

**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 Dompot 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

Yang 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

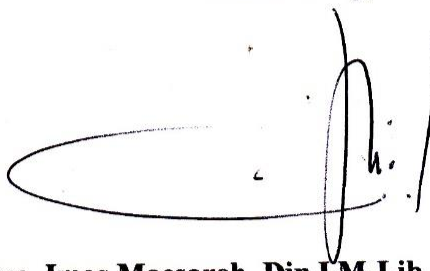
Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Kompensasi dan Pembinaan Kompetensi
Terhadap Kinerja dan Semangat Kerja Karyawan Di Lembaga
Amil Zakat Dompot Amanah Umat Kabupaten Sidoarjo

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,

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized loop followed by a vertical line and a small flourish.

Dra. Imas Maesaroh, Dip.I.M-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



Dekan

Dr. H. Abd. Halim, M. Ag
NIP. 19630251991031003

Penguji I

Dra. Imas Maesaroh, 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

Penguji 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 : Nitacassie4@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 Dan Motivasi Kerja /karyawan Di Lembaga Amil Zakat Dompot
Amarah Umat Kabupaten Sidoarjo

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif 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 **fulltext** 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 Agustus 2018

Penulis



(Febrianita)
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 Dompot 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 pegawainya. 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.*

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)”.¹

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 harus dikeluarkan 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

² Widiandaru, nanang, okta, ''Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Guru'', Jurnal Seminar Nasional Evaluasi Pendidikan, SNEP II Tahun 2014

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,

[illegible]

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.

[illegible]

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 perusahaan. Terlepas dari

[illegible]

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَحِفَّ عَرَقُهُ

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

[illegible]

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

Hal itu mengindikasikan kepedulian penuh lembaga Zakat DAU terhadap kinerja pegawainya. 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 Dompot Amanah Umat Kabupaten Sidoarjo”***.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang diangkat 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:

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

- [illegible]

2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh sistem kompensasi dan pembinaan kompetensi terhadap kinerja dan motivasi kerja secara simultan yang di terapkan di lembaga LAZDAU.
3. Untuk mengetahui seberapa besar hubungan sistem kompensasi dan pembinaan kompetensi terhadap kinerja dan motivasi kerja secara parsial di Lembaga LAZDAU.
4. 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:

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

3. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan 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.⁸ 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 Dompot Amanah Umat Kabupaten Sidoarjo,” maka definisi operasional yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Sistem

Sistem adalah kumpulan komponen-komponen yang saling bergantung 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

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

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 penimbunan 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 Manajemen 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”.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 Manajemen*", (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 Dompot 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 diidentifikasi 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

KAJIAN TEORITIK

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.

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 Dompot 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 bisnis 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 Dompot 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 Dompot 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. XI Axiata, Tbk Palembang*”, *Skripsi Jurusan Sistem Informasi*, thn 2014

⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana 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 karyawannya, 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.¹⁰ 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

⁸ 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

¹⁰ Robert L. Mathis and John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terj. Oleh Diana Anggelica, *Human Resource Managemet* (Jakarta: Salemba Empat: 2006). hal. 430

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. Fleksibilitas imbalan

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 menentukan 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 employees 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

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.²⁴ 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 1bulan 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

²⁴ Widiandaru, nanang, okta, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Guru", Jurnal Seminar Nasional Evaluasi Pendidikan, SNEP II Tahun 2014.

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 untuk memperoleh keuntungan-keuntungan 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

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

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 mempengaruhi 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 memungkinkannya memberikan kinerja unggulan dalam pekerjaan, peran, atau situasi 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 pelatihan 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.

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 perusahaan. 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 mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara Itqan (tepat, terarah, jelas dan tuntas).” (HR. Thabrani)

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.

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

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

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

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

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. Merekrut 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 tugas-tugas 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, *Membanqun 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

“Maka Tuhan mereka memperkenankan permohonannya (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.

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

[illegible]

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 tanggung jawab karyawan

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

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

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

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.

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.

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

[illegible]

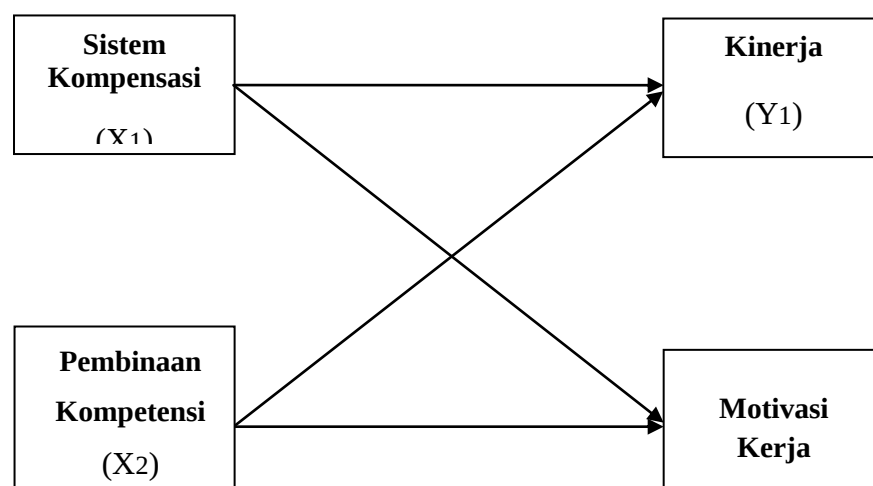
efektif untuk memotivasi para anggota organisasi adalah dengan memberikan kompensasi atau insentif kepada mereka.

D. Paradigma 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 menunjukkan 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*.

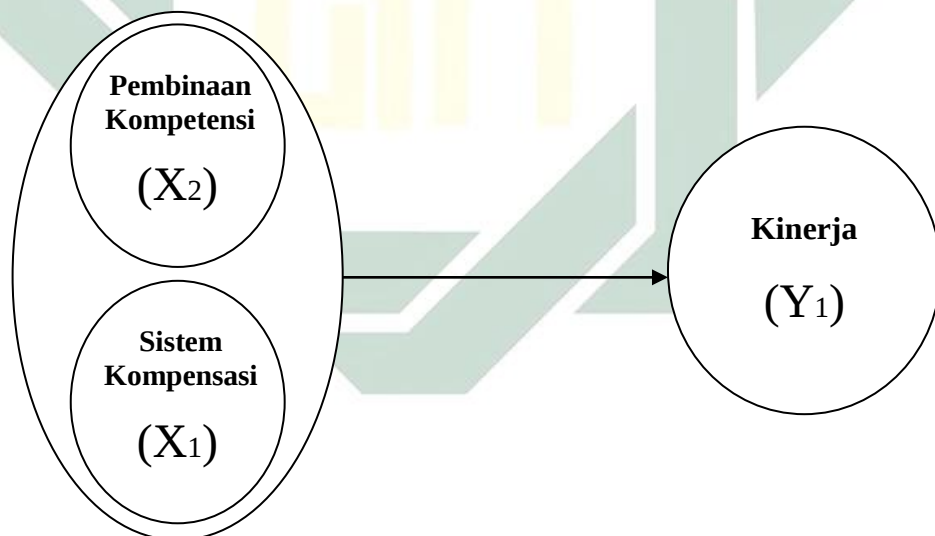
Gambar 2.1
Paradigma Ganda
Dua Variabel Independen dan Dua Variabel Dependen
(Paradigma Secara Parsial)



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

- b. **H₀** : 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. **H₀** : 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. **H₀** : Tidak ada pengaruh antara pembinaan kompetensi(X₂) terhadap motivasi karyawan(Y₂) di Lemabaga Amil Zakat (LAZDAU) Kab. Sidoarjo.

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.

