PENGARUH SISTEM KOMPENSASI DAN PEMBINAAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA DAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI LEMBAGA AMIL ZAKAT DOMPET AMANAH UMAT KABUPATEN SIDOARJO

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya Untuk memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)



Oleh:

Febrianita B94214056

PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH

JURUSAN DAKWAH

FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA

2018

PERNYATAAN PERTANGGUNGJAWABAN OTENTISITAS SRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Penyusun

: Febrianita

Nomor Induk Mahasiswa

: B94214056

Fakultas/Jurusan

: Dakwah dan Komunikasi/Manajemen Dakwah

Judul Skripsi

: Pengaruh Sistem Kompensasi Dan Pembinaan Kompetensi

Terhadap Kinerja Dan Motivasi Kerja Karyawan Di Lembaga

Amil Zakat Dompet Amanah Umat Kabupaten Sidoarjo

Dengan ini, saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atas pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata tulis karya ilmiah yang lazim.

Sidoarjo,

Agustus 2018

g menyatakan,

NIM. B94214056

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Setelah Memeriksa Dan Memberikan Arahan Terhadap Skripsi Yang Di Tulis Oleh :

Nama Penyusun

: Febrianita

Nomor Induk Mahasiswa

: B.94214056

Fakultas/Jurusan

: Dakwah dan Komunikasi / Manajemen Dakwah

Judul Skripsi

: Pengaruh Sistem Kompensasi dan Pembinaan Kompetensi

Terhadap Kinerja dan Semangat Kerja Karyawan Di Lembaga

Amil Zakat Dompet Amanah Umat Kabupaten Sidoarjo

Dosen Pembimbing

: Dra. Imas Maesaroh, Dip.I, M.Lib-M.Lib, Ph.D

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui oleh dosen pembimbing untuk diujikan.

Surabaya, 19 November 2017

Pembimbing,

Dra. Imas Maesaroh, Dip.LM-Lib., M.Lib., Ph.D.

NIP: 196605141992032001

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi yang telah disusun **FEBRIANITA** ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi

Surabaya, 01 Agustus 2018 Mengesahkan

Universitas Islam Negeri Uin Sunan Ampel Surabaya Fakultas Dakwah Dan Komunikasi

ekan

Dr. H. Abd, Halim, M. Ag

NTP 19630251991031003

Penguji I

Dra. Imas Maesarob, Dip.I, M.Lib-M.Lib, Ph.D

NIP: 196605141992032001

Penguji II

Airlangga Bramayudha, M.M.

NIP. 197912142011011005

Penguji III

Ahmad Khairul Hakim, S.Ag, M.Si,

NIP. 197512302003121001

enguji IV

Dr. H. Thayib, S. Ag, M.Si

NIP. 197605182007012022



KEMENTERIAN AGAMA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300 E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:
Nama : Febrianita
NIM : B. 94214056
Fakultas/Jurusan: Dakwah dan Komunikasi/MD
E-mail address : Nitacarsie 4 @ gmail. com
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah : ☑ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain () yang berjudul :
Pengaruh Sistem Kompensasi Dan Pembinaan Kompetensi Terhadap
Kinerja Pan Motivar Kerja Karyawan Di Lembaga Amil Zakat Dompet
Amanah Umat Kabupaten Ridocijo.
beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara <i>fulltext</i> untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.
Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.
Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.
Surabaya, 4 Aguchs 2018
Penulis

nama terang dan tanda tangan

ABSTRAK

Febrianita, 2018, Pengaruh Sistem Kompensasi Dan Pembinaan Kompetensi Terhadap Kinerja Dan Motivasi Kerja Karyawan: Studi Pada Lembaga Amil Zakat Dompet Amanah Umat Kabupaten Sidoarjo. Skripsi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.

Dalam suatu lembaga dibutuhkan sebuah sistem. Sistem yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika sistem berjalan dengan lancar maka semua pekerjaan dapat terkondisikan sesuai job diskripsi masing-masing. Yang melatar belakangi pembuatan tugas akhir dengan menggunakan judul ini yaitu ketika peneliti melakukan praktik kerja lapangan di Lembaga Keuangan Syariah non-Bank Hal itu mengindikasikan kepedulian penuh lembaga Zakat DAU terhadap kinerja pegawainnya. Ia tidak membiarkan pegawainya menanggung beban pekerjaan di luar kompetensi tanpa tanggung jawab dari lembaga. Pembinaan kompetensi yang berupa fasilitas penuh bagi pegawai untuk mengikuti pelatihan, sebagai bentuk tanggung jawab keadilan dari lembaga. Hal itu agar pegawai mendapatkan haknya serta dapat meningkatkan kompetensinya, serta lembaga juga mendapatkan hasil dari kinerja pegawainya.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif metode penelitian yang meliputi pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi, variabel dan indikator penelitian, tahap-tahap penelitian, teknik pengumpulan data, teknik validitas instrument penelitian dan teknik analisis data.

Berdasarkan hasil analisa penjelasan tersebut menunjukkan bahwa sistem kompensasi dan pembinaan kompetensi dapat menjadi prediksi meningkatnya kinerja dan motivasi kerja pegawai. oleh karena itu, Lembaga LAZ DAU Kab Sidoarjo hendaknya meningkatkan sistem kompensasi dan pembinaan kompetensi pada diri pegawai. Dalam meningkatkan sistem kompensasi dan pembinaan kompetensi pegawainya, Lembaga LAZ DAU Kab Sidoarjo perlu menganalisa kebutuhan dan keinginan setiap pegawainya. Tumbuhnya sistem kompensasi dan pembinaan kompetensi dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut antara lain dari segi sistem kompensasi yang diberikan instansi, kepercayaan yang diberikan instansi, dan hubungan antara pegawai,. Oleh karena itu, Lemabaga LAZ DAU Kab Sidoarjo perlu memenuhi kebutuhan setiap pegawainya.

Kata Kunci: Sistem Kompensasi, Pembinaan Kompetensi, Kinerja, Motivasi Kerja.

DAFTAR IS

JUDUL P	ENE		4N	•••••	•••••	••••••	i
PERSET	UJUA	N D	OSEN PEM	BIMBING	•••••	•••••	ii
PENGES	AHA	N TIN	M PENGUJ	I	•••••	•••••	iii
PERYAT	'AAN	OTE	NTISITAS	SKRIPSI	•••••	•••••	iv
мотто	DAN	PER	SEMBAHA	N		•••••	v
						•••••	
						••••••	
DAFTAR	R ISI	••••••			•••••		Х
DAFTAR	TAB	EL					xi
BAB I			ULUAN		· ·		
	A	. Lata	r Belak <mark>an</mark> g ₋				1
	F.	Siste	matika Pem	ıbahasan			18
				_			
BAB II	1		TEORITIK				• •
	В.						
						•	
						si	
			-			kompensasi	
						i	
						nsi	
						i Kinerja Karyaw	

	4. Motivasi Kerja	48				
a. Pengertian Motivasi Kerja						
	b. Macam-macam Motivasi Kerja					
	c. Tujuan Motivasi					
	d. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	54				
C	C. Kerangka Berfikir	55				
	1. Hubungan Sistem Kompensasi Terhadap	Kinerja				
	Karyawan	55				
	2. Hubungan Pembinaan Kompetensi Terhadap					
	Karyawan	55				
	3. Hubungan Sistem Kompensasi Terhadap Motiva	asi Kerja				
	Karyawan					
	4. Hubungan Pembinaan Kompetensi Terhadap					
	Motivasi Kerja Karyawan					
	5. Hubungan Sistem Kompensasi dan Pembinaan Ko	_				
	Terhadap Kinerja Karyawan					
	6. Hubun <mark>gan Siste</mark> m Kompensasi dan Pembinaan Ko					
	Terhadap Motivasi Kerja Karyawan					
	D. Paradigma Penelitian					
E	. Hipotesis <mark>Penelitian</mark>	62				
DAD III ME	CHOOSE DEVICE THE AL					
	CTODE PENELITIAN	65				
A	A. Pendekatan dan Jenis Penelitian					
	1.Pendekatan					
D	2. Jenis Penelitian Objek Penelitian					
	6. Objek Penelitian 1. Jenis dan Sumber Data					
	C. Jenis dan Sumber Data D. Populasi dan Sampel					
	. Variabel Penelitian					
2	a. Variabel Bebas / Independen (X1)					
	b. Variabel Terikat / Dependen (Y)					
F	. Tahap Pra Lapangan					
	a. Menyusun Rancangan Penelitian					
	b.Memilih Lapangan Penelitian					
	c. Mengurus Perizinan					
	d.Menjajaki dan Memilih Lapangan					
	e. Memilih dan Memanfaatkan Informasi					
	f. Menyiapkan Peralatan Peneitian					
G	6. Tahap-tahap Pekerjaan Lapangan					
	a. Memahami Latar Penelitian dan Persiapan Diri					

	b. Memasuki Lapangan	13
	c. Berperan Serta Mengumpulkan Data	73
	H. Teknik Pengumpulan data	
	a. Wawancara	
	b. Kepustakaan	74
	c. Kuisoner	74
	d. Dokumentasi	76
	I. Teknik Validitas Instrumen Penelitian	76
	1. Uji Validitas	76
	a. Uji Validitas Sistem Kompensasi	78
	b. Uji Validitas Pembinaan Kompetensi	79
	c. Uji Validitas Kinerja	80
	d. Uji Validitas Motivasi Kerja	81
	2. Uji Reabilitas	82
	a. Uji Reabilitas Sistem Kompensasi	
	b. Uji Reabilitas Pembinaan Kompetensi	84
	c. Uji <mark>Reabilitas Kin</mark> erja	
	d. Uji R <mark>e</mark> abil <mark>ita</mark> s M <mark>otiv</mark> asi Kerja	85
	J. Teknik An <mark>ali</mark> sis <mark>Data</mark>	
	a. Normal <mark>ita</mark> s d <mark>ata</mark>	
	b.Uji Mu <mark>ltikolinierita</mark> s	
	c. Uji Regresi linier Berganda	
	3. Uji t (Uji Parsial)	
	4. Uji f (Uji Simultan)	90
BAB IV	HASIL PENELITIAN	
	A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	
	1.Profil umum LAZ DAU	
	2.Visi Misi LAZ DAU	93
	3.Struktur Organisasi LAZ DAU	94
	B. Penyajian Data	
	C. Analisis Data	
	1.Hasil Uji Asumsi Klasik	
	2.Hasil Uji Normalitas	
	3.Hasil Uji Multikolinierritas	
	4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda	
D 4 D 77	D. Pembahasan Hasil	145
BAB V	PENUTUP	1.00
	A. Kesimpulan	
	B. Saran dan Rekomendasi	17/0

C. Keterbatasan Penelitian	171
DAFTAR PUSTAKA	172
LAMPIRAN – LAMPIRAN	175



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam suatu lembaga dibutuhkan sebuah sistem. Sistem yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika sistem berjalan dengan lancar maka semua pekerjaan dapat terkondisikan sesuai jobdisk masing-masing. Begitu juga yang dijelaskan dalam teori pengertian sistem menurut Beny Indra Murphy dan Daniel Udjulawa yang dikutip oleh Taufiq, mengatakan bahwa:

"Sistem bisa ditafsirkan sebagai kesatuan elemen yang memiliki keterkaitan. Beberapa elemen dapat digabung menjadi suatu unit, kelompok atau komponen sistem dengan fungsi tertentu. Komponen sistem ini bisa dilihat, dianggap, atau memang dirancang untuk berfungsi mandiri sebagai modul sistem (lepas dari sistem tetapi masih berkaitan dengan sistem pada mana modul ini menginduk)".

Dengan adanya sistem yang berjalan dengan baik disuatu lembaga, maka dapat terkontrol semua pekerjaan karyawan. Salah satu sistem yang harus berjalan yaitu sistem kompensasi dimana karyawan yang bekerja keras kepada lembaga dan mempunyai hasil yang baik maka karyawan tersebut mendapatkan bonus kompensasi untuk meningkatkan semangat kerja. Begitu juga yang dijelaskan menurut Widindaru Nanang Okta mengatakan bahwa:

"Kompensasi meliputi finansial dan jasa serta tunjangan-tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja karyawan dengan perusahaan. Dari sudut pandang perusahaan, pemberian kompensasi atau balas jasa merupakan suatu biaya yang harusdikeluarkan oleh pihak perusahaan kepadaparakaryawannya".²

¹ Beny Indra Murphy, Daniel Udjulawa, "Fasilitas Sistem Informasi Akademik Berbasis Web Untuk Sma Negeri oleh Pt. Xl Axiata, Tbk Palembang", skripsi, Jurusan Sistem Informasi, tahun 2014

Widiandaru, nanang, okta, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Guru", Jurnal Seminar Nasional Evaluasi Pendidikan, SNEP II Tahun 2014

Menurut Usman Fauzi yang dikutip oleh Panggabean mengatakan bahwa, kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Sedangkan menurut Saydam yang dikutip oleh Usman Fauzi mengemukakan bahwa kompensasi adalah sebagai bentuk balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka (karyawan) kepada perusahaan.³

Dari beberapa pendapat diatas dapat dijelaskan bahwa suatu sistem kompensasi diperlukan dalam sebuah lembaga untuk menunjang karir dan semangat bekerja. Kompensasi perlu diadakan meskipun pemberiannya tidak banyak setidaknya bisa memberi motivasi bagi semua karyawan untuk bekerja lebih giat lagi. Perkembangan usaha suatu lembaga bergantung pada produktifitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. Salah satu cara untuk dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan adalah dengan cara menetapkan pemberian kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan tersebut atas prestasi kerja yang dicapai.

Dengan demikian pemberian kompensasi dalam perusahaan harus diatur dengan baik, sehingga dapat diterima oleh kedua belah pihak. Jadi, dalam mengembangkan dan menerapkan suatu sistem kompensasi tertentu kepentingan para karyawan mutlak untuk diperhitungkan. Adanya sistem pemberian kompensasi merupakan faktor yang penting untuk menarik,

.

³ Usman fauzi, "pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Trakindo Utama Samarinda", eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, 2014, 2 (3): 172 - 185 ISSN 2355 – 5408.

memelihara, maupun mempertahankan pegawai bagi instansi yang bersangkutan. Kompensasi dapat bersifat finansial dan dapat juga bersifat non-finansial. Pada umumnya istilah kompensasi sering disebut dengan istilah-istilah lain seperti gaji (*salary*), upah (*wage*) atau imbalan jasa (*remuneration*).

Pada kenyataannya kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan yang besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerjanya, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar, para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi bila kompensasi yang diberikan tidak sesuai atau kurang tepat, maka akan berdampak pada prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan yang akan menurun. Adanya kompensasi yang diberikan kepada pegawai bertujuan untuk memberikan apresiasi terhadap pencapaian prestasi kerja. Prestasi kerja ini yang akan memberikan karakteristik pegawai pada prestasi individualnya dan pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan hasil kerja. Dengan adanya kompensasi yang baik dan adil akan membuat kepuasan kerja pada pegawai untuk memacu semangat dan kreativitas dalam bekerja, sehingga ia dapat menunjukkan prestasi kerja yang akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja yang bagus. Sehingga dapat berpengaruh dalam produktivitas yang baik.

Menurut Robbins yang dikutip oleh RA Ritawati mengatakan bahwa kinerja karyawan merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seorang dengan tingkat kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Karena pada umumnya apabila orang berbicara mengenai sikap karyawan, lebih sering mereka memaksudkan kinerja karyawan.⁴

Sebagaimana yang diterapkankan dalam lembaga Zakat Dompet Amanah Umat sistem kompensasi yang diberikan yaitu sesuai dengan hasil prospek donator baru. Jika, prospek dari donatur memberikan donasi yang diberikan besar maka kompensasi yang akan diterima juga setara. Kompensasi yang diterapkan dalam lembaga Zakat Dompet Amanah Umat sangat berbeda dengan kompensasi biasanya. Bukan hanya dari segi kompensasi saja, lembaga Zakat Dompet Amanah Umat merupakan lembaga Filanteropi yang konsen dalam pemberdayaan dan peningkatan kualitas SDM yatim dhu'afa melalui dana sosial, LAZ DAU (zakat, infaq sedekah, dan wakaf) dengan jargon yang senantiasa di dengungkan "Empati Kualitas Sumber Daya Manusia". Lembaga sosial ini memfokuskan pada penghimpunan dan pengelolaan dana sosial meliputi dana Zakat, Infaq, Shodaqohdan Wakaf dari perorangan, kelompok ataupun perusahaan/lembaga umat Islam yang dalam halpenyaluran secara lebih professional.

⁴ RA Ritawati, "Peran Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perbankan Syariah Palembang", Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, I- Finance Vol. 1. No. 1. Juli 2015.

Hal ini senada dengan pendapat yang dikutip secara Catur Oktaviani⁵ bahwa Persaingan ini terjadi bukan hanya pada lembaga keuangan syariah bank yang notabennya memiliki modal yang cukup besar untuk dikelola pada lembaga tersebut dan juga dana nasabahnya sudah dijamin oleh Lembaga Penjamin Simpanan (LPS). Tetapi persaingan ini juga terjadi pada lembaga keuangan syariah non bank yang kini sudah banyak didirikan di daearahdaerah misalnya Baitul Mal wa Tamwil (BMT), dengan mengandalkan dana pihak ketiga yaitu dana nasabah mereka mengelolanya agar dana tersebut bisa kembali lagi kepada nasabah beserta bagi hasil yang diharapakan mampu untuk dipergunakan sebagai biaya operasional serta memberikan bagi hasil pada nasabah debitur selaku pemilik dana. Kemajuan sebuah perusahaan tidak semata-mata terletak pada seberapa besar laba yang mereka peroleh, namun juga terletak p<mark>ada sumber day</mark>a ma<mark>nu</mark>sianya dalam hal ini adalah karyawan. Managemen Sumber Daya Manusia (MSDM) perlu dibentuk pada sebuah perusahaan agar perusahaan dapat mensejahterakan karyawannya dengan baik berdasarkan keadilan atau kebijakan perusahaan dengan mempertimbangkan nilai-nilai kemanusiaan, prestasi kerja, pendidikan serta pengalaman kerja.

Karyawan yang profesional adalah karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan benar. Karyawan merupakan sumber utama dalam sebuah perusahaan. Mereka berperan sebagai pengelola, pemikir, serta berperan aktif dalam bisnis perusahaaan. Terlepas dari

⁵ Catur oktaviani, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di BMT Bina Insani Pringapus)", D3 Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo: Semarang 2015.

tugasnya sebagai karyawan, mereka adalah individu dengan kebutuhan hidup yang bemacam-macam. Adanya hal ini perusahaan diharapkan mampu memberikan kompensasi terhadap karyawannya. Bila mereka merasa disejahterakan oleh perusahaan, maka akan berdampak pada kualitas kinerja karyawan.

Sebagaimana dalam hadits yang diriwayatkan oleh Ibnu Majjah:

"Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering." (HR. Ibnu Majah, shahih).6

Maksud hadits ini adalah bersegera menunaikan hak para pekerja atau karyawan setelah selesainya pekerjaan, atau bisa dimaksudkan jika pemberian gaji setiap bulan dan atau dengan ada kesepakatan tertentu. Kompensasi terdiri dari beberapa hal, misal pemberian gaji, bonus, tunjangan, serta pemberian cuti terhadap karyawan. Pemberian upah yang disegerakan akan memberikan pengaruh positif pada kinerja pegawai. Seorang pegawai yang mendapatkan haknya dalam waktu yang tidak ditunda, maka ia juga akan menyegerakan kewajibannya dengan efisien dan efektif kepada perusahaan. Rasulullah menekankan pentingnya pemberian upah atau kompensasi secara tepat waktu. Beliau tidak pernah menunda suatu pembayaran, apabila Rasulullah berkepentingan membutuhkan jasa seseorang. Dalam hal ini, Abdullah bin Mas'ud adalah pembantu beliau. Ia tidak pernah dalam suatu riwayat mengeluhkan kebijakan Rasul. Sedangkan Abdullah bin Mas'ud

⁶ http://www.rumaysho.com, diakses pada hari minggu 29 Desember 2017 pukul 11.02 WIB

termasuk dari sahabat yang tidak pernah diragukan informasinya oleh kaum Muhajirin dan Anshar.

Peningkatan kinerja dan semangat karyawan tidak hanya disebabkan oleh kompensasi saja, namun ia juga dapat dipengaruhi oleh Pembinaan Kompetensi. Pengertian dari kompetensi itu sendiri adalah suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan maupun wawasan yang dijadikan pedoman dalam melaksanakan tanggung jawab oleh pegawai.

Kompetensi tidak hanya berdasarkan tentang kemampuan saja, ia juga berindikasi pada norma maupun perilaku dari pegawai itu sendiri. Kompetensi memiliki konsep sasaran yang perlu dicapai seperti perilaku, keterampilan dan pengetahuan. Pada faktanya, pegawai tidak memiliki kesamaan kompetensi di dalam diri mereka. Hal itu disebabkan manusia yang telah diberikan kemampuan yang berbeda-beda. Kompetensi yang berbeda bisa dipandang secara positif maupun negative.

Lembaga dapat memandang sisi positif ragam kompetensi sebagai opsi untuk keberlanjutan regenerasi suatu bagian di dalamnya. Namun ia juga bisa menjadi beban tak tertangani, apabila pegawai memiliki kompetensi yang tidak sesuai standart. Rendahnya kompetensi pegawai bukan suatu hal yang bersifat final. Lembaga yang tidak terlalu peduli dengan kompetensi rendah pegawai, ia tidak akan ragu untuk melakukan mutasi terhadap pegawai tersebut. Namun, lembaga yang memiliki manajemen sdm yang baik, ia akan melakukan usaha untuk memaksimalkan rendahnya kompetensi yang dimiliki oleh pegawai.

Usaha peningkatan kemampuan pegawai dapat berupa bentuk pembinaan kompetensi. Pembinaan tersebut umumnya bersifat seperti bentuk pelatihan formal maupun formal. Kedua sifat tersebut bergantung pada analisa kinerja dari pegawai yang bersangkutan. Lembaga swasta, negeri maupun sebagian kecil dari non profit menerapkan konsep pembinaan formal. Hal itu disebabkan rendahnya teknis kerja yang mengakibatkan rendahnya kualitas produksi barang maupun jasa. Pembinaan formal cenderung bersifat intens meningkatkan kompetensi pegawai, hal itu diupayakan dalam berbagai metode.

Lembaga juga terkadang menggunakan metode pembinaan non formal dalam upaya peningkatan kinerja pegawainnya. Hal itu disebabkan menurunnya kompetensi yang tidak terlalu berdampak pada kondisi lembaga. Pembinaan ini cenderung santai dan memberikan kebebasan refleksi pikiran untuk pegawai. Metode non formal tidak menargetkan hasil secara mutlak. Targetnya bersifat bertahap mengikuti perkembangan mentalitas dari pegawai yang bersangkutan.

Yang melatar belakangi pembuatan tugas akhir dengan menggunakan judul ini yaitu ketika peneliti melakukan praktik kerja lapangan di Lembaga Keuangan Syariah non-Bank. Dimana salah seorang karyawan Baitul Mal wa Tamwil (BMT) menceritakan ketidak puasannya terhadap gaji atau upah yang

diterimanya yang karyawan tersebut tidak setara dengan apa yang dia berikan pada Baitul Mal wa-Tamwil (BMT) tersebut.⁷

Keterkaitan antara kompensasi dengan Lembaga Zakat Dompet Amanah Umat bahwasannya setiap lembaga mempunyai sistem kompensasi sesuai prosedur lembaga. Kompensasi yang diberikan lembaga Zakat Dompet Amanah Umat berbeda dengan lembaga-lembaga lainnya. Sistem kompensasi di Lembaga Zakat Dompet Amanah Umat sesuai dengan donatur yang di berikan amil. Oleh karena itu lembaga ini perlu untuk membangun kepercayaan yang lebih besar kepada masyarakat supaya mendapatkan kompensasi sesuai keinginan. Kompensasi dalam lembaga di perlukan untuk menunjang karir mereka dan menghindari turn over, serta semangat kerja pada karyawan lembaga. Oleh karena itu dalam Lembaga Zakat Dompet Amanah Umat sebisa mungkin menerapkan sistem kompensasi bagi pegawai supaya tidak terjadi turn over dan semangat kerja dalam lembaga, tidak hanya itu lembaga Zakat Amanah Umat telah menerima sertifikat LAZ dengan operasional kelembagaan terbaik dari BAZNAS pusat.

Lembaga Zakat Dompet Amanah Umat juga melakukan pembinaan kompetensi terhadap pegawai. Lembaga Zakat DAU melibatkan pihak luar dalam proses pembinaan tersebut. Namun, pembinaan tersebut diawali pada penilaian kinerja untuk menemukan diagnose yang tepat. Lembaga Zakat DAU memfasilitasi pegawai yang mengalami penurunan kompetensi untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang diadakan diluar ruang lingkup

⁷ Catur Oktaviani, skripsi, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang: 2015

perusahaan. Bentuk fasilitas yang diberikan adalah dengan membiayai secara penuh pelatihan yang dibutuhkan oleh pegawai yang bersangkutan. Perusahaan juga tidak menargetkan waktu pelatihan secara sepihak, ia mempertimbangkan waktu yang dibutuhkan oleh pegawai meskipun berjalan cukup lama.

Hal itu mengindikasikan kepedulian penuh lembaga Zakat DAU terhadap kinerja pegawainnya. Ia tidak membiarkan pegawainya menanggung beban pekerjaan diluar kompetensi tanpa tanggung jawab dari lembaga. Pembinaan kompetensi yang berupa fasilitas penuh bagi pegawai untuk mengikuti pelatihan, sebagai bentuk tanggung jawab keadilan dari lembaga. Hal itu agar pegawai mendapatkan haknya serta dapat meningkatkan kompetensinya, serta lembaga juga mendapatkan hasil dari kinerja pegawainya.

Dengan demikian penulis tertarik untuk meneliti di lembaga tersebut dengan judul penelitian "Pengaruh Sistem Kompensasi dan Pembinaan Kompetensi Terhadap Kinerja dan Motivasi Kerja Karyawan Di Lembaga Amil Zakat Dompet Amanah Umat Kabupaten Sidoarjo".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang di angkat dalam penelitian ini adalah "Pengaruh Sistem Kompensasi dan Pembinaan Kompetensi Terhadap Kinerja dan Motivasi Kerja Karyawan Di Lembaga Amil Zakat Dompet Amanah Umat Kabupaten Sidoarjo". Mempunyai rumusan masalah, yaitu:

- 1. Apakah ada pengaruh antara kompensasi dan pembinaan kompetensi terhadap kinerja dan motivasi kerja karyawan secara parsial di Lembaga Amil Zakat Kabupaten Sidoarjo?
- 2. Apakah ada pengaruh antara kompensasi dan pembinaan kompetensi terhadap kinerja dan motivasi kerja karyawan secara simultan di Lembaga Amil Zakat Kabupaten Sidoarjo?
- 3. Berapakah nilai hubungan kompensasi dan pembinaan kompetensi terhadap kinerja dan motivasi kerja karyawan secara parsial di Lembaga Amil Zakat Kabupaten Sidoarjo?
- 4. Berapakah nilai hubungan kompensasi dan pembinaan kompetensi terhadap kinerja dan motivasi kerja karyawan secara simultan di Lembaga Amil Zakat Kabupaten Sidoarjo?
- 5. Apakah analisa regresi dapat memprediksi kinerja dan motivasi kerja karyawan dengan sistem kompensasi dan pembinaan kompetensi pada masa mendatang?

C. Tujuan Penelitian

Dalam pembentukan rumusan masalah di atas mengenai "Pengaruh Sistem Kompensasi dan Pembinaan Kompetensi Terhadap Kinerja dan Motivasi Kerja Karyawan Di Lembaga Amil Zakat Dompet Amanah Umat Kabupaten Sidoarjo" peneliti memiliki tujuan, yaitu:

 Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh sistem kompensasi dan pembinaan kompetensi terhadap kinerja dan motivasi kerja secara parsial yang di terapkan di lembaga LAZDAU.

- Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh sistem kompensasi dan pembinaan kompetensi terhadap kinerja dan motivasi kerja secara simultan yang di terapkan di lembaga LAZDAU.
- Untuk mengetahui seberapa besar hubungan sistem kompensasi dan pembinaan kompetensi terhadap kinerja dan motivasi kerja secara parsial di Lembaga LAZDAU.
- Untuk mengetahui seberapa besar hubungan kompensasi dan pembinaan kompetensi terhadap kinerja dan motivasi kerja secara simultan di Lembaga LAZDAU.
- 5. Untuk mengetahui analisa regresi sistem kompensasi dan pembinaan kompetensi dapat memperkirakan tingkat kinerja dan motivasi kerja di masa mendatang di lembaga LAZDAU.

D. Manfaat Penelitian

Setelah menentukan rumusan masalah dan tujuan penelitian, diharapkan dari pihak peneliti memperoleh manfaat dari penelitian yang dilakukan sesuai fenomena yang ada, yaitu:

- Dapat menjadi bahan pertimbangan untuk masyarakat dalam menilai dan memilih sebuah lembaga amil zakat Dompet Amanah Umat yang mampu memberikan pelayanan atau timbal balik yang baik.
- Dapat memberikan referensi masyarakat dalam penilaian suatu lembaga yang dilihat dari cara pengembangan sumber daya manusia pengurus kelembagaan.

 Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai memasukan saran bagi lembaga Amil Zakat, Infaq, Shodaqoh dompet Amanah Umat dalam upaya meningkatkan penerapan kompensasi.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat hal yang didefinisikan yang dapat diamati. Secara tidak langsung definisi operasional itu menunjuk alat pengambil data yang cocok digunakan atau mengacu pada bagaimana mengukur suatu variabel. Dengan adanya uraian tersebut maka penulis akan lebih mudah mengukur variabel yang ada. Sesuai dengan judul penelitian yaitu, "Pengaruh Sistem Kompensasi Dan Pembinaan Kompetensi Terhadap Kinerja Dan Motivasi Kerja Karyawan Di Lembaga Amil Zakat Dompet Amanah Umat Kabupaten Sidoarjo," maka definisi operasional yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Sistem

Sistem adalah kumpulan komponen-kompenan yang saling bergantungan antara satu dan yang lainnya. Begitu juga yang dijelaskan dalam teori pengertian sistem menurut Beny Indra Murphy dan Daniel Udjulawa yang dikutip oleh Taufiq, mengatakan bahwa:

"Sistem bisa ditafsirkan sebagai kesatuan elemen yang memiliki keterkaitan.Beberapa elemen dapat digabung menjadi suatu unit, kelompok atau komponen sistem dengan fungsi tertentu. Komponen sistem ini bisa dilihat, dianggap, atau memang dirancang untuk berfungsi mandiri sebagai modul sistem (lepas dari

⁸ Tim Penyusun, 2015, Buku Pedoman Penulisan Skripsi Manajemen Dakwah, Surabaya: Jurusan Manajemen Dakwah, hlm. 2

sistem tetapi masih berkaitan dengan sistem pada mana modul ini menginduk)".9

Menurut pendapat para tokoh ahli yang lainnya, bahwasannya sistem menurut Kenneth Boulding dalam buku Sistem informasi menejemen mengatakan bahwa:

"Suatu kumpulan atau himpunan dari unsur, komponen, atau variabel-variabel yang terorganisasi, saling berinteraksi, saling ketergantung satu sama lain dan terpadu". 10

2. Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan atas partisipasi dan kerja keras yang diberikan kepada pihak lembaga.

"Teori yang dikemukakan oleh Wibowo menjelaskan bahwa kompensasi <mark>merupakan kon</mark>trak prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang lebih diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi atau lembaga kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan jasa tenaga".11

Dari beberapa pendapat diatas dapat dijelaskan bahwa suatu sistem kompensasi diperlukan dalam sebuah lembaga untuk menunjang karir dan semangat bekerja. Kompensasi perlu diadakan meskipun pemberiannya tidak banyak setidaknya bisa memberi motivasi bagi semua karyawan untuk bekerja lebih giat lagi. Perkembangan usaha suatu lembaga

Beny Indra Murphy, Daniel Udjulawa, "Fasilitas Sistem Informasi Akademik Berbasis Web Untuk Sma Negeri Oleh Pt. Xl Axiata, Tbk Palembang", skripsi, jurusan sistem informasi, tahun 2014

¹⁰ Wahyudi Kumarotomo, Margono Subagio Agus, "Sistem Informasi Menejemen Dalam Organisasi-Organisasi Publik", Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1994, hal 8-9.

¹¹ Ni made Nurcahyani dan L.G.A. Dewi Andayani, Jurnal Manajemen Unud: Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening, Universitas Uduyana(Unud), vol.5 No.1 tahun 2016

bergantung pada produktifitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. Salah satu cara untuk dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan adalah dengan cara menetapkan pemberian kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan tersebut atas prestasi kerja yang dicapai.

3. Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu sesuai keahliannya.

"Menurut pendapat Wibowo, mengatakan bahwa: Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi,dan mendukung untuk periode waktu cukup lama". 12

Menurut Spencer and Spencer mengatakan bahwa:

"Kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan".¹³

Menurut Boulter, Dalziel dan Hill mengatakan bahwa:

"Kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggulan dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu". 14

Dari beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa pembinaan kompetensi adalah melakukan pekerjaan yang dilandasi atas dasar

Christilia O. Posuma, "Kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit ratumbuysang manado", Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013, hal. 646-656

Edy Sutrisno, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Rawamangun Jakarta: Kencana Predeta Media Group, 2009, hal 203-204.

¹⁴ Ibid. hal 203.

kemampuan yang ia miliki. Kemampuan itu dikembangkan lagi melalui pembinaan kompetensi yang diadakan disuatu Lembaga tersebut untuk melihat seberapa jauh kemampuan yang dimiliki karyawan.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah seseorang yang suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut pendapat Rivai dan Basribahwa pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan". ¹⁵

Menurut pendapat Bambang Guritno dan Waridin menjelaskan bahwa:

"Pengertian kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan lembaga" 16

Menurut pendapat Minner menjelaskan bahwa:

"Kinerja adalah sebagaimana orang diharapkan dapat berfungsi dan berprilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya".¹⁷

Dari pendapat beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai dalam standar kerja

¹⁵ Siswanto, "Pengantar Menejemen", Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005, hal 87-88.

¹⁶ *Ibit*, hal 88.

¹⁷ Edy Sutrisno, "Budaya Organisasi", Jakarta: Kencana Prenada Media Group, Mei 2011, hal 170.

yang ditentukan suatu lembaga. Kinerja karyawan dapat terlihat sesuai dengan kemampuan yang ia punya.

5. Motivasi Kerja

Menurut Siagian mengatakan bahwa:

"Motivasi adalah keadaan, kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi. Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya". 18

Menurut Wexley dan Yukl mengatakan bahwa:

"Motivasi adalah pemberian atau penimbulan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi, motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja". 19

Menurut Siswanto dalam buku Pengantar Menejemen mengatakana bahwa:

"Motivasi diarahakan untuk mencapai tujuan. Tujuan yang ingin di realisasikan dipandang sebagai kekuatan *(power)* yang menarik individu. Tercapainya tujuan sekaligus dapat mengurangi kebutuhan yang belum dipenuhi".²⁰

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah semangat bekerja yang sangat penting bagi tinggi rendahnya

¹⁸ Edy Sutrisno, " *Menejemen Sumber Daya Manusia*", Jakarta: Kencana Prenada Media Groub, 2009, hal 110-111.

¹⁹ Ibit, hal 111.

²⁰ Siswanto, ''Pengantar Menejemen'', (Jakarta: PT bumi Aksara), 2005, hal. 127.

produktifitas lembaga. Tanpa adanya motivasi kerja para karyawan dapat mempengaruhi tingkat prestasi kerja seseorang.

F. Sistematika Pembahasan

Dalam sistematika pembahasan penelitian ini dibagi dalam lima bab dan diuraikan dalam beberapa sub bab secara teratur dan sistematis, sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Menguraikan penjelasan tentang latar belakang penelitian yang berjudul "Pengaruh Sistem Kompensasi Dan Pembinaan Kompetensi Terhadap Kinerja Dan Motivasi Kerja Karyawan Di Lembaga Amil Zakat Dompet Amanah Umat Kabupaten Sidoarjo", kemudian menguraikan pula rumusan masalah, tujuan, manfaat, definisi operasional dan sistematika pembahasan.

BAB II: KAJIAN TEORITIK

Menguraikan tentang penelitian terdahulu yang relevan, tinjauan pustaka yang meliputi landasan teoritik tentang bagaimana teori yang digunakan berhubungan dengan faktor yang telah diidentifikasikan sebagai masalah penelitian, membuat paradigma penelitian dan menguraikan hipotesis penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Menguraikan tentang metode penelitian yang meliputi pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi, variabel dan indikator penelitian, tahap-tahap penelitian, teknik pengumpulan data, teknik validitas instrument penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN

Menguraikan tentang hasil penelitian meliputi gambaran umum obyek penelitian, penyajian data, pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V: PENUTUP

Merupakan penutup yang berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan serta saran-saran yang digunakan untuk masukan bagi pihak terkait.

BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian, sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Dalam penulisan skripsi ini, peneliti menggali informasi dari penelitian-penelitian sebelumnya sebagai bahan perbandingan, baik mengenai kelemahan atau kelebihan yang sudah ada. Selain itu, peneliti juga menggali informasi dari jurnal atau skripsi dalam rangka mendapatkan suatu informasi yang ada sebelumnya tentang teori yang berkaitan dengan judul yang digunakan untuk memperoleh landasan teori ilmiah.

Penelitian pertama yang relevan dengan penelitian ini adalah "Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Penjaskes Smp Di Bandar Lampung. Oleh Rizki Dwi Cahya Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung Bandar Lampung 2016".¹ Persamaan dari peneliti terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilaksanakan yaitu menggunakan metode penelitian kuantitatif. Perbedaan fokus penelitian terdahulu yaitu mengenai pengaruh kompensasi, iklim kerja dan motivasi kerja. Sedangkan peneliti yang akan dilaksanakan yaitu membahas mengenai

¹Rizki dwi cahya, Skripsi : "Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Penjaskes Smp Di Bandar Lampung". Universitas Lampung Bandar Lampung. Tahun 2016.

penerapan kompensasi. Kemudian dilihat dari sampel penelitian berbeda, untuk penelitian terdahulu mengambil sampel di Bandar Lampung sedangkan peneliti yang akan dilaksanakan mengambil sampel di lembaga Amil Zakat Dompet Amanah Umat Sedati Sidoarjo.

Penelitian kedua yang relevan dengan penelitian ini adalah "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara, Tbk. Jurnal administrasi bisni oleh Sicillia Emma Sumampouw Sontje Manuel Sumayku Johny Andre Frederik Kalangi".² Persamaan dari peneliti terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilaksanakan yaitu menggunakan metode penelitian kuantitatif. Perbedaan fokus peneliti penelitian terdahulu yaitu membahas mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan, sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan lebih fokus pada penerapan kompensasi saja. Kemudian dilihat dari itu sampel penelitian berbeda, untuk peneliti terdahulu mengambil sampel di PT. Bank Tabungan Negara, sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan mengambil sampel penelitian di Lembaga Amil Zakat Dompet Amanah Umat Sedati Sidoarjo.

Penelitian ketiga yang relevan dengan penelitian ini adalah "*Peran Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perbankan Syariah Palembang*. Jurnal Finance vol 1. No.1 Juli 2015 Oleh RA. Ritawati".³ Persamaan penelitian ini terlihat dari metode kuantitatif,

-

²Sicillia Emma Sumampouw Sontje Manuel Sumayku Johny Andre Frederik Kalangi, universitas Kristen petra, vol.1 No.2 Tahun 2014.

³ RA Ritawati, Jurnal Finance: *Peran Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perbankan Syariah Palembang*, vol 1 No.1 Juli 2015.

perbedaan fokus penelitian terdahulu yaitu membahas mengenai peran kompensasi terhadap peningkatan kinerja, sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan lebih fokus kepada kompensasi untuk meningkatkan kinerja saja. Kemudian dilihat dari sampel penelitian berbeda, untuk penelitian terdahulu mengambil sampel di Perbankan Syariah Palembang, sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan mengambil sampel penelitian di Lembaga Amil Zakat Dompet Amanah Umat Sedati Sidoarjo.

Penelitian keempat yang relevan dengan penelitian ini adalah "Pengaruh Penempatan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. Skripsi oleh Putu Satria Wira Kusuma1 Komang Ardana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia.⁴ Persamaan dari penelitian terdahulu yang relevan yaitu menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan penelitian terdahulu yang relevan yaitu membahas pengaruh penempatan dan kompensasi, sedangkan peneliti yang akan dilaksanakan yaitu membahas mengenai penerapan kompensasi. Kemudian dilihat dari sampel penelitian berbeda, untuk penelitian terdahulu mengambil sampel di Bali sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan mengambil sampel di Lembaga Amil Zakat Amanah Umat Sedati Sidoarjo.

⁴ Putu Satria Wira Kusuma1 Komang Ardana, Skripsi, *Pengaruh Penempatan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia.

B. Kerangka Teori

1. Sistem Kompensasi

a. Pengertian Sistem Kompensasi

Pengertian sistem menurut Beny Indra Murphy dan Daniel Udjulawa yang dikutip oleh Taufiq, mengatakan bahwa:

"Sistem bisa ditafsirkan sebagai kesatuan elemen yang memiliki keterkaitan. Beberapa elemen dapat digabung menjadi suatu unit, kelompok atau komponen sistem dengan fungsi tertentu. Komponen sistem ini bisa dilihat, dianggap, atau memang dirancang untuk berfungsi mandiri sebagai modul sistem (lepas dari sistem tetapi masih berkaitan dengan sistem pada mana modul ini menginduk)".⁵

Sedangkan menurut Panggabean, yang kemudian dikutip oleh

Edy Sutrisno bahwa pengertian kompensasi adalah:

"Setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi".6

Dari kedua pengertian diatas, lebih rinci J. Long mendefinisikan sistem kompensasi adalah:

"Bagian dari sistem reward yang hanya berkaitan dengan bagian ekonomi, namun demikian sejak adanya keyakinan bahwa kompensasi tidak dapat terpisah dari keseluruhan sistem reward yang disediakan organisasi untuk memenuhi satu atau lebih kebutuhan individual".⁷

Suwatno mengemukakan sitem kompensasi adalah suatu sistem

yang terdiri dari komponen-komponen kompensasi dari mulai

⁵ Beny Indra Murphy, Daniel Udjulawa, "Fasilitas Sistem Informasi Akademik Berbasis Web untuk SMA Negeri Oleh Pt. Xl Axiata, Tbk Palembang", Skripsi Jurusan Sistem Informasi, thn 2014

⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakart: Kecana Perdana Media Group, 2009), hal. 181

⁷ J. Long, *Compensation in Canada*, 1998. hal. 8

penentuan besaran kompensasi dan cara pemberiannya.⁸ Jadi sistem kompensasi adalah suatu penghargaan yang berkaitan dengan ekonomi yang diberikan oleh suatu perusahaan atau organisasi untuk dapat memenuhi kebutuhan karyawanya, sehingga pekerjaan yang dilakukan mendapat balasan atau imbalan yang sesuai.⁹ Sistem kompensasi sangat berpengaruh penting dalam membentuk perilaku dalam kinerja seseorang, dengan sistem yang kurang baik maka akan berdampak langsung pada karyawan. Oleh karena itu, dengan sistem kompensasi yang sesuai akan meningkatkan produktivitas karyawan.

Menurut Lockyer menyatakan bahwa sistem kompensasi merupakan bagian integral dalam hubungan industrial dan mempengaruhi efektifitas hubungan antara organisasi dengan pekerja. Disamping sebagai alat motivasi, kompensasi juga sangat berperan dalam perubahan kultur organisasi. Sistem kompensasi yang ideal adalah sistem kompensasi yang menghargai seseorang berdasarkan usaha dan jerih payah yang telah dikeluarkannya bukan berdasarkan golongan, pangkat dan senioritas.

Menurut Henry Simamora Sistem kompensasi yang efektif terdapat dua pertimbangan, yaitu *Pertama:* sistem kompensasi haruslah

Suwatno, Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis (Bandung: Alfabetha, 2011),

hal. 244

⁹ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2009) cet. 2. hal. 741

Robert L. Mathis and John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terj. Oleh Diana Anggelica, *Human Resource Management* (Jakarta: Salemba Empat: 2006). hal. 430

tanggap terhadap situasi. *Kedua:* sistem kompensasi haruslah memotivasi karyawannya". Dimana sistem kompensasi haruslah sesuai dengan lingkungan dan mempertimbangkan tujuan-tujuan, sumber daya dan struktur organisasi. Disamping itu sistem kompensasi haruslah memuaskan kebutuhan-kebutuhan karyawan, memastikan perlakuan yang adil, dan memberikan imbalan yang sesuai dengan hukum.

Dalam sebuah perusahaan pasti memiliki cara masing-masing dalam pemberian kompensasi terhadap karyawan. Dimana sistem yang digunakan disesuaikan terhadap keadaan lingkungan perusahaan serta disesuaikan terhadap sistem pada divisi lain yang berada pada perusahaan itu ataupun dipengaruhi oleh faktor eksternal perusahaan seperti lingkungan masyarakat disekitar lingkungan kerja perusahaan.

Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar, para karyawan akanmemperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi bila kompensasi yang diberikan tidak sesuai atau kurang tepat, maka akan berdampak pada prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan yang akan menurun. Adanya kompensasi yang diberikan kepada pegawai bertujuan untuk memberikan apresiasi terhadap pencapaian prestasi kerja. Prestasi kerja ini yang akan memberikan karakteristik pegawai

_

Henry Simamora, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: YKPN: 1995) cet. 1. hal. 433

pada prestasi individualnya dan pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan hasil kerja.

Dengan adanya kompensasi yang baik dan adil akan membuat kepuasan kerja pada pegawai untuk memacu semangat dan kreativitas dalam bekerja, sehingga ia dapat menunjukkan prestasi kerja yang akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja yang bagus. Sehingga dapat berpengaruh dalam produktivitas yang baik.

Menurut Simamora terdapat lima karakteristik yang harus selalu ada dalam program kompensasi agar dalam pelaksanaan program tersebut dapat optimal dan efektif dalam mencapai tujuan-tujuannya. Karakteristik- karakteristik tersebut adalah :

- 1. Arti penting sebuah imbalan tidak akan dapat mempengaruhi seseorang jika imbalan tersebut tidak mempunyai arti penting bagi mereka. Sedapat mungkin merancang sistem imbalan yang mendekati kisaran nilai kompensasi yang diinginkan karyawan dengan menerapkan berbagai bentuk imbalan guna meyakinkan bahwa imbalan-imbalan yang tersedia adalah penting bagi semua individu dalam organisasi.
- 2. *Fleksibilitas*, jika sistem imbalan disesuaikan dengan karakteristik unik dari anggota individu dan jika imbalan disediakan dengan mempertimbangkan tingkat kinerja tertentu, maka imbalan-imbalan memerlukan beberapa tingkat fleksibilitas. Fleksibilatas imbalan

- merupakan prasarat penting dalam merancang sistem imbalan yang terkait dengan individu-individu.
- 3. *Frekuensi*, semakin sering suatu imbalan dapat diberikan, semakin besar daya gunanya sebagai alat yang mempengaruhi kinerja karyawan.
- 4. *Visibilitas*, imbalan-imbalan hendaknya dapat dilihat secara fisik agar individu merasakan adanya hubungan antara kinerja dan imbalan yang diberikan. Imbalan-imbalan yang terlihat (*visible*) mempunyai keuntungan tambahan karena dapat memuaskan karyawan akan kebutuhan pengakuan dan penghargaan.
- 5. Biaya, sistem kompensasi tidak dapat dirancang tanpa pertimbangan biaya. Semakin rendah biaya semakin diinginkan imbalan tersebut dari sudut pandang organisasi. Imbalan-imbalan berbiaya tinggi tidak dapat diberikan sesering imbalan berbiaya rendah dan imbalan berbiaya tinggi mengurangi efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan.¹²

Sistem Penetapan Upah dalam Islam menyangkut penentuan upah kerja, syari'at Islam tidak memberikan ketentuan rinci secara tekstual baik dalam ketentuan al-Qur'an maupun Sunnah Rasul. Secara umum sistem penetapan upah dalam Islam dapat dirumuskan sebagai berikut:

¹² Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: YKPN: 1995) cet. 1. hal.

1. Upah Disebutkan Sebelum Pekerjaan Dimulai

Ketentuan akad kontrak kerja harus jelas berapa besar upah (gaji) yang akan diberikan oleh majikan kepada pekerjanya. Dasar dari keharusan adanya kejelasan dalam besaran upah yang akan diberikan dalam akad kontrak kerja adalah dari Hadist. Rasulullah SAW. memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin setelahnya, yakni penentuan upah para pekerja sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Rasulullah SAW. Bersabda:

"Barangsiapa yang mempekerjakan seseorang hendaklah ia memberitahukan upahnya." (HR. Al-Baihaqi dan Ibn Syaibah). 13

Dalam hadits tersebut Rasulullah SAW telah memberikan petunjuk, supaya majikan terlebih dahulu memberikan informasi tentang besarnya upah yang akan diterima oleh pekerja sebelum ia mulai melakukan pekerjaannya. Dengan adanya informasi besaran upah yang diterima, diharapkan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja serta memberikan kenyamanan dalam pekerjaan. Mereka akan menjalankan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan majikan.

1

¹³ Kahar Masyhur, Bulughul Maram, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1992), hal. 515.

2. Membayar Upah Sebelum Keringatnya Kering

Dalam hadis Rasulullah SAW menganjurkan seorang majikan untuk membayarkan upah para pekerja setelah mereka selesai melakukan pekerjaannya. Rasulullah SAW bersabda: 14

"Berilah upah orang yang bekerja sebelum keringatnya mongering." (HR. Ibnu Majah).

3. Memberikan Upah Yang Adil

Seorang majikan tidak dibenarkan bertindak kejam terhadap kelompok pekerja dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian mereka. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidak adilan terhadap pihak lain.

Prinsip keadilan sudah tercantum dalam potongan ayat firman Allah Swt. QS. Al-Maidah/5 : 8 sebagai berikut :

...Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada taqwa...¹⁵

_

¹⁴ Ibnu Majah, Sunan Ibni Majah, (Digital Library, al-Maktabah al-Syamilah al-Isdar alSani, 2005), VII/398, hadis nomor 2537.

^{2005),} VII/398, nadis nomor 2537.

15 Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*: New Cordova, (Bandung: Syamil Quran,

^{2012),} QS. Al-Maidah/5 : 8.

b. Macam-macam Sistem Kompensasi

Setiap sistem mendasarkan pada hal-hal tertentu dengan tujuan dapat mempengaruhi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Malayu S.P. Hasibuan sistem kompensasi terdiri dari:

1. Sistem Waktu

Pemberian kompensasi berdasarkan sistem waktu yaitu besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Besarnya sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja.

2. Sistem Hasil (*Output*)

Sistem hasil adalah sistem kompensasi dimana besarnya kompensasi didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan lamanya waktu mengerjakannya. Semakin banyak barang atau produk yang dihasilkan maka semakin besar pula kompensasi yang akan diterimanya.

3. Sistem Borongan

Dalam sistem borongan besarnya kompensasi didasarkan pada volume pekerjaan dalam mengerjakannya. Penetapan besarnya kompensasi berdasarkan sistem borongan cukup rumit karena membutuhkan waktu yang cukup lama untuk mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya. ¹⁶

Malayu S, P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia (Dasar dan Kunci Keberhasilan), (Jakarta: PT. Ikrar Mandiriabadi, 1997) cet. 9, hal.134.

Pendapat lain dikemukakan oleh Wursanto mengenai sistem kompensasi ada tiga macam, yaitu "Sistem skala tunggal: yaitu gaji yang sama diberikan kepada pegawai yang berpangkat sama, Sistem skala ganda yaitu sistem penggajian yang menentukkan besarnya gaji bukan hanya didasarkan pangkat tetapi juga pada pekerjaan yang dilakukan, Sistem skala gabungan yaitu sistem penggajian yang merupakan paduan antara sistem skala tunggal dan sistem skala ganda". 17

c. Tujuan Kompensasi

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan menurut Justine Sirait adalah untuk menarik pegawai yang berkualitas, mempertahankan pegawai, memotivasi kinerja, membangun komitmen karyawan dan yang tidak kalah penting adalah meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam upaya peningkatan kompetensi organisasi secara keseluruhan.¹⁸

Donald menjelaskan tujuan organisasi memberikan kompensasi ada tiga yaitu sebagai berikut :

To attract a sufficient number of qualified workers to fill position the organization has, to retain employeers or keep them with the organization so that turnover is held to acceptable levels, to motivate employees to perform to the fullest extent of their capabilities.¹⁹

.

¹⁷ Wursanto, *Manajemen Kepegawaian* 2, (Yogyakarta: Kanisius, 1994) cet. 3. hal. 55

¹⁸ Justin, Memahami, 182

¹⁹ Donald L Caruth, *Managing Compensation*, (London: Quorum Books, 2001), hal. 1-2

Secara umum tujuan kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Ada pun tujuan lain dari kompensasi menurut Sedarmayanti adalah:

- 1. Menghargai kinerja
- 2. Menjamin keadilan
- 3. Mempertahankan karyawan
- 4. Memperoleh karyawan bermutu
- 5. Mengendalikan biaya
- 6. Memenuhi peraturan".20

Untuk mencapai tujuan dalam pengelolaan kompensasi tahap yang harus dilakukan perusahaan/organisasi antara lain:

- Tahap 1: Mengevaluasi setiap pekerjaan dengan memanfaatkan informasi analisis pekerjaan guna menjamin hak internal yang adil berdasarkan pada nilai relatif setiap pekerjaan.
- Tahap 2: Melakukan penetapan gaji dan upah untuk menetapkan hak eksternal yang adil berdasarkan tarif yang dibayarkan di pasar kerja.
- Tahap 3: Menghargai setiap pekerjaan untuk menentukan tarif pembayaran berdasarkan hak internal dan eksternal yang adil.

Sedarmayanti, Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen

Pegawai Negeri Sipil (Bandung: PT. Refika Aditama, 2011) cet. 5, hal 105

d. Bentuk-Bentuk Kompensasi

Bentuk kompensasi yang banyak diungkapkan para ahli kompensasi terdiri dari dua komponen, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.²¹

- 1. *Kompensasi finansial* yaitu upah atau gaji yang diberikan kepada karyawan berupa barang dan uang dan rutin diberikan.
- Kompensasi non finansial yaitu berupa tunjangan atau asuransi jiwa dan tunjangan lain yang diterima oleh karyawan perusahaan atau organisasi.²²

Veithzal Rivai membagi bentuk kompensasi finansial terbagi lagi menjadi dua, yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung.

1. Kompensasi finansial langsung

a. Gaji

Gaji adalah balas 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 organisasi. Gaji dapat menjadi bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

²¹ Henry Simamora, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: BP. YKPN, 1997), hal. 444

²² Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001), hal. 16

b. Upah

Upah merupakan imbalan financial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relative tetap, besarnya upah dapat berubah-rubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif biasanya disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

2. Kompensasi finansial tidak langsung atau benefit

Kompensasi tidak langsung ini menjadi kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya peningkatan kesejahteraan karyawan, seperti asuransi (tunjangan) keamanan dan kesehatan".²³

Kompensasi finansial yang diberikan lembaga DAU kepada karyawan dalam bentuk

Pemberian kompensasi dapat terjadi tanpa ada kaitannya dengan prestasi, seperti upah dan gaji. Upah adalah kompensasi dalam bentuk uang dibayarkan atas waktu yang telah dipergunakan, sedangkan gaji adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas pelepasan

.

²³ Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, cet. 2 (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2009), hal. 741

tanggungjawab atas pekerjaan. Istilah upah biasanya dipergunakan untuk memberikan kompensasi kepada tenaga kerja yang kurang terampil, sedangkan gaji dipergunakan untuk memberikan kompensasi kepada tenaga terampil. Namun, kompensasi dapat pula diberikan dalam bentuk insentif, yang merupakan kontra prestasi di luar upah atau gaji, dan mempunyai hubungan dengan prestasi sehingga dinamakan sebagai *pay for performance* atau pembayaran atas prestasi.

Sedangkan bentuk kompensasi lain berupa tunjangan umumnya tidak dikaitkan dengan prestasi kerja. Tunjangan lebih banyak dikaitkan kepada pemberian kesejahteraan dan penciptaan kondisi kerja yang kondusif sehingga pekerja lebih merasa nyaman dan merasa mendapat perhatian atasan. Sistem kompensasi yang diberikan lembaga DAU kepada karyawan sesuai dengan donatur yang masuk pada lembaga. Seperti seorang jungut (yang menjadi donatur). Ketika donatur mendonasikan uangnya ke lembaga 100.000 maka jungut akan mendapatkan 45% dari donasi tersebut. Dalam Ibulan jungut harus mendapatkan donatur 29.000.000 maka, pembagian hasil donasi tersebut 5% untuk jungut dan selebihnya untuk lembaga. Apabila target tersebut tidak terpenuhi maka, jungut akan dipotong penghasilannya 100.000 dalam 1 bulan. Tetapi tidak hanya itu Kompensasi yang

_

Widiandaru, nanang, okta, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Guru", Jurnal Seminar Nasional Evaluasi Pendidikan, SNEP II Tahun 2014.

dilaukan lembaga DAU tidak berbentuk materi saja tapi juga spiritual. Seperti, mendapatkan siraman rohani, keihlasan dll²⁵.

e. Faktor yang Mempengaruhi Sistem Kompensasi

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus ditentukan perusahaan dengan mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang mengelilingi gerak perusahaan. Sistem kompensasi oleh organisasi kepada karyawannya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut :

1. Produktivitas

Organisasi berkeinginan umtuk memperoleh keuntungankeuntungan berupa material maupun non material. Maka dari itu organisasi mempertimbangkan produktivitas karyawannya dalam kontribusinya dalam terhadap keuntungan dari organisasi tersebut.

2. Kemampuan untuk membayar

Pemberian kompensasi tergantung kepada kemampuan organisasi untuk membayar. Organisasi tidak akan membayar karyawannya sebagai kompensasi, melebihi kemampuannya. Sebab kalau tidak, organisasi tersebut akan gulung tikar.

3. Kesedian untuk membayar

Kesedian untuk membayar akan mempengaruhi terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya. Banyak organisasi yang mampu memberikan kompensasi yang

.

 $^{^{\}rm 25}$ Wawancara karyawan lembaga DAU, syamsi, pukul 17.00 wib, 01-08-2018

tinggi, tetapi belum tentu mau atau bersedia untuk memberikan kompensasi yang memadai.

4. Suplai dan Permintaan Tenaga Kerja

Banyak sedikit tenaga kerja di pasaran kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi.

5. Organisasi Karyawan

Dengan adanya organisasi karyawan akan mempenagruhi dalam pemberian kompensasi.

6. Berbagai Peraturan dan Perundang-Undangan.

Dengan baiknya sistem pemerintahan, maka makin baik pula sistem perundang-undangan, termasuk di bidang perburuhan.

Berbagai peraturan dan undang-undang ini jelas akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi karyawan oleh setiap organisasi, baik pemerintah maupun swasta.

2. Pembinaan Kompetensi

a. Pengertian Pembinaan Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu.

Pembinaan Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu sesuai keahliannya. Menurut pendapat Wibowo, mengatakan bahwa kompetensi adalah:

suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan

serta di dukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama". 26

Menurut Spencer and Spencer mengatakan bahwa Kompetensi

adalah:

"Bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan".27

Menurut Boulter, Dalziel dan Hill mengatakan bahwa kompetensi adalah:

> "Suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkink<mark>annya</mark> memb<mark>erika</mark>n kinerja unggulan dalam pekerjaan, <mark>per</mark>an, <mark>ata</mark>u sit<mark>ua</mark>si tertentu".²⁸

Dari beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa pembinaan kompetensi adalah melakukan pekerjaan yang dilandasi atas dasar kemampuan yang ia miliki. Kemampuan itu dikembangkan lagi melalui pembinaan kompetensi yang diadakan disuatu Lembaga tersebut untuk melihat seberapa jauh kemampuan yang dimiliki karyawan. Semakin banyak pelatian pembinaan kompetensi maka semakin tinggi tingkat kemampuan orang tersebut dalam bidangnya.

Hal itu dijelaskan pada firman Allah dalam QS. Yunus ayat 100, berbunyi:

²⁶ Christilia O. Posuma, "Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit ratumbuysang manado", Jurnal EMBA Vol. 1 No. 4 Desember 2013, hal. 646-656.

²⁷ Edy Sutrisno, "Manajemen Sumber Daya Manusia", (Jakarta: Kencana Predeta Media Group, 2009), hal. 203-204.

²⁸ Ibid, hal 203.

"Dan tidak ada seorangpun akan beriman kecuali dengan izin Allah; dan Allah menimpakan kemurkaan kepada orang-orang yang tidak mempergunakan akalnya."

Ayat diatas menerangkan bahwa seseorang dalam melakukan segala hal harus mempergunakan kompetensi dengan baik, seperti dalam suatu Instansi atau Perusahaan. Pegawai harus memanfaatkan kompetensi untuk pencapaian tujuan Instansi atau Perusahaan. Karena dengan kompetensi pegawai bisa menyelesaikan tugas dari perusahan. Selain itu, kompetensi juga dapat berakibat baik kepada diri pegawai.²⁹

Dalam pandangan ajaran Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib dan teratur. Proses-prosesnya harus diikuti dengan baik. Sesuatu tidak boleh dilakukan secara asal-asalan, hal ini merupakan prinsip utama dalam ajaran Islam. Rasulullah SAW bersabda dalam sebuah hadits yang diriwayatkan oleh Imam Thabrani.

"Sesungguhnya Allah sangat mecintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara Itqan (tepat, terarah, jelas dan tuntas)." (HR. Thabrani)

Hadis diatas menjelaskan bahwa seseorang yang melakukan pekerjaan secara professional, pasti tahu tujuan yang ingin dicapai oleh Instansinya. Profesionalitas seseorang tentu diimbangi dengan tingkat

²⁹ Karimatun Nisa', "Pengaruh Kompetensi Islami Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan," Skripsi, Jurusan Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang 2015, hlm. 16.

kompetensi pegawai yang tinggi. Karena professional seseorang dapat dilihat dari bagaimana cara pegawai dalam memperlakukan pekerjaannya.³⁰

Pembinaan kompetensi yang dilakukan Lembaga DAU untuk mengembangkan potensi yang dimiliki seorang karyawan dalam bentuk pelatian privat *Driver* bagi karyawan yang bagian akomodasi atau Barkah. Pembinaan kompetensi bagi karyawan lainnya biasanya mengikuti pelatian, mengikuti workshop, seminar, trainning dll. Pembinaan kompetensi yang dilakukan Lembaga DAU untuk mengembangkan pola pikir dan potensi yang dimiliki karyawan untuk menuju profesionalitas pegawai yang tinggi. 31

b. Karakteristik Kompetensi

Berkaitan dengan pengertian kompetensi, Spencer menyebutkan ada lima jenis karakteristik dari kompetensi. Kelimanya adalah motivasi, karakteristik pribadi, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan.

1. Motivasi

Motivasi adalah sesuatu yang secara terus-menerus menjadi bahan pemikiran yang menyebabkan orang melakukan tindakan. Motivasi itu memberikan dorangan kepada orang yang ingin menyelesaikan pekerjaan.

2

Nila Mardiah, "*Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Dalam Perspektif Islam*," Jurnal Kajian Ekonomi Islam, Institut Agama Islam Negeri Imam Bonjol Pandang, Vol. 1 No. 2, Juli-Desember 2016,. Hlm. 232.

³¹ Wawancara manajer HRD lembaga DAU, Moh. Takwil. 31-07-2018, 16.00WIB.

2. Karakteristik Pribadi

Karakteristik pribadi adalah karakteristik tindakan dan respon yang secara terus-menerus terhadap situasi dan informasi. Karakter itu bermaksud untuk mengendalikan diri dan adanya respon terhadap hal-hal yang menjadi tugas dari pekerjaanya.

3. Konsep Diri

Konsep diri adalah karakteristik yang ada pada diri seseorang baik dari sikap, nilai, serta citra diri yang menjadi prinsipnya.

4. Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi mengenai seseorang yang memiliki kelebihan pada bidang-bidang tertentu.

5. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan dalam melakukan tugas-tugas secara fisik tertentu serta adanya hubungan dengan pemikiran-pemikiran dalam penyelesaiannya. Keterampilan selalu di imbangi dengan dua hal tersebut.³²

c. Manfaat Pembinaan Kompetensi

Dalam manajemen sumber daya manusia, perencanaan karier adalah termasuk sebagai bagian program pembinaan tenaga kerja.

Tujuan kegiatan pembinaan ini adalah untuk memelihara (maintainance) karyawan dengan cara mengembangkannya, sesuai

.

Rury Riana Rahma, Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967, Skripsi, Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor 2014, hal. 4

dengan kompetensi, bakat, dan kemampuannya agar bisa berfungsi dengan baik dan optimal bagi perusahaan.

Fungsi pembinaan ini biasanya merupakan tanggung jawab langsung dari para pimpinan perusahaan. Dan bilamana diterapkan dengan baik, akan dapat membangkitkan gairah kerja dan memberikan kepuasan kerja dikalangan karyawan, yang pada akhirnya juga akan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Sebagai pembina, seorang manajer harus bertanggung jawab untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan bawahannya sehingga bawahan menjadi lebih cakap dan terampil, lebih tinggi kualifikasinya dan diharapkan suatu saat kelak dapat menggantikan posisi manajer serta membantu pengembangan perusahaan.

Menurut Prihadi mengenai manfaat pembinaan kompetensi adalah:

1. Prediktor Kesuksesan Kerja.

Kompetensi yang nyata akan menunjukkan dasar apa saja yang dibutuhkan dalam kesuksesan pekerjaan di suatu perusahaan. Dasar itu bisa dari pengetahuan, keterampilan, dan penunjang lainnya.

2. Merekut Karyawan yang Handal

Setelah menentukan kriteria kemampuan untuk ditempatkan pada suatu posisi tertentu, maka hal itu akan mempermudah dalam merekrut pegawai baru. Karena kriterianya sudah ditentukan berdasarkan keinginan perusahaan.

3. Dasar Penilaian dan Pengembangan Pegawai

Identifikasi kemampuan pekerjaan yang nyata dapat digunakan sebagai bahan pengukuran pada kemampuan pegawai. Dengan cara mengidentifikasi bisa diketahui tingkat kompetensi pegawai. Adapun hal itu sebagai bahan dalam pengembangan pegawai baik melalui training maupun mutasi ke pekerjaan lain.³³

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang.³⁴ Pengertian kinerja karyawan merujuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugastugas yang menjadi tanggung jawabnya dan tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan.

Joko Widodo memberikan pengertian bahwa kinerja adalah "melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.³⁵ Kinerja karyawan adalah seseorang yang suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh

³³ *Ibid*,. Hlm. 6.

³⁴ M. Ismail Yusanto dan M. Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islam*, (Jakarta Gema Insani Press, 2002) Hal 199

³⁵ Joko Widodo, *Membangun Birokrasi Berbasis Kerja*, (Malang: Bayu Media, 2007), hal. 78.

seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut pendapat Rivai dan Basri bahwa:

"Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan". 36

Menurut pendapat Bambang Guritno dan Waridin menjelaskan bahwa kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan lembaga, sedangkan Menurut pendapat Minner menjelaskan kinerja adalah sebagaimana orang diharapkan dapat berfungsi dan berprilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya".³⁷

Menurut Hani Handoko (2008) pengukuran kinerja adalah merencanakan, mengontrol, mengevaluasi serta menilai pekerjaan sesuai dengan tujuan dan memprediksi prestasi kerja diwaktu yang akan datang dalam instansi. Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja karyawan dapat terlihat sesuai dengan kemampuan yang ia punya. Sebagaimana Firman Allah dalam Al-Qur'an yang berbunyi:

³⁶ Siswanto, "Pengantar Menejemen", Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005, hal 87-88.

³⁷ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), hal 170.

"Yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa diantara kamu yang lebih baik amalnya. Dan Dia lagi Maha Perkasa lagi Maha Ampun". (QS. Al-Mulk : 2)³⁸

Oleh sebab itu para karyawan pekerja harus selalu meningkatkan daya pikirnya, sehingga memiliki wawasan dan daya antisipasi yang kuat. Menurut Muhammad dalam etika bisnis islami, daya pikir seseorang dapat ditingkatkan dengan cara selalu berusaha, meneliti, rajin mengikuti pelatihan, dan semangat keingintahuan.

Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu:

1. Tujuan

Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap karyawan .

2. Ukuran

Ukuran dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personil telah mencapai kinerja yang diharapkan, sehingga kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan karyawan diperlukan atau digunakan

3. Penilaian

Penilaian kinerja reguler dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap karyawan. Tindakan ini akan membuat karyawan senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan

-

³⁸ Depag, *Al-Quran dan Terjemahannya*, (Semarang: Toha Putra, 1988), hal. 955.

berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Gibson ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu:

- Variabel Individual, terdiri dari: kemampuan dan keterampilan, mental dan fisik, latar belakang (keluarga, tingkat sosial), penggajian dan demografis (umur, asal-usul, jenis kelamin).
- Variabel Organisasional, terdiri dari: sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur desain pekerjaan.
- 3. Variabel Psikologis, terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi.

Tiga faktor utama yang memengaruhi kinerja individu menurut Mathis dan Robert L adalah kemampuan individu melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi.

Dalam konteks pemerintahan sebagai sektor publik menurut Mahsun bahwa ada beberapa aspek yang dapat dinilai kinerjanya :

- 1. Kelompok Masukan (input)
- 2. Kelompok Proses (*Proccess*)
- 3. Kelompok Keluaran (*Output*)
- 4. Kelompok Hasil (*Outcome*)
- 5. Kelompok Manfaat (*Benefit*)

6. Kelompok Dampak (*Impact*)

Fokus pengukuran kinerja sektor publik justru terletak pada outcome dan bukan input dan proses outcome yang dimaksudkan adalah outcome yang dihasilkan oleh individu ataupun organisasi secara keseluruhan, outcome harus mampu memenuhi harapan dan kebutuhan masyarakat menjadi tolak ukur keberhasilan organisasi sektor publik.

Menurut Mangkunegara terdapat aspek-aspek standar pekerjaan yang terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif meliputi:³⁹

a. Aspek kuantitatif yaitu:

- 1. Proses kerja dan kondisi pekerjaan
- 2. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan
- 3. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan
- 4. jenis pemberian pelayanan dalam bekerja

b. Aspek kualitatif yaitu:

- 1. Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan,
- 2. Tingkat kemampuan dalam bekerja,
- 3. Kemampuan menganalisis data atau informasi, kemampuan atau kegagalan menggunakan mesin/peralatan, dan
- 4. Kemampuan mengevaluasi (keluhan konsumen / masyarakat).

.

³⁹ Siti Solikhah, "Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Keuangan Mikro Syariah," Skripsi, Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Salatiga 2016, hlm. 18.

c. Penilaian kinerja

Menurut Hani Handoko pengukuran kinerja adalah usaha untuk merencanakan dan mengontrol proses pengelolaan pekerjaan, sehingga dapat dilaksanakan sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Penilaian prestasi kerja juga merupakan proses mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan di waktu yang lalu atau untuk memprediksi prestasi kerja di waktu yang akan datang dalam suatu organisasi.

Menurut Dessler, ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu :

- 1. Prestasi pekerjaan, meliputi : akurasi, ketelitian, keterampilan dan penerimaan keluaran.
- 2. Kuantitas pekerjaan, meliputi : volume keluaran dan kontribusi.
- 3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi : membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
- 4. Kedisiplinan, meliputi : kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya atau diandalkan dan ketepatan waktu.
- Komunikasi, meliputi : hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

Hani Handoko, menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari 3 kriteria, yaitu :

 Penilaian berdasarkan hasil, yaitu penilaian yang didasarkan adanya target-target dan ukuruannya spesifik serta dapat diukur.

- 2. Penilaian berdasarkan perilaku, yaitu penilaian perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
- 3. Penilaian berdasarkan *judgement*, yaitu penilaian yang berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dan keterampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan, integritas pribadi serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.

4. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge mendefinisikan *Motivation* sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya.

Menurut Siagian mengatakan bahwa:

"Motivasi adalah keadaan, kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masingmasing anggota organisasi. Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya". 42

_

⁴⁰ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung, 2006, hal. 281

⁴¹ Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge. Perilaku Organisasi, edisi ke 12 buku 1 (Jakarta: Salemba empat,2008), hlm. 222

⁴² Edy Sutrisno, Menejemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana Prenada Media Groub, 2009, hal. 110-111.

Menurut Siswanto mengatakan bahwa:

"Motivasi diarahakan untuk mencapai tujuan. Tujuan yang ingin di realisasikan dipandang sebagai kekuatan (power) yang menarik individu. Tercapainya tujuan sekaligus dapat mengurangi kebutuhan yang belum dipenuhi". 43

Dari pengertian para tokoh diatas maka, dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang menggerakkan seseorang dalam bekerja untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerjaa secara efektif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Batasan mengenai motivasi sebagai " *The process by which behavior is energized and directed*" (suatu proses, dimana tingkah laku tersebut di pupuk dan diarahkan) para ahli psikologi memberikan kesamaan antara motif dengan needs (dorongan, kebutuhan). Dari batasan diatas, dapat disimpulkan bahwa motif adalah yang melatar belakangi individu untuk berbuat mencapai tujuan tertentu.⁴⁴

Pada dasarnya motivasi adalah memotivasi karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga dapat mencapai

⁴⁴ Pandji, Anoraga. *Psikologi Kerja* (Jakarta: PT Rineka Cipta,1992), hal.34

⁴³ Siswanto, ''Pengantar Menejemen'', Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005, hal 127.

tujuan mereka.⁴⁵ Motivasi kerja dalam Islam terdapat dalam Al-Qur'an Surat Ali–Imran (3) ayat 195 yang berbunyi:

"Maka Tuhan mereka memperkenankan permohonannnya (dengan berfirman): 'Sesungguhnya Aku tidak menyia-nyiakan amal orang-orang yang beramal di antara kamu, baik laki-laki atau perempuan, (karena) sebagian kamu adalah turunan dari sebagian yang lain. Maka orang-orang yang berhijrah, yang diusir dari kampung halamannya, yang disakiti pada jalan-Ku, yang berperang dan yang dibunuh, pastilah akan Kuhapuskan kesalahan-kesalahan mereka dan pastilah Aku masukkan mereka ke dalam surga yang mengalir sungai-sungai di bawahnya sebagai pahala di sisi Allah. Dan Allah pada sisi-Nya pahala yang baik".

Dalam surat tersebut dijelaskan bahwa motivasi kerja terkait dengan hubungan timbal balik antara usaha dengan hasilnya, antara amal dan pahala. Allah sendiri telah berjanji bahwa Dia tidak akan menyia-nyiakan setiap pekerjaan manusia barang seberat biji *dzarrah* (atom) pun. Semua amal ibadah manusia, sekecil apapun akan mendapat pahala disisi-Nya. Dalam agama Islam, kebutuhan yang ingin dicapai oleh seorang individu haruslah sesuai dengan aturan agama.

b. Macam-macam Motivasi Kerja

Pada dasarnya motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya bisa dalam berbagai bentuk atau cara. Jenis jenis

-

⁴⁵ Veithzal Rivai, 2009. *Islam Human Capital dari teori dan praktik manajemen sumber daya manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Rajawali Pers, hal. 181

motivasi kerja karyawan tersebut. Menurut Malayu Hasibuan jenis motivasi dibagi menjadi yatitu: motivasi positif dan motivasi negatif.

Menurut Anonim (2010), motivasi dibedakan atas 3 macam berdasarkan sifatnya:

- 1. Motivasi takut atau *fear motivation*, yaitu individu melakukan suatu perbuatan dikarenakan adanya rasa takut. Dalam hal ini seseorang melakukan sesuatu perbuatan dikarenakan adanya rasa takut, misalnya takut karena ancaman dari luar, takut Aku mendapatkan hukuman dan sebagainya.
- 2. Motivasi insentif atau *incentive motivation*, yaitu individu melakukan sesuatu perbuatan untuk mendapatkan sesuatu insentif, bentuk insentif bermacam-macam seperti mendapatkan honorarium, bonus, hadiah, penghargaan dan lain-lain
- 3. Motivasi sikap atau *attitude motivation self* motivation sikap merupakan suatu motivasi karena menunjukkan ketertarikan atau ketidaktertarikan seseorang terhadap suatu objek, motivasi ini lebih bersifat intrinsic, muncul dari dalam individu, berbeda dengan kedua motivasi sebelumnya yang lebih bersifat ekstrintik yang datang dari luar diri individu.

Menurut Muhibbin Syah dalam Anonim berpendapat dalam buku psikologi pendidikan dengan pendekatan baru, bahwa motivasi dapat dibedakan 2 macam :

1. Motivasi Intrinsik.

Hal atau keadaan yang berasal dari dalam diri siswa sendiri yang dapat mendorongnya melakukan tindakan belajar.

2. Motivasi Ekstrinsik

Hal dan keadaan yang datang dari luar individu.

c. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Dengan adanya motivasi kerja, di prediksi akan menambah energi pada sebuah pekerjaan. Menurut Hasibuan (2005), ada beberapa tujuan pemberian motivasi yaitu:

- 1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- 2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
- 4. Meningkatkan kedisiplinan
- 5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- 8. Mempertinggi rasa tangung jawab karyawan

Tujuan-tujuan dari motivasi menurut Ach. Mohyi adalah sebagai berikut:⁴⁶

 Untuk meningkatkan semangat, gairah dan kedisiplinan kerja karyawan (meningkatkan moral kerja).

-

⁴⁶ Ach. Mohyi. *Teori Dan Perilaku Organisasi*.(Surabaya: UMM Press, 1999), hlm. 162

- 2. Memupuk rasa memiliki (*sense of belonging*), loyalitas dan partisipasi karyawan.
- 3. Meningkatkan kreatifitas dan kemampuan karyawan.
- 4. Meningkatkan produktivitas (prestasi) kerja karyawan.
- 5. Meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan.

Dari semua tujuan motivasi ini dapat disimpulkan bahwa motivasi diberikan untuk pencapaian dari tujuan sebuah organisasi dengan memaksimalkan semua sarana dan prasarana yang ada, termasuk didalamnya adalah memaksimalkan kemampuan karyawan.

d. Faktor yang Memp<mark>engar</mark>uhi Motivasi Kerja

Motivasi seorang pekerja biasanya merupakan hal yang sangat rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktorfaktor organisasional. Faktor yang bersifat individual adalah kebutuhan, tujuan, sikap, dan kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran uang atau gaji, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri.⁴⁷

Menurut Sondang P. Siagian faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dapat bersifat *internal* maupun *eksternal*. Faktor-faktor *internal* yang mempengaruhi motivasi antara lain: Persepsi seseorang mengenai diri sendiri, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja dan prestasi

⁴⁷ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV. Andi, hal. 181

kerja yang dihasilkan. Sedangkan faktor-faktor eksternal antara lain: Jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung, organisasi tempat kerja, situasi lingkungan pada umumnya, sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.⁴⁸

Keberhasilan suatu lembaga atau organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari dalam maupun yang datang dari luar lembaga itu sendiri. Dari sekian banyak faktor tersebut maka faktor motivasi kerja ini merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan lembaga untuk mencapai tujuannya.

C. Kerangka Berfikir

1. Hubungan Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam sebuah perusahaan pasti memiliki cara masing-masing dalam pemberian kompensasi terhadap karyawan. Dimana sistem yang digunakan disesuaikan terhadap keadaan lingkungan perusahaan serta disesuaikan terhadap sistem pada divisi lain yang berada pada perusahaan itu ataupun dipengaruhi oleh faktor eksternal perusahaan seperti lingkungan masyarakat disekitar lingkungan kerja perusahaan.

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik

-

⁴⁸ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara) hal. 294

untuk perusahaan, sehingga karyawan akan berusaha mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan.

Namun, apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan maka karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan.

2. Hubungan Pembinaan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Pembinaan kompetensi dalam penelitian ini diartikan sebagai kemampuan individu untuk dapat bekerja dengan baik, menyelesaikan permasalahan, pekerjaan dan mampu menerima dan menerapkan ide baru dalam inovasi pembelajaran, memiliki keterampilan dalam menyelesaikan tugas, dan mampu mengambil sikap dalam suatu perbedaan, dimana untuk menjadi kompeten seorang pegawai atau karyawan membutuhkan potensi potensi (skill, knowledge, attituade).

Kompetensi merupakan hal yang penting guna mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. pegawai yang memiliki kompetensi tinggi akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Kompetensi pegawai yang semakin tinggi dapat diukur dari semakin bertambahnya pengetahuan dan keterampilan serta semakin berkembangnya perangai atau sifat dan konsep diri yang semakin baik.

3. Hubungan Sistem Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan.

Hasibuan mengatakan bahwa salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah motivasi, menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang lebih bermutu, dan sistem kompensasi haruslah dapat memotivasi para karyawan.

4. Hubungan Pembinaan Kompetensi terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Kompetensi berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Pegawai yang kompeten harus mempunyai motivasi kerja yang tinggi, memiliki karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan kerja yang relatif stabil ketika menghadapi suatu situasi ditempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara motif, watak, konsep diri, pengetahuan, keterampilan sehingga pegawai dengan cepat dapat mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, melakukan pekerjaan sebagai suatu kewajiban dan tanggung jawab yang harus dilakukan dengan ikhlas, dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran di dalam organisasi.

5. Hubungan Sistem Kompensasi dan Pembinaan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi dikatakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kerja superior dalam pekerjaannya. Berdasarkan uraian diatas dapat dijelaskan bahwa kompetensi dalam penelitian ini diartikan sebagai kemampuan individu untuk dapat bekerja baik,menyelesaikan permasalahan, pekerjaan menerima dan menerapkan ide baru dalam inovasi pembelajaran, memiliki keterampilan dalam menyelesaikan tugas, dan mampu mengambil sikap dalam suatu perbedaan, dimana untuk menjadi kompeten seorang pegawai atau karyawan membutuhkan potensi potensi (skill, knowledge, attituade). Jika pegawai mampu menyelesaikan permasalahan pekerjaan dan mampu menerima dan menerapkan ide baru dalam lembaga maka, lembagabakan Kompensasi berperan memberikan kompensasi. sangat untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mengasah kemampuan.

6. Hubungan Sistem Kompensasi dan Pembinaan Kompetensi terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Anthony dan Govindarajan mengemukakan bahwa setiap organisasi memiliki tujuan, dimana suatu peranan penting dari sistem sebagai pengendalian manajemen yaitu untuk memotivasi para anggota organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Salah satu cara yang paling

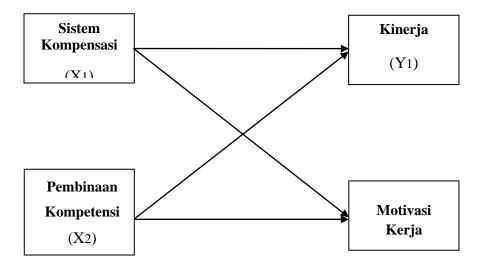
efektif untuk memotivasi para anggota organisasi adalah dengan memberikan kompensasi atau insentif kepada mereka.

D. Pardigma Penelitian

Paradigma diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian; teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan (Sugiyono, 2010: 42).

Dalam penelitian ini penulis menyajikan kerangka pemikiran untuk memudahkan dalam memahami permasalahan yang diteliti dan disajikan dalam bentuk skema yang menunjukan hubungan masing-masing variabel. Kerangka tersebut merupakan dasar pemikiran dalam melakukan analisis dalam penelitian ini. Sedangkan Paradigma penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Paradigma ganda dengan dua variabel independen dan dua variabel dependen*.

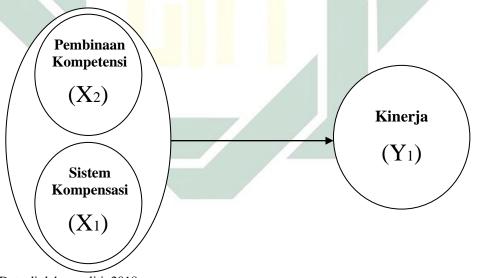
Gambar 2.1 Paradigma Ganda Dua Variabel Independen dan Dua Variabel Dependen (Paradigma Secara Parsial)



Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Gambar di atas menunjukkan paradigma ganda dengan dua variabel *independen* dan dua variabel *dependen*. Variabel *independen* yaitu sistem kompensasi (X1) dan pembinaan kompetensi (X2), sedangkan variabel *dependen* adalah kinerja (Y1) dan motivasi kerja (Y2). Untuk mencari besarnya hubungan setiap variabel antara menggunakan teknik korelasi sederhana.

Gambar 2.2
Paradigma Ganda
Dua Variabel Independen dan Satu Variabel Dependen
(Paradigma Secara Simultan)

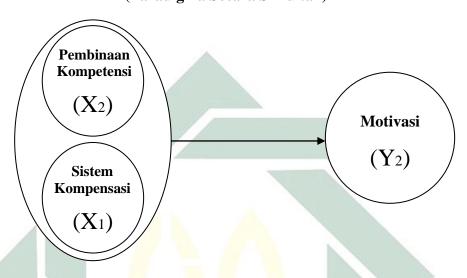


Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Keterangan:

Hubungan antara X1 dan X2 bersama-sama (simultan) terhadap Y1

Gambar 2.3
Paradigma Ganda
Dua variabel independen dan satu variabel dependen
(Paradigma Secara Simultan)



Sumber : Data diolah peneliti, 2018

Hubungan antara X1 dan X2 bersama-sama (simultan) terhadap Y1, dan X1 dan X2 bersama-sama (simultan) terhadap Y2 dianalisis dengan korelasi berganda. Analisis regresi sederhana digunakan untuk memprediksi Kinerja dan motivasi kerja karyawan Lembaga Amil Zakat Dompet amanah Umat Kab. Sidoarjo.

Variabel sistem kompensasi dan pembinaan kompetensi diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti akan melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh sistem kompensasi dan pembinaan kompetensi terhadap kinerja dan motivasi kerja karyawan di Lembaga Amil Zakat Dompet Amanah Umat Kabupaten Sidoarjo.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis menjadikan penelitian menjadi jelas sehingga membimbing penelitian dengan baik sebagai objek pengumpulan data maupun pengujian data, agar pemilihan kita lebih terinci dan mudah, maka diperlukan hipotesis alternatif yang selanjutnya disingkat Ha dan hipotesis nol (null) yang disingkat menjadi Ho. Ha cenderung dinyatakan dalam kalimat positif.⁴⁹

Sedangkan Ho dinyatakan dalam kalimat negatif.⁵⁰ Hipotesis nol (Ho) disebut juga hipotesis statistik yaitu hipotesis yang diuji dengan statistik. Hipotesis ini mempunyai bentuk dasar atau memiliki statement yang menyatakan tidak ada hubungan antara variabel X dan variabel Y yang akan diteliti. Pada penjelasan diatas, apabila hipotesis ditolak maka secara otomatis hipotesis alternatif (Ha) diterima begitu pula sebaliknya. Berdasarkan rumusan masalah dan kajian teoritis maupun empirik, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- 1. Pengaruh Antara Sistem Kompensasi Dan Pembinaan Kompetensi Terhadap Kinerja Secara Parsial di Lembaga Amil Zakat (LAZDAU) Kab. Sidoarjo.
 - a. **Ho :** Tidak ada pengaruh antara sistem kompensasi (X_1) terhadap kinerja (Y_1) di Lembaga Amil Zakat (LAZDAU) Kab. Sidoarjo.

 ${f Ha}$: Terdapat pengaruh antara sistem kompensasi (X_1) terhadap kinerja (Y_1) di Lembaga Amil Zakat (LAZDAU) Kab. Sidoarjo.

-

⁴⁹ M. Burhan bugin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi*, Ekonomi dan Kebijakan PublikSerta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya, Jakarta: Kencana, 2006, hal 75.

⁵⁰ Meilia Nur Indah S., *Statistika Desriptif dan Induktif*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010, h. 230.

- b. Ho: Tidak ada pengaruh antara Pembinaan Kompetensi(X₂) terhadap kinerja(Y₁) di Lembaga Amil Zakat (LAZDAU) Kab. Sidoarjo.
 - **Ha :** Terdapat pengaruh antara Pembinaan kompetensi (X_2) terhadap kinerja (Y_1) di Lembaga Amil Zakat (LAZDAU) Kab. Sidoarjo.
- 2. Pengaruh Antara Sistem Kompensasi Dan Pembinaan Kompetensi Terhadap Motivasi Secara Parsial di Lembaga Amil Zakat (LAZDAU) Kab. Sidoarjo.
 - a. Ho: Tidak ada pengaruh antara sistem kompensasi (X_1) terhadap motivasi karyawan (Y_2) di Lembaga Amil Zakat (LAZDAU) Kab. Sidoarjo.
 - **Ha**: Terdapat pengaruh antara sistem kompensasi (X_1) terhadap motivasi karyawan (Y_2) di Lemabaga Amil Zakat (LAZDAU) Kab. Sidoarjo.
 - b. $\mbox{Ho}: \mbox{Tidak}$ ada pengaruh antara pembinaan kompetensi (X_2) terhadap motivasi karyawan (Y_2) di Lemabaga Amil Zakat (LAZDAU) Kab. Sidoarjo.
 - ${f Ha}$: Terdapat pengaruh antara sistem kompetensi (X_2) terhadap motivasi karyawan (Y_2) di Lemabaga Amil Zakat (LAZDAU) Kab. Sidoarjo.
 - 3. Pengaruh Antara Sistem Kompensasi Dan Pembinaan Kompetensi Terhadap Kinerja Secara Simultan di Lemabaga Amil Zakat (LAZDAU) Kab. Sidoarjo.

Ho : Tidak ada pengaruh antara sistem kompensasi (X_1) dan Pembinaan kompetensi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y_1) di Lembaga Amil Zakat (LAZDAU) Kab. Sidoarjo.

 ${f Ha}$: Terdapat pengaruh antara sistem kompensasi (X_1) dan pembinaan kompetensi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y_1) di Lembaga Amil Zakat (LAZDAU) Kab. Sidoarjo.

4. Pengaruh Antara Sistem Kompensasi Dan Pembinaan Kompetensi Terhadap Motivasi Karyawan Secara Simultan di Lemabaga Amil Zakat (LAZDAU) Kab. Sidoarjo.

Ho: Tidak ada pengaruh antara sistem kompensasi (X_1) dan pembinaan kompetensi (X_2) terhadap Motivasi karyawan (Y_2) di Lembaga Amil Zakat (LAZDAU) Kab. Sidoarjo.

 ${f Ha}$: ada pengaruh antara sistem kompensasi (X_1) dan pembinaan kompetensi (X_2) terhadap Motivasi karyawan (Y_2) di Lembaga Amil Zakat (LAZDAU) Kab. Sidoarjo.

DAFTAR PUSTAKA

Beny Indra Murphy, Daniel Udjulawa, "Fasilitas Sistem Informasi Akademik Berbasis Web Untuk Sma Negeri Oleh Pt. Xl Axiata, Tbk Palembang", skripsi, jurusan sistem informasi, tahun 2014

Catur oktaviani, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di BMT Bina Insani Pringapus)", D3 Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo: Semarang 2015

Catur Oktaviani, skripsi, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang: 2015

Christilia O. Posuma, "Kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit ratumbuysang manado", Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013, hal. 646-656

Depag, Al-Quran dan Terjemahannya, (Semarang: Toha Putra, 1988), hal. 955

Donald L Caruth, Managing Compensation, (London: Quorum Books, 2001), hal. 1-2

Edy Sutrisno, "Menejemen Sumber Daya Manusia", Jakarta: Kencana Prenada Media Groub, 2009, hal 110-111

Edy Sutrisno, "Budaya Organisasi", Jakarta: Kencana Prenada Media Group, Mei 2011, hal 170

Edy Sutrisno, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Rawamangun Jakarta: Kencana Predeta Media Group, 2009, hal 203-204

Edy Sutrisno, Budaya Organisasi, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), hal 170

Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakart: Kecana Perdana Media Group, 2009), hal. 181

Edy Sutrisno, *Menejemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Groub, 2009, hal. 110-111

Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV. Andi, hal. 181

Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BP. YKPN, 1997), hal. 444

Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: YKPN: 1995) cet. 1. hal. 433

Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: YKPN: 1995) cet. 1. hal. 545

- http://www.rumaysho.com, diakses pada hari minggu 29 Desember 2017 pukul 11.02 WIB
- Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001), hal. 16
- Ibnu Majah, Sunan Ibni Majah, (Digital Library, al-Maktabah al-Syamilah al-Isdar alSani, 2005), VII/398, hadis nomor 2537
- Joko Widodo, Membangun Birokrasi Berbasis Kerja, (Malang: Bayu Media, 2007), hal. 78
 - Kahar Masyhur, Bulughul Maram, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1992), hal. 515
- Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*: New Cordova, (Bandung: Syamil Quran, 2012), QS. Al-Maidah/5 : 8
- M. Ismail Yusanto dan M. Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islam*, (Jakarta Gema Insani Press, 2002) Hal 199
- Malayu S, P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Dasar dan Kunci Keberhasilan)*, (Jakarta: PT. Ikrar Mandiriabadi, 1997) cet. 9, hal.134
- Ni made Nurcahyani dan L.G.A. Dewi Andayani, Jurnal Manajemen Unud: *Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening*, Universitas Uduyana(Unud), vol.5 No.1 tahun 2016
- Nila Mardiah, "Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Dalam Perspektif Islam," Jurnal Kajian Ekonomi Islam, Institut Agama Islam Negeri Imam Bonjol Pandang, Vol. 1 No. 2, Juli-Desember 2016,. Hlm. 232
- Pandji, Anoraga. Psikologi Kerja (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1992), hal. 34
- Putu Satria Wira Kusuma1 Komang Ardana, Skripsi, *Pengaruh Penempatan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
 - RA Ritawati, "Peran Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perbankan Syariah Palembang", Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, I-Finance Vol. 1. No. 1. Juli 2015
- RA Ritawati, Jurnal Finance: *Peran Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perbankan Syariah Palembang*, vol 1 No.1 Juli 2015
- Rizki dwi cahya, Skripsi : "Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Penjaskes Smp Di Bandar Lampung". Universitas Lampung Bandar Lampung. Tahun 2016
- Robert L. Mathis and John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terj. Oleh Diana Anggelica, *Human Resource Management* (Jakarta: Salemba Empat: 2006). hal. 430
- Rury Riana Rahma, *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967*, Skripsi, Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor 2014, hal. 4

Sadili Samsudin, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka Setia, Bandung, 2006, hal. 281

Sedarmayanti, Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Bandung: PT. Refika Aditama, 2011) cet. 5, hal 105

Sicillia Emma Sumampouw Sontje Manuel Sumayku Johny Andre Frederik Kalangi, universitas Kristen petra, vol.1 No.2 Tahun 2014

Siswanto, "Pengantar Menejemen", (Jakarta: PT bumi Aksara), 2005, hal. 127

Siswanto, ''Pengantar Menejemen'', Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005, hal 127

Siswanto, "Pengantar Menejemen", Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005, hal 87-88

Siswanto, "Pengantar Menejemen", Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005, hal 87-88

Siti Solikhah, "Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Keuangan Mikro Syariah," Skripsi, Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Salatiga 2016, hlm. 18

Sondang P. Siagian, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Bumi Aksara) hal. 294

Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge. Perilaku Organisasi, edisi ke 12 buku 1 (Jakarta: Salemba empat,2008), hlm. 222

Suwatno, Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis (Bandung: Alfabetha, 2011), hal. 244

Tim Penyusun, 2015, Buku Pe<mark>doman Penulisan</mark> Skri<mark>psi</mark> Manajemen Dakwah, Surabaya: Jurusan Manajemen Dakwah, hlm. 2

Usman fauzi, "pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Trakindo Utama Samarinda", eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, 2014

Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2009) cet. 2. hal. 741

Veithzal Rivai, 2009. *Islam Human Capital dari teori dan praktik manajemen sumber daya manusia*. Edisi Pertama. Jakarta : Rajawali Pers, hal. 181

Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, cet. 2 (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2009), hal. 741

Wahyudi Kumarotomo, Margono Subagio Agus, "Sistem Informasi Menejemen Dalam Organisasi-Organisasi Publik", Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1994, hal 8-9

Widiandaru, nanang, okta," *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Guru*", Jurnal Seminar Nasional Evaluasi Pendidikan, SNEP II Tahun 2014

Widiandaru, nanang, okta," Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Guru", Jurnal Seminar Nasional Evaluasi Pendidikan, SNEP II Tahun 2014

Wursanto, Manajemen Kepegawaian 2, (Yogyakarta: Kanisius, 1994) cet. 3. hal. 55