MSDM*, 269

diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi meliputi: gaji, tunjangan, insentif, fasilitas, asuransi dan sebagainya, yang diberikan oleh perusahaan/organisasi kepada karyawan atas balasan dari pekerjaan yang dilakukan.

2. Komponen kompensasi

a. Gaji

Gaji adalah balasan jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dari sebuah perusahaan. Sedangkan pengertian gaji adalah pembayaran kepada pegawai, tat usaha, dan manajer dari pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan mengenai pengertian gaji dan upah (kompensasi), yaitu upah merupakan kontrak prestasi yang diterima oleh pekerja berdasarkan hasil yang dicapainya dan tidak mempunyai jaminan kerja tetap. Lain halnya dengan gaji merupakan kontra prestasi yang diterima oleh pekerja dengan jaminan pekerjaan yang sifatnya lebih tetap.

Islam menganjurkan pemilik perusahaan untuk membayar gaji pegawai segera mungkin, tidak ditunda apalagi ditahan seperti sabda Rosulluloh *“bayarlah upah atau gaji karyaawan ssebelum kering keringatnya, dan beritahukanlah berapa upah gajinya”* (HR Baihaqi)

b. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap. Besaran upah dapat berubah-ubah tergantung keluaran yang dihasilkan.

Upah umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang sering digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan.

Menurut purnomo, pengertian upah adalah sebagai berikut, “upah adalah jumlah keseluruhan yang diterapkan sebagai pengganti jasa tenaga yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standart yang diteentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang bisa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*): merupakan tambahan-tambahan kompensasi di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program-program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktifitas, penjualan, keuntungan-keuntungan atau upaya efisiensi.

d. Kompensasi tidak langsung (*fringe Benefit*)

Fringe Benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contoh berupa fasilitas-fasilitas seperti: asuransi, tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain. Beberapa bentuk tunjangan diantaranya adalah asuransi kesehatan dan asuransi jiwa. Program pendidikan, program pensiun, dan lain-lain yang berhubungan dengan kepegawaian.

Tipe kompensasi pelengkap adalah untuk mempertahankan karyawan organisasi dalam jangka panjang. Kompensasi pelengkap ini berbentuk penyediaan paket benefit, dan pelayanan-pelayanan tersebut merupakan kompensasi tidak langsung karna biasanya diperlukan untuk upaya penciptaan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan dan tidak secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja. Kompensasi ini merupakan kenikmatan /fasilitas yang disediakan organisasi.²²

3. Faktor mempengaruhi kompensasi

Kompensasi dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal organisasi sebagai faktor eksternal adalah *the labor market, the economy, the guverment*, dan *unions*. Sedangkan sebagai faktor internal adalah *the labor budget* dan *who makes compensation decision*.

²² Vitzhal rifai zainal, *islamic human capital management dalam perusahaan secara islami*, 556-557

- a. The labor market, pasar tenaga kerja. Pada umumnya timbul pendapat bahwa tenaga kerja sebaiknya tidak diatur oleh kekuatan permintaan dan penawaran. Pada kenyataannya, apabila mendapat kesempatan kerja penuh, upah dan gaji lebih tinggi untuk menarik dan kerja penuh, upah dan gaji mungkin lebih tinggi untuk menarik dan menjaga kecukupan kerja yang bercukupan kerja yang berkualitas. Dalam depresi, bayaran dapat lebih rendah. Bayaran juga lebih tinggi apabila pekerja terampil tersedia terbatas di pasar.
- b. The economy, kondisi ekonomi. Kondisi perekonomian, terutama tingkat daya saing, mempengaruhi kemampuan organisasi membayar upah tinggi. Semakin tinggi situasinya tingkat kompetitif, organisasi semakin kurang mampu membayar upah lebih tinggi.
- c. The Goverment, pemerintah. Pemerintah secara langsung mempengaruhi kompensasi melalui pengadilan upah, antara lain sebagai contoh apabila pemerintah menetapkan besaran upah minimum.
- d. Unions, perserikatan. Serikat pekerja mempunyai pengaruh pada bayaran, tunjangan dan perbaikan kondisi kerja. Pada umumnya cenderung mengakibatkan meningkatnya tingkat bayaran. Apabila serikat pekerja kuat akan mempengaruhi kebijakan kompensasi.
- e. The Labor Budget, anggaran tenaga kerja. Anggaran tenaga kerja umumnya mengidentifikasi jumlah uang tersedia untuk kompensasi tahunan pekerja. Setiap unit kerja dalam organisasi di pengaruhi oleh

besarnya anggaran tenaga kerja, yang menyatakan berapa banyak tersedia untuk unit kerja.

- f. Who Makes Compensation decision, pembuat keputusan kompensasi. Keputusan tentang seberapa banyak membayar. Sistem apa digunakan tunjangan apa ditawarkan, dipengaruhi dari atas sampai ke bawah dari organisasi.²³

Pemberian kompensasi sangatlah penting bagi karyawan karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Karyawan merasa bahwa apa yang mereka lakukan dihargai oleh organisasi/perusahaan. Kompensasi dapat mempengaruhi terhadap kinerja para karyawan, hal ini didasari oleh penelitian yang dilakukan oleh Yuli Suwati, Hasil Pengujian dengan Uji t diketahui bahwa variabel kompensasi merupakan variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda.

Dari penjelasan diatas penulis menyarankan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebaiknya tepat pada waktunya 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.²⁴

²³ Wibowo, *manajemen kinerja edisi lima*, 291-293

²⁴ Yuli Suwati, *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda*, eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, Volume 1, Nomor 1, 2013: 41-55

D. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance* yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengembangkan tugas dan pekerjaannya yang berasal dari organisasi.²⁵

Menurut anwar prabu mangkunegara pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya²⁶. Karyawan dalam kamus lengkap bahasa indonesia diartikan orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, lembaga, perusahaan dll), dengan mendapat gaji atau upahpegawai, buruh, pekerja adapun yang dimaksud kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah hasil yang dapat dicapai oleh karyawan dalam LKS, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, dalam rangka mencapai tujuan LKS.

Lingkungan kerja dan budaya organisasi yang menyenangkan sangat penting untuk mendorong tingkat kinerja karyawan yang paling

²⁵ Donni Junni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan MSDM* (Bandung, Alfabeta, 2014), 269

²⁶ Malayu s.p Hasibuan *manajemen sumber daya manusia edisi revisi* (jakrta Bumi aksara, 2010), 118

produktif. Dalam interaksi sehari-hari, antara atasan dan bawahan, berbagai asumsi dan harapan lain muncul. Ketika atasan dan bawahan membentuk serangkaian asumsi dan harapan mereka sendiri yang sering agak berbeda, perbedaan-perbedaan ini yang akhirnya berpengaruh pada tingkat kinerja. Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standart hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditenttukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.²⁷

2. Model Kinerja

Proses kinerja organisasi nasionaldipengaruhi oleh banyak faktor. Hersey Blanchard dan Johnson menggambarkan hubungan antara kinerja dengan faktor-faktor yang mempengaruhi dalam bentuk Satelite modal.Menurut satelite model, kinerja organisasi di peroleh dari terjadinya integrasi, proses sumber daya bukan manusia, posisi strategis, proses sumber daya manusia, dan struktur. Kinerja dilihat sebagai pencapaian tujuan dan tanggung jawab bisnis dan sosial dari persepektif pihak yang mempertimbangkan.

Faktor pengetahuan meliputi masalah-masalah teknis, administratif proses kemanusiaan dan sistem. Sumberdaya non manusia meliputi: peralatan, pabrik, lingkungan kerja teknologi, kapital dan dana yang dapat dipergunakan. Posisi strategis meliputi masalah bisnis atau pasar, kebijakan sosial, sumber daya manusia dan perusahaan lingkungan. Proses

²⁷ Asri Laksmi Riani, *Budaya Organisasi*,(Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011), 97

kemanusiaan terdiri dari masalah nilai, sikap, norma, dan interaksi sementara itu, struktur mencakup masalah organisasi, sistem manajemen, sistem informasi, dan fleksibilitas.

Pendapat lain tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan Amstrong dan Baron, yaitu sebagai berikut:

- a. *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- b. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan oleh manajer dan *team Leader*.
- c. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- d. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- e. *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

John W. Atkinson mengindikasikan bahwa kinerja merupakan fungsi motivasi dan kemampuan. Dengan demikian model persamaan kinerja (motivasi, kemampuan).

Sementara itu, Liyman Porter dan Edward Lawjer berpendapat bahwa kinerja merupakan fungsi dari keinginan melakukan pekerjaan keterampilan yang perlu untuk menyelesaikan tugas pemahaman yang jelas atas apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya dengan demikian, dapat dirumuskan model persamaan kinerja = f(keinginan

melakukan pekerjaan, keterampilan, pemahaman apa atau bagaimana melakukan).

Berdasarkan pendapat diatas, Hersey, Blanchard, dan Johnson merumuskan adanya tujuh faktor kinerja yang mempengaruhi kinerja dirumuskan dengan akronimi ACHIEVE. Mereka menyebutnya sebagai The Achieve Model.

- A – *Ability* (knowledge dan Skill)
- C – *Clarity* (understanding atau role perception)
- H – *Help* (organizational support)
- I – *Incentive* (motivation atau willingness)
- E – *Evaluation* (coaching dan performance feedback)
- V – *Validity* (valid dan legal personnel practices)
- E – *Environment* (Environmental)

Pelaksanaan kinerja akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang bersumber dari pekerja sendiri maupun yang bersumber dari organisasi. Dari pekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan atau kompetensinya. Sementara itu, dari segi organisasi dipengaruhi oleh seberapa baik pemimpin memperdayakan pekerjanya; dan bagaimana mereka membantu meningkatkan kemampuan kinerja pekerja melalui *coaching, mentoring, dan counseling*.

3. Indikator Kinerja

Indikator kinerja atau *performance indicators* kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance*

measures), tetapi banyak pula yang membedakanya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat di kuantitatifkan dan mengusahkan data setelah kejadian.

Sementara itu, indikator kinerja dipakai untuk aktifitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang protektif (harapan kedepan) daripada retrospektif (melihat ke belakang) hal ini menunjukkan jalan pada kinerja yang perlu di observasi.

Namun, kinerja memerlukan adanya dukungan sarana, kompetensi, peluang, standart dan umpan balik. Kaitan diantara ketujuh indikator tersebut digambarkan oleh Harley, Blanchard, dan Jhonson dengan penjelasan seperti berikut.

a. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seseorang individu atau organisasi untuk di capai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, klompok, dan organisasi. Kinerja

individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

b. Standart

Standart mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standart merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standart, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Standart menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standart yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

c. Umpan balik

Antara tujuan, standart, dan umpan balik sering berkaitan. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standart. Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan “*real goals*” atau tujuan sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerja adalah tujuan yang bermakna dan berharga.

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standart kinerja, dan pencapaian tujuan dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

d. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat dan sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya, tanpa alat tidak mungkin melakukan pekerjaan.

e. Kompetensi

Kompetensi merupakan syarat utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang perlukan untuk mencapai tujuan.

f. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi karyawan dengan intensif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standart terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerja, memberikan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintesis.

g. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia. Jika pekerja dihindari karena supervisor tidak percaya terhadap kualitas atau kepuasan konsumen, mereka secara efektif akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk berprestasi.²⁸

E. Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian Indria Hangga Rani dan Mega Maya sari²⁹ Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana dan uji interaksi atau Moderated Regression Analysis (MRA). Populasi dalam penelitian ini meliputi karyawan tetap perusahaan manufaktur di Batam pada Industri Elektronik. Sampel penelitian berjumlah 146 karyawan, dipilih dengan menggunakan metode purposive sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang diberikan penilaian kinerja oleh atasannya membuat kinerja karyawan tersebut semakin tinggi. Hasil selanjutnya adalah variabel motivasi bukan merupakan variabel moderasi dalam hubungan antara penilaian kinerja dan kinerja karyawan.

²⁸ Wibowo, *manajemen kinerja edisi lima*, 83-85

²⁹ Indria Hangga Rani dan Mega Maya sari, *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi*, 1

Penelitian Windha Mandasari³⁰, Berdasarkan hasil penelitian, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan dari hasil pengujian kebaikan model, menunjukkan bahwa dari Uji F, model regresi memenuhi syarat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan, atau dapat dikatakan, variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan analisis koefisien determinasi, kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh ketiga variabel yaitu motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja sebesar 78%

Bedanya dengan penelitian yang sedang peneliti lakukan adalah yang pertama dari subyek penelitian. Penelitian ini menggunakan subyek LKS dalam penelitian ini dengan variabel Motivasi, pendidikan, dan Kompensasi sebagai variabel X, sedangkan Variabel Y adalah tingkat kinerja karyawan.

Ridwan Isya Luthfi Heru Susilo Muhammad Faisal Riza³¹ Penelitian ini menggunakan metode penjelasan (explanatory research). Analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif serta analisis statistik inferensial yang diolah menggunakan program SPSS versi 15 for Windows. Hasil analisis statistik inferensial untuk pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel Kebutuhan Eksistensi, Kebutuhan Hubungan Sosial dan Kebutuhan Pertumbuhan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan yang diketahui dari nilai uji F dengan nilai Fhitung 24,154 dan

³⁰ Windha Mandasari, upaya peningkatan kinerja karyawan operasional melalui motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja (Studi Kasus Pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Semarang),,, 1

³¹ Ridwan Isya Luthfi Heru Susilo Muhammad Faisal Riza, *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 13 No. 1 Agustus 2014

dengan tingkat signifikansi 0,000 ($P < 0,05$). Selain itu diketahui untuk Kebutuhan Eksistensi dengan probabilitas 0,006 ($P < 0,05$), Kebutuhan Hubungan Sosial dengan probabilitas 0,002 ($P < 0,05$) dan Kebutuhan Pertumbuhan dengan probabilitas 0,012 ($P < 0,05$) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Dari ketiga variabel, diketahui bahwa variabel Kebutuhan Eksistensi mempunyai nilai beta tertinggi 0,501 sehingga variabel Kebutuhan Eksistensi merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto³², Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan/pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu variabel pelatihan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan operator alat berat CV Haragon Surabaya.

Bedanya dengan penelitian yang dilakukan adalah, penelitian ini menggunakan 3 variabel X yaitu (motivasi, pendidikan dan kompensasi), dan objek penelitian dilakukan pada lembaga keuangan syariah sedang kan pada penelitian diatas menggunakan obyek cv haragon, yaitu perusahaan yang beroperasi pada operator alat-alat berat.

³² Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto, *pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV.haragon surabaya*, AGORA Vol. 1, No. 3, (2013)

Penelitian Cahyaning Putri Kinasih, Moeh. Soe'oad Hakam dan Gunawan Eko Nurtjahjono³³, Jenis penelitian ini yaitu explanatory research dengan pendekatan kuantitatif melalui kuesioner, observasi, dokumentasi, dan Studi Pustaka. Sampel pada penelitian ini yaitu 25 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif, uji asumsi klasik, dan analisis linier berganda dengan pengujian hipotesis menggunakan uji simultan dan uji parsial. Secara simultan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil uji simultan diperoleh nilai F hitung sebesar 36,752 (Sig F = 0,000). Jadi, F hitung > Ftabel (36,752 > 3,443) dan Sig F < 5% (0,000 < 0,05). Secara parsial kompensasi langsung berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil uji parsial diperoleh nilai t hitung sebesar 2,587. Nilai ini lebih besar dari t tabel yaitu 2,074 dan Sig t < 5% (0,05). Secara parsial kompensasi tidak langsung berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan hal tersebut dapat dibuktikan berdasarkan hasil uji parsial diperoleh nilai t hitung sebesar 2,368. Nilai ini lebih besar dari t tabel yaitu 2,074 dan Sig t < 5% (0,05).

Penelitian Ketut Edy Wirawan, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila.³⁴ Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh (1) tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap

³³ Cahyaning Putri Kinasih, Moeh. Soe'oad Hakam dan Gunawan Eko Nurtjahjono, *Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) [Vol. 12 No. 2 Juli 2014]

³⁴ Ketut Edy Wirawan, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila, *pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja*. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016)

kinerja karyawan, (2) tingkat pendidikan terhadap pengalamankerja, (3) tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan, dan (4) pengalamankerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tri Makmur. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif kausal. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mandiri Tri Makmur, dan objek penelitian adalah tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 48 karyawan. Semua populasi ini dijadikan unit pengamatan, sehingga penelitian ini termasuk penelitian populasi. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kinerja karyawan yang bersumber dari karyawan dan kepala cabang PT Mandiri Tri Makmur. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah (1) kuesioner, dan (2) pencatatan dokumen, kemudian dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari (1) tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, (2) tingkat pendidikan terhadap pengalaman kerja, (3) tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan, dan (4) pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tri Makmur.

Bedanya dengan penelitian yang dilakukan adalah, penelitian ini menggunakan 3 varyabel X yaitu (motifasi, pendidikan dan kompensasi), dan objek penelitian dilakukan pada lembaga keuangan syariah yang berbasis Koperasi, sedang kan pada penelitian diatas hanya menggunakan 2 variabel, yang ke dua obyek penelitian yang akan dilakukan adalah di LKS Asri

Tulungagung, pada penelitian diatas menggunakan obyek penelitian Bank Mandiri.

Andriyan Muttaqin dkk,³⁵ Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan, masa kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indocitra Jaya Samudra tahun 2013. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 100 orang. Data dikumpulkan dengan metode wawancara, kuisioner dan dokumentasi, dan dianalisis dengan analisis deskriptif kuantitatif dan analisis regresi berganda. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Indocitra Jaya samudra sedangkan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah latar belakang pendidikan, masa kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Data dianalisis dengan analisis regresi berganda dengan *SPSS 16.0 for windows* yang meliputi uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan (1) latar belakang pendidikan karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari perhitungan $t_{hitung} = 0,451 < t_{tabel} = 1,661$ atau $p\text{-value} = 0,653 > \alpha = 0.05$ (2) masa kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari perhitungan $t_{hitung} = 1,954 > t_{tabel} = 1,661$ atau $p\text{-value} = 0,05 = \alpha = 0.05$ (3) latar motivasi kerja karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari perhitungan $t_{hitung} = 0,774 < t_{tabel} = 1,661$ atau $p\text{-value} = 0,441 > \alpha = 0.05$ (4) latar belakang pendidikan, masa kerja, dan motivasi kerja karyawan tidak

³⁵ Adriyan mutaqin dkk *motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt.Indocitra jaya samudra negara-bali* tahun 2013, vol: 4 no: 1 tahun: 2014

berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan dari perhitungan uji F diperoleh $F_{hitung} = 1,790 < F_{tabel} = 3.09$ atau $p\text{-value} = 0,154 > \alpha = 0.05$.

Penelitian Ninuk Muljani³⁶, penelitian ini menunjukkan bahwa Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya.

Penelitian Ninin Non ayu Salmah³⁷, Program pelatihan dan pengembangan karyawan dapat meningkatkan ketrampilan, pengetahuan dan pengalaman karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kompetensi terhadap pekerjaannya akan mendapatkan kesempatan untuk mengikuti tahapan jenjang karir dan akan mencapai jenjang karir yang baik. Kegiatan dalam pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian dan kompetensi. Kegiatan pelatihan dilakukan melalui kegiatan pengajaran, pendidikan dan pelatihan yang meliputi materi ilmu pengetahuan, ketrampilan dan keahlian. Kegiatan dalam pengembangan.

³⁶ Ninuk Muljani, *Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol. 4, No. 2, September 2002: 108 – 122.

³⁷ ninin non ayu salmah, *pengaruh program pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kompetensi karyawan pada pt. muba electric power sekayu*, jurnal ekonomi dan informasi akuntansi (jenius), vol. 2 no. 3 sept 2012

Cahyaning Putri Kinasih dkk,³⁸ Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan Perusahaan Umum (Perum) Jasa Tirta I Malang secara simultan dan parsial. Jenis penelitian ini yaitu explanatory research dengan pendekatan kuantitatif melalui kuesioner, observasi, dokumentasi, dan Studi Pustaka. Sampel pada penelitian ini yaitu 25 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif, uji asumsi klasik, dan analisis linier berganda dengan pengujian hipotesis menggunakan uji simultan dan uji parsial. Secara simultan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil uji simultan diperoleh nilai F hitung sebesar 36,752 (Sig F = 0,000). Jadi, F hitung > Ftabel (36,752 > 3,443) dan Sig F < 5% (0,000 < 0,05). Secara parsial kompensasi langsung berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil uji parsial diperoleh nilai t hitung sebesar 2,587. Nilai ini lebih besar dari t tabel yaitu 2,074 dan Sig t < 5% (0,05). Secara parsial kompensasi tidak langsung berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan hal tersebut dapat dibuktikan berdasarkan hasil uji parsial diperoleh nilai t hitung sebesar 2,368. Nilai ini lebih besar dari t tabel yaitu 2,074 dan Sig t < 5% (0,05).

Pelitian diatas merupakan tambahan referensi untuk penelitian yang akan peneliti lakukan. Bedanya penelitian diatas dengan peneliti lakukan adalah,

³⁸ cahyaning putri kinasih dkk, *pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan* (studi pada karyawan bagian biro sumber daya manusia dan umum perusahaan umum (perum) jasa tirta i malang), jurnal administrasi bisnis (jab)|vol. 12 no. 2 juli 2014

peneliti menambahkan 3 varyabel-varyabel pembeda, yaitu berupa X1 motivasi, X2 pendidikan, dan X3 kompensasi. Peneliti ingin menguji apakah varyabel-varyabel tersebut mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, subyek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini Adalah Lks Asri Plosokandang. Lks Asri Plosokandang adalah usaha bisnis yang bergerak dalam sektor keuangan yang berseekala koprasi. Alamat dari subyek penelitian tersebut adalah di Ds. Plosokandang, Kec Kedungwaru, Kab Tulungagung, Prof Jawa Timur.

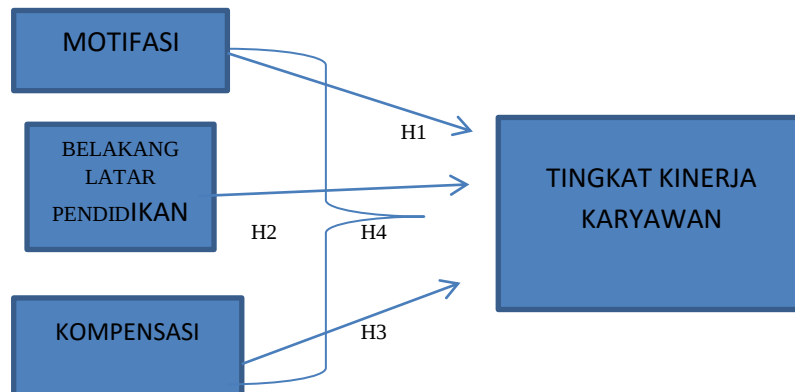
F. Kerangka konseptual

Merupakan alur penalaran untuk memberikan jawaban sementara atas masalah yang telah dirumuskan. Kerangka konseptual ini digambarkan dengan sekema didasarkan pada kajian teori dan hasil penelitian yang relevan. Penelitian ini berjudul, Pengaruh Motivasi, Pendidikan, dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan di LKS ASRI Tulungaggung. Penelitian ini menggunakan 3 Varyabel X dan 1 varyabel Y yang terdiri dari X1 Motivasi, X2 pendidikan, X3 Kompensasi dan Y Tingkat Kinerja karyawan. Rumusan masalah. 1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap perkembangan kinerja karyawan di LKS ASRI Plosokandang? 2. Apakah pendidikan berpengaruh terhadap perkembangan kinerja karyawan di LKS ASRI Plosokandang 3. Apakah pengaruh kompensasi terhadap perkembangan kinerja karyawan di LKS ASRI Plosokandang? 4. Bagaimana peran lembaga keuangan dalam rangka meningkatkan kemampuan kinerja karyawan sehingga dapat

memberikan pekerjaan yang maksimal bagi lembaga atau organisasi di LKS asri?. Berikut dikemukakan kerangka konseptual dengan judul diatas.

Gambar 2.1

Kerangka konseptual



- H_1 = Di dasarkan pada Teori Donni³⁹, Dan Penelitian indria dan mega⁴⁰, windha⁴¹ leonardo⁴². Ridwan Isya Luthfi Heru Susilo Muhammad Faisal Riza Penelitian⁴³
- H_2 = Di dasarkan pada Teori Doni⁴⁴, kihajar dewantara⁴⁵ Dan Penelitian ketut,dkk.⁴⁶
- H_3 = Di dasarkan pada Teori Donni⁴⁷ Dan Penelitian Ninuk⁴⁸

³⁹ Donni junni priansa, *perencanaan dan pengembangan MSDM*, (Bandung, Alfabeta, 2014), 200

⁴⁰ Indria Hangga Rani dan Mega Maya sari, *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi*, 1

⁴¹ Windha Mandasari, *Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Operasional Melalui Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja* (Studi Kasus Pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Semarang), 1

⁴² Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto, *pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV.haragon surabaya*, AGORA Vol. 1, No. 3, (2013)

⁴³ Ridwan Isya Luthfi Heru Susilo Muhammad Faisal Riza, *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi Pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 13 No. 1 Agustus 2014

⁴⁴ Doni Koesoema A. Pendidikan Karakter: *Strategi Mendidik Anak di Zaman Modern*. (Jakarta: Grasindo, 2007), 80

⁴⁵ Ki Hadjar Dewantara. *Pendidikan*. (Yogyakarta: Majelis Luhur Persatuan Taman Siswa), 14.

⁴⁶ Ketut Edy Wirawan, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila, *pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja*. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016)

⁴⁷ Donni junni priansa, *perencanaan dan pengembangan MSDM*, 269

- H_4 = didasarkan pada Teori Donni⁴⁹, Malayu⁵⁰ Asri⁵¹ Dan Penelitian Ninin⁵²

G. HIPOTESIS

Salah satu langkah penting dalam penelitian dengan menggunakan metode ilmiah adalah merumuskan hipotesis. Hipotesis adalah jawaban sementara atas pertanyaan atau masalah penelitian atau penjelasan sementara untuk menerangkan fenomena yang diamati atau suatu pernyataan tentang hubungan yang diharapkan terjadi antara dua variabel atau lebih yang memungkinkan untuk di buktikan secara empirik atau perlu diuji kebenaran atau jawaban pertanyaan tersebut. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1: diduga motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap perkembangan kinerja karyawan di LKS ASRI Tulungagung
- H2: diduga pendidikan berpengaruh dan signifikan terhadap perkembangan kinerja karyawan di LKS ASRI Tulungagung
- H3: diduga kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap perkembangan kinerja karyawan LKS ASRI Tulungagung
- H4: diduga motivasi, pendidikan, dan kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap perkembangan kinerja karyawan LKS ASRI Tulungagung.

⁴⁸ Ninuk Muljani, *Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol. 4, No. 2, September 2002: 108 – 122.

⁴⁹ Donni Junni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan MSDM* (Bandung, Alfabeta, 2014), 269

⁵⁰ Malayu s.p Hasibuan *manajemen sumber daya manusia edisi revisi* (jakrta Bumi aksara, 2010), 118

⁵¹ Asri Laksmi Riani, *Budaya Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011), 97

⁵² Ninin Non ayu Salmah, *pengaruh program pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kompetensi karyawan pada pt. Muba electric power sekayu*, jurnal ekonomi dan informasi akuntansi (jenius), vol. 2 no. 3 sept 2012