ANALISIS DAMPAK KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BMT AL-HIJRAH BUKITTINGGI

(STUDI KASUS BMT AL- HIJRAH BUKITTINGGI)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi(SE) Pada Program Studi (S1) Perbankan Syariah

Oleh :

Zikra Febriansyah Putra

NIM: 3318.137

JURUSAN S1 PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM (FEBI)

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BUKITTINGGI

1442/2022

ABSTRAK

Skripsi ini berjudul "**ANALISIS DAMPAK KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BMT AL-HIJRAH BUKITTINGGI (STUDI KASUS BMT AL- HIJRAH BUKITTINGGI)**" yang disusun oleh **Zikra Febriansyah Putra**, NIM **3318137.** Prodi S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana dampak pemberian kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di BMT Al-Hijrah Bukittinggi.

Penelitian ini menggunakan metodologi deskriptif kualitatif dengan fokus pada analisis. Pimpinan dan staf BMT Al-Hijrah Bukittinggi diwawancarai untuk data primer, yang dikumpulkan melalui metode berikut: studi pustaka, observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Berdasarkan hasil penelitian, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain kompensasi dan motivasi. Berdasarkan hasil penelitian dan observasi yang dilakukan, kompensasi yang diterima pegawai BMT Al-Hijrah Bukittinggi sejalan dengan pemberian kompensasi yang efektif yang berdampak pada kinerja pegawai. Namun, ada beberapa faktor yang menurunkan motivasi kerja karyawan..

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama/Nim	: Zikra Febriansyah Putra /3318.137
Tempat/Tanggal lahir	: Bukittinggi/24 Februari 2000
Fakultas/Jurusan	: FEBI/S1 Perbankan Syariah
Judul Skripsi	: **Analisis Dampak Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di BMT Al-Hijrah Bukittinggi (Studi Kasus BMT Al-Hijrah Bukittinggi)**

Menyatakan dengan ini sesungguhnya bahwa karya ilmiah (skripsi) saya dengan judul diatas adalah benar dan asli karya penulis. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini bukan karya sendiri, maka penulis bersedia di proses sesuai hukum yang berlaku dan gelar keserjanaan penulis dapat dicabut sampai batas waktu yang telah ditentukan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bukittinggi, 08 Juli 2022

Saya yang menyatakan

Zikra Febriansyah Putra
3318.137

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.

Shalawat dan salam penulis ucapkan kepada junjungan kita yaitu Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari alam kebodohan menuju alam yang penuh ilmu pengetahuan seperti yang kita rasakan pada saat ini. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Perbankan Syariah untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi. Adapun judul skripsi ini yaitu, **"Analisis Dampak Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di BMT Al-Hijrah Bukittinggi (Studi kasus BMT Al-Hijrah Bukittinggi) ".**

Ucapan terimakasih sebesar-besarnyan, penulis tujukan khusus untuk Ayahanda tercinta **Sukri** dan ibunda tercinta **Reni Rahmasari**, karena berkat didikan, bimbingan, dukungan, pengorbanan, kasih sayang dan doa yang selalu menyertai berbagai aktivitas penulis terutama dalam penyusunan skripsi ini, semoga Allah SWT selalu melindungi dan menjaga beliau berdua, Hal ini juga penulis sampaikan kepada**, Rahimah** dan **Rahmawati, (**sahabat penulis) yang selalu menyemangati penulis dalam penulisan skripsi ini.

Penulisan skripsi ini tidak akan terlaksana dengan baik tanpa adanya dukungan serta bantuan dari pihak lain, oleh karena itu, izinkan penulis

mengucapkan rasa terimaksih kepada orang-orang yang telah berjasa dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, diantaranya:

1. Ibu **Dr. Rhida Ahida, M.Hum**, selaku Rektor Institut Agama Islam Negri (IAIN) Bukittinggi
2. Bapak, **Dr. Iiz izmuddin, MA** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bukittinggi
3. Ibuk **Sandra Dewi SE.MM** selaku ketua program studi S1 Perbankan Syariah IAIN Bukittinggi.
4. Bapak **Ilham Illahi, SE., M. Sc** selaku Dosen Pembimbing
5. Bapak/ Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan karya ilmiah dalam bentuk skripsi ini.
6. Bapak/Ibuk pegawai perpustakaan yang telah menyediakan fasilitas berupa buku/literature dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Kepada BMT Al-Hijrah yang telah memberikan support dan informasi terkait penelitian penulis.
8. Teman-teman seperjuangan yang selalu ceria dan bersemangat dalam menggapai cita-cita, yaitu seluruh mahasiswa Perbankan Syariah angkatan 2018 yang sama-sama berjuang.

Selanjutnya kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan sata persatu. Doa dan harapan penulis kepada semua pihak yang memberikan bantuan, semoga Allah SWT membalas serta melimpahkan rahmatnya kepada kalian semua, Aamiin ya rabbal alamin.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis mengharapkan kritikan dan saran dari pembaca demi kesempurnaan skripsi ini. Dengan segala kerendahan hati, penulis sajikan karya ilmiah ini dalam bentuk skripsi dengan harapan bisa bermanfaat bagi kita semua.

Bukittinggi, Juli 2022

Penulis,

Zikra Febriansyah Putra

NIM : 3318.137

DAFTAR ISI

ABSTRAK

SURAT PERNYATAAN

KATA PENGANTAR..... i

DAFTAR ISI iv

BAB I : **PENDAHULUAN**..... 1

A.Latar Belakang Masalah 1

B.Identifikasi Masalah..... 8

C.Batasan Masalah..... 8

D.Rumusan Masalah 9

E.Tujuan Penelitian 9

F.Manfaat Penelitian 9

G.Penjelasan Judul..... 10

BAB II : **LANDASAN TEORI** 11

A.Kinerja..... 11

1.Pengertian Kinerja 11

2.Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan 11

3.Kinerja Dalam Pandangan Islam 12

4.Indikator Kinerja Karyawan 13

B.Kompensasi..... 14

1.Pengertian Kompensasi 14

2.Jenis-Jenis Kompensasi..... 14

3.Tujuan Kompensasi..... 16

4.Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi 17

5.Metode Pemberian Kompensasi 19

6.Sitem Kompensasi 20

7.Kompensasi Dalam Pandangan Islam..... 21

8.Kaitan Kompensasi Dengan Kinerja..... 22

9.Indikator Kompensasi..... 23

C.Motivasi 24
1.Pengertian Motivasi 24
2.Manfaat Motivasi Kerja 25
3.Jenis-Jenis Motivasi 26
4.Faktor yang mempengaruhi motivasi 26
5.Teori-Teori Motivasi 26
6.Motivasi dalam pandangan islam 28
7.Kaitan Motivasi Dengan Kinerja 29
8.Indikator Motivasi 30
D.Kerangka Pemikiran 32
E.Kajian Terdahulu 33
BAB III :METODOLOGI PENELITIAN 35
A.Jenis Penelitian 35
B.Lokasi Dan Waktu Penelitian 36
C.Jenis Dan Sumber Data 36
D.Informan Penelitian 36
E.Teknik Pengumpulan Data 37
F.Metode Analisis Data 38
BAB IV :HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 39
A.Gambaran Umum BPRS BMT Al-Hijrah Bukittinggi 39
1.Sejarah KSPPS BMT Al- Hijrah Bukittinggi 39
2.Visi dan Misi 40
3.Ruang gerak BMT Al- Hijrah 40
4.Struktur organisasi BMT Al- Hijrah 41
5.Kegiatan BMT Al- hijrah 42
B.Pembahasan 45
1.Analisis Dampak Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan 45
2.Analisis Dampak Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 58
BAB V :PENUTUP 71
A.Kesimpulan 71
B.Saran 72

DAFTAR PUSTAKA..... 73

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan adalah suatu hal suatu hal yang sangat berpengaruh terhadap kesuksesan sebuah perusahaan, kinerja karyawan yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik perkembangan bisnis di perusahaan. Sebaliknya, jika kinerja karyawan buruk akan berdampak buruk pula terhadap penurunan bisnis pada perusahaan, perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di lingkungannya, di dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk mengembangkan perusahaan dan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan nya dipengaruhi beberapa faktor diantaranya adalah sumber daya manusia, sumber daya keuangan, sumber daya fisik dan sumber daya informasi yang merupakan unsur pembentuk perusahaan yang maju dan terus berkembang, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam sebuah perusahaan atau organisasi yang mempunyai peran penting yang mana maju mundurnya sebuah perusahaan atau organisasi bergantung pada orang-orang didalamnya tanpa adanya unsur manusia dalam perusahaan atau organisasi tidak mungkin perusahaan tersebut bergerak maju dan berjalan menuju yang diinginkan.[1]

[1]Komang Ardana, Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Yogyakarta:GRAHA ILMU,2012) Hlm 5

Pada saat ini dapat dilihat bahwa masalah mendasar yang dihadapi perusahaan ialah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Didalam meningkatkan kinerja karyawan tidak lepas dari berbagai faktor diantaranya kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan juga motivasi yang ada dalam diri karyawan.[2] Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Menurut Dessler dan Subbekthi kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.[3]

Pemberian kompensasi yang tepat bagi karyawan akan dapat memacu kinerja karyawan tersebut dan karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi dari waktu ke waktu sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan. Kompensasi membantu organisasi/perusahaan mencapai keberhasilan dengan memperhatikan keadilan internal dan eksternal, keadilan internal pada dasarnya kepada karyawan yang memiliki kualifikasi atas jabatan lebih tinggi akan dibayar lebih tinggi begitu sebaliknya. Keadilan eksternal berarti kepada karyawan dibayar setingkat dengan karyawan sejenis di perusahaan lain.

Selain dari kompensasi, variabel lain yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah

[2]Komang Ardana, Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Yogyakarta:GRAHA ILMU,2012)Hlm 193

[3]Wildon Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta,Erlangga,2012) Hlm 254

suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Dalam setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja.

Kompensasi dan motivasi kerja merupakan salah satu bagian dari sumber daya manusia dan saling melengkapi dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, setiap individu yang bekerja di perusahaan berhak memperoleh balas jasa atas pekerjaan yang dilakukannya sehingga memacu kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Hal tersebut bukan hanya berlaku pada perusahaan jasa keungan milik swasta maupun pemerintah. Dalam industri perbankan syariah, tenaga kerja jika dikaitkan dengan peranan dan pendapatannya dapat digolongkan atas pengusaha (pemilik perusahaan) dan karyawan atau manajer seperti halnya pada BMT Al-Hijrah Bukittinggi.

BMT Al-Hijrah hadir untuk memberdayakan ekonomi masyarakat kecil sesuai dengan prinsip syariah dengan sistem bagi hasil/tanpa bunga, BMT Al-Hijrah Bukittinggi memberikan permodalan ataupun pinjaman kepada pengusaha kecil dengan sistem bagi hasil. Dalam praktiknya BMT

Al-Hijrah menerapkan sistem kompensasi berdasarkan jabatan, pendidikan dan kompensasi tergantung jumlah tagihan yang didapat.[4]

Untuk mengukur tercapainya suatu kinerja karyawan BMT Al-Hijrah Bukittinggi maka dapat dilihat dari pencapaian kinerja perusahaan dari jumlah nasabah dan pendapatan BMT Al-Hijrah pertahunnya. Kinerja perusahaan atau lembaga sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, oleh sebab itu apabila kinerja perusahaan ingin diperbaiki maka kinerja karyawan perlu diperhatikan, sehingga tercapainya tujuan perusahaan.

Berikut dikemukakan jumlah nasabah dan jumlah pendapatan BMT Al-Hijrah Bukittinggi pertahunnya sebagai berikut:

Tabel 1.1

Data jumlah nasabah BMT AL Hijrah Bukittinggi

NO	Tahun	Jumlah nasabah
1	2016	1476
2	2017	1554
3	2018	1555
4	2019	1819
5	2020	2004

Sumber: Rahmi Ramadhani, karyawan BMT Al-Hijrah

[4]Wawancara dengan Kharunnisa, karyawan BMT Al-Hijrah Bukittinggi tanggal 8 oktober 2021 jam 11 wib

Dan adapun pendapatan koperasi dilihat per tahun dibawah ini:

Tabel 1.2

Pendapatan tahunan BMT Al-Hijrah Bukittinggi

No	TAHUN	SHU
1	2017	243.839.351
2	2018	261.181.307
3	2019	301.614.542
4	2020	250.033.607

Sumber: Laporan keuangan pokok neraca BMT Al-Hijrah bukittinggi

Berdasarkan tabel 1.1 dan 1.2 dapat diketahui terjadinya peningkatan jumlah nasabah dari tahun 2016 sampai 2020 dan juga peningkatan pendapatan BMT Al-Hijrah. Terjadinya kenaikan jumlah nasabah dan pendapatan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerjanya dapat dilihat dari cara karyawan memberikan pelayanan kepada nasabah, seperti pemberian informasi tentang BMT, keramahan karyawan sehingga menjadi daya tarik tersendiri bagi calon nasabah tersebut. Semakin banyak jasa layanan yang ditawarkan maka semakin baik pula bank dimata nasabah. Faktor pelayanan diatas adalah faktor penting dalam meningkatkan jumlah nasabah dan jumlah pendapatan bank, faktor diatas tadi salah satunya dipengaruhi oleh sistem pemberian kompensasi dan motivasi kerja yang diberikan oleh BMT Al-Hijrah Bukittinggi.[5]

[5] Wawancara dengan khairunnisa, karyawan BMT Al-Hihjrah Bukittinggi tanggal 8 oktober 2021 jam 11.00 wib

Kompensasi yang diterima karyawan pada BMT Al-Hijrah berbeda-beda yaitu tergantung jabatan, pendidikan dan masa kerja.[6] Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan bapak H. Damuar S. Sos selaku pimpinan BMT Al-Hijrah menyebutkan bahwa terdapat beberapa tunjangan terhadap karyawan diantaranya adanya uang makan perhari, uang transport dan juga karyawan akan mendapatkan gaji tambahan diluar gaji pokok dari hasil menjemput pembiayaan nasabah dengan sistem jemput bola dengan sistem persenan hasil yang didapat karyawan tersebut, dengan pemberian kompensasi tersebut akan dapat memacu kinerja karyawan tersebut dan karyawan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi dari waktu ke waktu sehingga memberikan pengaruh positif terhadap pencapaian tujuan bank.

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh bank guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi bank harus memperhatikan faktor motivasi. Dari sisi pemberian motivasi BMT Al-Hijrah memberikan dorongan atau semangat kepada karyawan untuk bisa melakukan pekerjaan tanpa beban agar bisa mencapai target. Dari wawancara yang penulis lakukan dengan bapak H. Damuar S. Sos selaku pimpinan BMT Al-Hijrah menyebutkan bentuk motivasi yang dilakukan terhadap karyawan yaitu pimpinan selalu memberikan pujian terhadap karyawan terhadap hasil yang dicapai karyawan tersebut dan juga diadakannya pelatihan 1 kali dalam 3 bulan bagi karyawan.

[6] Wawancara dengan khairunnisa, karyawan BMT Al-Hihjrah Bukittinggi tanggal 8 oktober 2021 jam 11.00 wib

Kurangnya motivasi kerja dari karyawan dapat menghambat kinerja karyawan dan juga membuat suasana kerja menjadi tidak kondusif. Motivasi dapat mendorong karyawan bekerja dengan tekun, disiplin dalam bekerja sehingga dapat tercapai tujuan bank tersebut. Namun dalam faktor motivasi ada beberapa hal yang menyebabkan motivasi kerja karyawan BMT Al-Hijrah menurun yaitu kurangnya alat kelengkapan untuk keberlansungan pekerjaan sehingga waktunya terganggu untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya yang lain dan lingkungan kerja yang pengap dan kurang kondusif.[7] Berdasarkan kondisi lapangan tentang sistem kompensasi dan bentuk-bentuk motivasi yang diterapkan BMT Al-Hijrah Bukittinggi penulis tertarik melakukan penelitian terkait analisis dampak kompensasi dan motivasi terhadap karyawan BMT Al-Hijrah Bukittinggi.

Penelitian ini mengembangkan penelitian yang pernah ditulis oleh Leonadr Adhi dengan judul ”pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan toko roti muntjul Klaten Jawa Tengah hasil penelitian yaitu kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang membedakan penelitian ini dengan yang sebelumnya menjelaskan masih ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain kompensasi yaitu motivasi, oleh karena itu dilakukan penelitian apakah kompensasi, motivasi layak dilakukan di perusahaan/organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan atau organisasi, dengan melibatkan kondisi tersebut penulis tertarik untuk

[7]Wawancara dengan Riri ferdia, karyawan BMT Al-Hijrah Bukittinggi tanggal 6 oktober 2021 jam 10.00 wib

mengadakan penelitian dengan Judul Analisis Dampak Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BMT Al-Hijrah Bukittinggi (Studi Kasus BMT Al-Hijrah Bukittinggi)

B. Identifikasi Masalah

Penelitian tentang dampak kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan ini mengambil tempat di BMT Al-Hijrah Bukittinggi, permasalahan penelitian yang penulis ajukan ini dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Adanya peningkatan jumlah nasabah dan pendapatan BMT Al-Hijrah tiap tahun
2. Pemberian kompensasi salah satu faktor dalam meningkatkan kualitas kemampuan pelayanan karyawan terhadap nasabah
3. Pemberian motivasi salah satu faktor dalam meningkatkan kualitas kemampuan pelayanan karyawan terhadap nasabah
4. Sistem pemberian kompensasi pada BMT Al-Hijrah berdasarkan jabatan, pendidikan, masa kerja dan tergantung jumlah tagihan yang didapat oleh karyawan.
5. Kurangnya alat kelengkapan untuk menyelesaikan pekerjaan dan lingkungan kerja yang kurang kondusif.

C. Batasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan agar fokus penelitian berfokus kepada dampak kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di BMT Al-Hijrah.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang penulis pilih maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian yaitu:

1. Bagaimana dampak kompensasi terhadap kinerja karyawan di BMT Al-Hijrah Bukittinggi.
2. Bagaimana dampak motivasi terhadap kinerja karyawan BMT Al-Hijrah Bukittinggi

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah ada dampak langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di BMT Al-Hijrah Bukittinggi.
2. Untuk mengetahui apakah ada dampak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan di BMT Al-Hijrah Bukittinggi

F. Manfaat Penelitian

a. Bagi peneliti, merupakan tambahan pengetahuan dari dunia praktisi yang sangat berharga untuk dihubungkan dengan pengetahuan teoritis yang diperoleh dibangku kuliah serta untuk mendapatkan gelar sarjana S1 perbankan syariah (SE)

b. Bagi akademik, menambah referensi bacaan mengenai sumber daya yang dapat berguna bagi pengetahuan tentang dampak kompensasi dam motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini agar dapat menjadi bahan pertimbangan para pembuat kebijakan dalam membuat kebijakan yang terkait dengan kompensasi, motivasi sehingga kinerja karyawan lebih meningkatkan.

G. Penjelasan Judul

Sebelum menguraikan proposal ini lebih lanjut untuk menghindari kesalahpahaman dan kesulitan dalam memahami judul yang dimaksud, maka penelitian ini perlu diberikan penjelasan terhadap beberapa istilah yang digunakan antara lain:

Kompensasi	:Suatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi.
Motivasi	:Serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.
Kinerja	:Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja/peformance adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Menurut Zainal Et Al kinerja adalah istilah umum yang digunakan untuk semua aktivitas yang diproyeksi berdasarkan tingkat efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen sebagai referensi.

Menurut armstrong dan baron dalam (Sinambela and Sarton sinambela), peformancing sering diartikan sebagai turunan dari terjemahan bahasa inggris sebagai kinerja, kinerja merupakan hasil atau dalam bentuk prestasi kerja, meskipun sesungguhnya bermakna luas, sebab, kinerja bukan hanya berbicara hasil kerja, termasuk didalamnya proses berlangsungnya.[8] Instrumen penilaian kinerja dapat dicapai digunakan untuk meriview kinerja, peringkat, penilaian kinerja, penilaian karyawan dan sekaligus evaluasi karyawan sehingga dapat diketahui mana karyawan yang mampu melaksanakan pekerjaan secara baik, efisien, efektif, dan produktif sesuai dengan tujuan perusahaan.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Personal factors ditunjukan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu

[8]Onita Sari Sinaga, *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*(Yogyakarta: Yayasan Kita Menulis, 2020) h 6

b. Leadership factors ditentukan oleh kualitas dorongan yang diberikan oleh rekan kerja
c. Team factors ditunjukan oleh fasilitas kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi
d. System factors ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi

3. Kinerja Dalam Pandangan Islam

Bekerja bukan hanya sekedar semata memenuhi kebutuhan, tetapi juga merupakan suatu ibadah, kinerja aialah kesuksesan sesorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Sejauh mana keberhasikan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya disebut "*level of peformance"* biasanya orang yang "*level of peformance"* tinggi dosebut orang yang produktif sebagimana dijelaskan dalam firman allah dalam Qs Al-Mulk ayat 15.

وَ الَّذِيْ جَعَلَ لَكُمُ الْاَرْضَ ذَلُوْلًا فَامْشُوْا فِيْ مَنَاكِبِهَا وَكُلُوْا مِنْ رِّزْقِهٖۗ وَاِلَيْهِ النُّشُوْرُ

Artinya : *dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki Nya. Dan hanya kepada Nya-lah kamu(kembali setelah) dibandingkan "* Qs Al-Mulk ayat 15.[9]

Ayat diatas menjelaskan bahwa adanya dorongan mencari rezki dan bekerja, Allah telah menyediakan segala hal yang ada di bumi untuk dimanfaatkan oleh manusia dalam mencari rezki.

[9] Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Jakarta: Erlangga, 2012, Hlm.401

4. Indikator Kinerja Karyawan

Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan, untuk memudahkan penilaian kinerja jaryawan standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas, suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerjasama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.[10]

a. Jumlah pekerjaan. Dimensi ini menunukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratanyang menjadi standar pekerjaan
b. Kualitas pekerjaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu
c. Ketepatan waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah kualitas hasil pekerjaan
d. Kehadiran. Suatu jenis pekerjaan tertentu menunutut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan
e. Kemampuan kerjasama. Tidak semua pelerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu

[10]Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Erlangga,2012) Hlm.. 233

mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih sehingga membutuhkan kerjasama.

B. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi, menurut Dessler dan Subbekthi kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Menurut Hasibuan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang,barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.[11]

Werther dan Davis menyatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi,apabila dikelola dengan baik maka kompensasi membantuorganisasi mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga pegawai dengan baik. Sebaliknya tanpa kompenssasi yang memadai maka pegawai yang ada pada saat ini sangat mungkin akan meninggalkan organisasi.

2. Jenis-Jenis Kompensasi

Tiga jenis kompensasi secara garis besar yaitu:

[11]Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Jakarta: Erlangga, 2012) Hlm. 254

a. Kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang ditetapkan organisasi.
b. Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan/manfaat bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat juga berupa uang atau barang.
c. Insentif adalah pengharagaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktifitas kerjanya tinggi, dan sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Kompensasi menurut bentuk dan cara pembagiannya dapat dibagi menjadi dua kelompok besar yaitu:

1) Kompensasi berdasarkan bentuknya,kompensasi ini terdiri atas kompensasi finansial dan non financial, kompensasi finansial seperti gaji, kompensasi non finansial merupakan imbalan dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan baik secara fisik maupun psikologis dimana oarang tersebut bekerja.
2) Kompensasi berdasarkan cara pemberiannya, kompensasi ini terdiri atas kompensasi finansial langsung dan komopensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri atas bayaran (pay) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, atau komisi, kompensasi finansial tidak langsung diberikan dalam bentuk tunjangan, meliputi semua

imbalan finansial yang tidak mencakup dalam kompensasi finansial langsung seperti program tenaga kerja (jamsostek), pertolongan sosial dan cuti.

3. Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi menurut hasibuan adalah sebagai berikut[12]:

a. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian komopensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan.

b. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas karyawan

[12]Wilson bangun, *manajemen sumber daya manusia*(jakarta, erlangga, 2012) hlm 255

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peaturan yang berlaku.

g. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaru serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai undang-undang perburuan yang berlaku (seperti batas upah minimun) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi

a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja, jika pencari kerja (karyawan) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil, sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.[13]

[13]Ardana Komang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Yogyakarta:Graha Ilmu, 2012) Hlm 153

b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan, bila kemampuan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semain besar, tetapi sebaliknya jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.
c. Serikat buruh atau organisasi karyawan. Apabila serikat buruhnya kuat dan berpenagruh maka tingkat kompensasi semakin besar, sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.
d. Produktifitas kerja karyawan. Jika produktifitas kerja karyawan baik dan banyak, maka kompensasi akan semakin besar, sebaliknya kalau produktifitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.
e. Pemerintah dengan UU dan keppres. Pemerintah dengan uu dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum penetapan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha jangan sewenag-wenang menetapkan balas jasa bagi karyawan, karena pemerintah berkewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.
f. Biaya hidup atau cost living. Biaya hidup di daerah tinggi maka tingkat kompensasi atau upah semakin besar. Sebaliknya jika tingkat biaya hidup di daerah ini rendah maka tingkat kompensasi atau upah relatif kecil.

g. Posisi jabatan karyawan. Karyawan yang menjabat lebih tinggi maka akan menerima gaji atau kompensasi yang lebih besar,sebalinya pejabat yang menjabat jabatan lebih rendah akan memperoleh gaji atau kompensasi rendah pula.
h. Kondisi perekonomian nasional. Bila kondisi perekonomian nasional sedang maju(boom) maka tingkat upah atau kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati fullempoyment, sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah karena banyak penganggur.14
i. Jenis dan sifat pekerjaan. 1) jika jenis dan sifat pekerjaan itu mengerjakannya sulit atau sukar dan mempunyai resiko (finansial, keselamatannya) besar maka tingkat upah/balas jasa semakin besar karena minta kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya mudah dan resikonya(finansial, keselamatannya) kecil maka tingkat upah atau balas jasa relatif rendah. 2) misalnya, pekerjaan merakit komputer balas jasanya lebih besar dari pada mengerjakan mencetak batu bata.

5. Metode Pemberian Kompensasi

a. Metode tunggal, yaitu metode dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan. Tingkat golongan dan gaji pokok seseorang hanya

[14]Ardana Komang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012) Hlm 154

ditetapkan atas ijazah terakhir yang dijadikan sandarannya,misalnya pegawai negri ijazah formal S-1 maka golongannya ialah III-A dan gaji pokoknya adalah gaji pokok III-A, untuk setiap departemen sama.

b. Metode jamak, yaitu metode yang dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah,sifat pekerjaan, pendidikan informal, bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang. Jadi standar gaji pokok yang pasti tidak ada, terdapat pada perusahaan swasta yang didalamnya masih sering terdapat diskriminasi.15

6. Sitem Kompensasi

a. Sistem waktu

Dalam sistem waktu kompensasi (gaji, upah) besarnya ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti : jam, hari, minggu atau bulan dalam sistem waktu administrasi pengupahanya relatif mudah dapat diterapkan pada karyawan tetap, maupun pekerja harian kelebihan sistem waktu ialah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap, kelemahan sistem waktu ialah pekerja yang malaspun kompensasinya tetap dibayar sebesar perjanjian.

b. Sistem Hasil(Output)

[15]Ardana Komang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Yogyakarta:Graha Ilmu, 2012) Hlm 155

Dalam sistem output kompensasi atau upah ditetapakan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter dan kilo gram, kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikrjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya, kelebihan sistem hasil ini memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar, kelemahanya yaitu kualitas barang yang dihasilkan kurang baik karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil sehingga kurang manusiawi.

c. Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lamanya mengerjakannya.

7. Kompensasi Dalam Pandangan Islam

Upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya. Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak. Upah (*ujrah/ajrun)* dapat diklasifikasikan menjadi dua yaitu upahyang telah disebutkan *ajrun musamma* dan upah yang sepadan *ajrul mitsil.*[16]

[16] Muhammad Tahmid Nur,"*Kompensasi Kerja Dalam Islam".* Jurnal Muamalah. Vol. V No 2. Desember 2015. Hal 120

Dalam hal ini Allah sendiri mengisyaratkan bahwa diapun berbuat seperti itu. Artinya setiap perbuatan, usaha, dan penghargaan yang akan diberikan. Allah berfirman dalam al qur'an.

أُوْلَٰٓئِكَ لَهُمْ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبُواْ ۚ وَٱللَّهُ سَرِيعُ ٱلْحِسَابِ

Artinya : "*mereka itulah orang-orang yang mendapat bahagian dari pahala yang mereka usahakan; dan Allah sangat cepat perhitungan Nya"* (Al-Baqarah[2]:202)

وَأَن لَّيْسَ لِلْإِنسَٰنِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Artinya : "*dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya"* Al-Najm[53]:39

Ayat diatas mengisyaratkan kepada kita bahwa pahala atau kompensasi itu diperoleh dengan usaha yang kita lakukan jadi tidak ada namanya transfer pahala, bila pekerjaan atau usaha yang kita lakukan dengan sungguh-sungguh maka kompnsasi yang didapat akan baik pula.

Begitu pula didalam dunia pekerjaan atau bisnis, penghargaan dan sanksi bisa diberlakukan . jika ada karyawan yang berprestasi maka layak mendapatkan penghargaan oleh perusahaan begitu juga jika merugikan perusahaan maka wajar bagi perusahaan memberikan sanksi kepada karyawan.

8. Kaitan Kompensasi Dengan Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang yang didasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan kerjasama. Kinerja

karyawan dapat meningkat disebabkan beberapa faktor yaitu kompensasi dan motivasi kerja. Kompensasi merupakan sebuah aspek yang penting dalam pekerjaan, dengan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan akan berdampak positif pada kinerja perusahaan. Jika kompensasi yang diterima karyawan tidak sesuai dengan pekerjaan maka akan menyebabkan berbagai masalah pada diri karyawan dan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan.

Kompensasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kimerja perusahaan. Apabila karyawan kompensasi yang sesuai dengan harapannya maka pekerjaan karyawan akan menjadi lebih baik dan hasil kerja bisa maksimal serta kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan maka motivasi dan kinerja karyawan akan meningkat hal ini dapat dibuktikan dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Leonard Adhi yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.[17]

9. Indikator Kompensasi

Indikator-indikator kompensasi menurut Edy Sutrisno dalam Singodimedjo.

a. Gaji adalah kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan secara periodik (biasanya sebulan sekali), atau balas jasa dalam

[17]Wiwin Linda Rahmawati, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Kebagai Variabel Mediasi Cv. Putra Jombang* (Jomban: STIE PGRI Dewantara, 2018), Hlm. 18

bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.

b. Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para katyawannya, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.
c. Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasinya18. Atau imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan, insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (pay performance plan).
d. Kompensasi tidak langsung (fringe benefit) adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya fasilitas-fasilitas, seperti asuransi kesehatan, tujangan-tunjangan, uang pensiun dan lain-lain.

C. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal kata motif (motive) yang berati dorongan dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau

[18]Rahmani ita, *Faktor Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Karyawan*(Jln.Garuda No 9 Jombang,LPPM Universitas KH, A. Wahab Hasbullah) Hlm 14

menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.[19]

Robbins mendefinisikan motivasi sebagai ”the proces by which a person efforts are energized, directed and sustained attaining a goal” proses yang ikut menentukan identitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran, wursanto mengatakan bahwa motivasi adalah alasan-alasan, dorongan-dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu perbuatan atau perbuatan sesuatu.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas motivasi kerja dapat disimpulkan merupakan dorongan kerja yang timbul pada diri seorang pegawai untuk melakukan melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu.

2. Manfaat Motivasi Kerja

Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakana gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat, sementara itu manfaat yang dioeroleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, artinya pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standar yang benar dengan jangka waktu yang sudah ditentukan serta orang senang melakukannya, sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya

[19]Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Jakarta: Erlangga, 2012) Hlm 313

3. Jenis-Jenis Motivasi

a. Motivasi incentive: pendorong yang dapat dibnilai dengan uang.

b. Semi material incentive

c. Non material incentive:yang tak dinilai dengan uang seperti penempatan yang tepat, latihan sistematik, pekerjaan terjamin, kondisi pekerjaan yang menyenangkan.20

4. Faktor yang mempengaruhi motivasi

Motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yang terdiri dari faktor internal dan eksternal dari seseorang:

a. Faktor internal yaitu meliputi keinginan untuk dapat hidup,keinginan untuk memperoleh penghargaan,keinginan untuk memiliki

b. Faktor eksternal yaitu meliputi lingkungan kerja seperti kompensasin yang memadai,supervisi yang baikd dan adanya jaminan pekerjaan

5. Teori-Teori Motivasi

Ada beberapa teori tentang moivasi.[21]

a. Hierarki teori kebutuhan(hierarchical of needs thry)

Teori motivasi yang sangat terkenal adalah kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow, menurut Maslow bahwa pada

[20]Ardana Komang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Yogyakarta:Graha Ilmu, 2012) Hlm 193

[21]Ardana Komang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012) Hlm 195

setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan yaitu kebutuhan secara fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

b. Teori dua faktor

Teori dua faktor pertama kali dikemukakan oleh frederick herzberg. Dalam teori ini dikemukakan bahwa pada umumnya para karyawan baru cendrung untuk memusatkan perhatiannya pada pemuasan kebutuhan lebih rendah dalam pekerjaan pertama mereka terutama keamanan, kemudian setelah hal itu terpuaskan maka mereka akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan pada tingkatan yang lebih tinggi,seperti kebutuhan inisiatif, kreativitas, dan tanggung jawab herzberg membagi dua faktor yang memengaruhi seseorang dalam organisasi antara lain faktor kepuasan dan faktor ketidakpuasan.

Faktor kepuasan(statisfactin) disebut juga sebagai motivator atau pemuas yang mana adalah faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan bagi pekerja antara lain prestasi, penghargaan, pekerjaan itu sendiri dan tanggung jawab. Faktor ketidakpuasan (dissatisfaction) biasa juga disebut sebagai hygiene factor yang mana adalah faktor yang bukan menimbulkan kepuasan tetapi bila dirtingkatkan dapat mengurangi ketidakpuasan antara lain kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, penggajian dan status pekerjaan

c. Teori ERG

Teori ERG menyebutkan ada tiga kategori kebutuhan individu yaitu eksistensi (existence), keterhubungan (relatedness), dan pertumbuhan (growth) karena itu disebut teori ERG yang berupa:

1. Kebutuhan eksistensi untuk bertahan hidup, kebutuhan fisik.
2. Kebutuhan keterhubungan adalah kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain yang bermanfaat seperti keluarga, sahabat, keanggotaan di dalam masyarakat.
3. Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan untuk menjadi produktif dan kreatif, misalnya diberdayakan di dalam potensi tertentu dan berkembang secara terus menerus.

6. Motivasi dalam pandangan islam

Motivasi berasal dari kata latin"movere" yang berarti dorongan atau daya penggerak, motivasi diartikan sebagai keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan, mencari nafkah dalam islam adalah sebuah kewajiban , salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik yaitu dengan bekerja.

Motivasi kerja dalam islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apalagi mengejar kekayaan dengan segala cara, dengan demikian, motivasi kerja islam bukan hanya

memenuhi kebutuhan nafkah semata tetapi senagai kewajiban beribadah kepada allah SWT setelah ibadah fardu lainnya.[22]

قُلْ يٰقَوْمِ اعْمَلُوْا عَلٰى مَكَانَتِكُمْ اِنِّيْ عَامِلٌ ۚفَسَوْفَ تَعْلَمُوْنَۙ

Artinya : *katakanlah "hai kaumku bekerjalah sesuai kedaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja(pula), maka kamu akan kelak mengetahui.(*Qs Az-Zumar:39)

Ayat diatas menyuruh dan memotivasi untuk bekerja, dengan bekerja bukan hanya sekedar mendapoat penghasilan dan dapat memenuhi kebutuhan dan dapat memenuhi nafkah yang merupakan bahagian dari ibadah, seorang muslim harus bekerja dengan niat ikhlas karena Allah SWT karena tujuan utama bekerja adalah mencari keridahaan Allah SWT.

7. Kaitan Motivasi Dengan Kinerja

Karyawan merupakan kunci utama dalam menjalankan suatu perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan. Kinerja karyawan yang baik akan dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam hal ini, motivasi kerja sangat penting bagi karyawan karena adanya motivasi kerja, karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Motivasi yang baik diharapkan dari perilaku sumber daya manusia yang mengacu pada peningkatan kinerja karyawan sehingga motivasi kerja menjadi sangat penting karena secara fungsional

[22] Bhirawa Anogara,"Motivasi Kerja Islam Dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya,"JESTT vol. 2 No. 7 Juli 2015. Hal 531

dianggap mempunyai kaitan dengan peningkatan kinerja karyawan. Motivasi merupakan suatu dorongan karywan untuk melakukan tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Hal ini dapat dibuktikan dari hadil penelitian terdahulu yang dibuktikan oleh Refi Anggraini dengan hasil penelitian motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.[23]

8. Indikator Motivasi

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi teori maslow. Teori hirarti kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Sofyan Dan Garniwa terdiri:

a. Kebutuhan Fisiologis *(physiological-need)*

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, tidur dan sebagainya

b. Kebutuhan Rasa Aman (*safety-need)*

Apabila kebutuhan fisiologi relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan kedua yaitu kebutuhan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamnan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan keberlangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

c. Kebutuhan Sosial (*social-need)*

[23]Wiwin Linda Rahmawati, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Kebagai Variabel Mediasi Cv. Putra Jombang* (Jombang: STIE PGRI Dewantara, 2018), hlm.20

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman sudah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

d. Kebutuhan Penghargan (*esteem-need)*

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai, atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

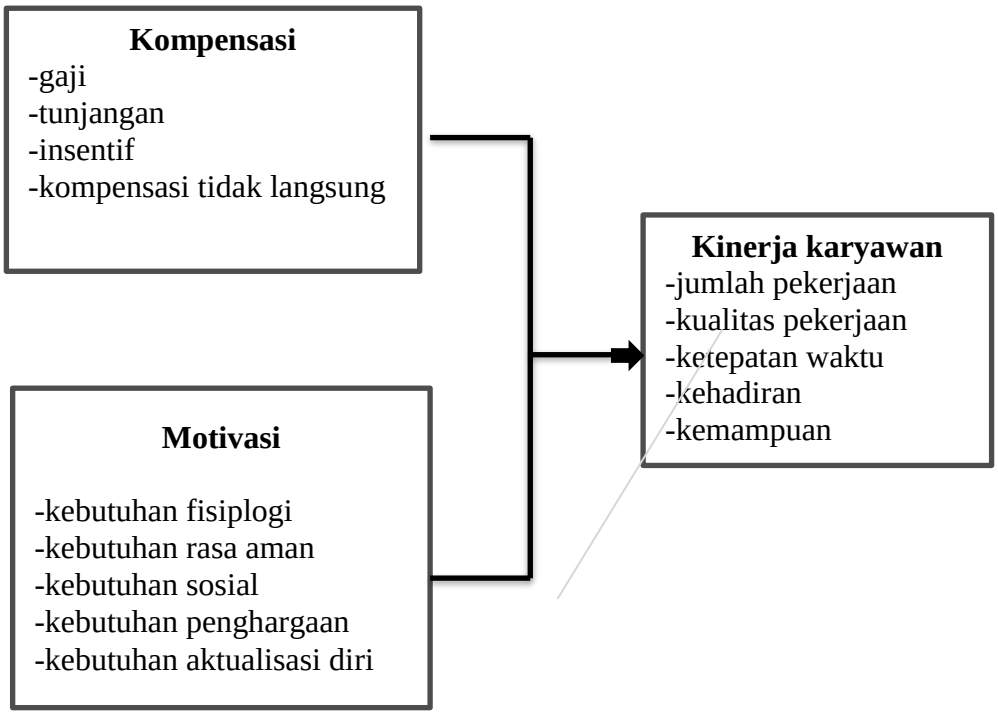
e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*self-actualization)*

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya diri seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecendrungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakuknya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senaang melakukan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.[24]

[24]Nur Habib Asruyanto, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Kalika Integraha Di Semarang*,(Universitas Negri Semarang, 2013), Hlm 20

D. Kerangka Pemikiran

Berikut digambarakan kerangka pemikiran dalam penelitian ini:



Kerangka pemikiran dapat dijelaskan bahwa kompensasi memiliki dampak terhadap kinerja karyawan, dampak yang terjadi baik pada kompensasi dan motivasi akan menyebabkan perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan.

E. Kajian Terdahulu

Sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini dicantumkan beberapa hasil penelitian yaitu:

NO	NAMA PENULIS	JUDUL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN	PERBEDAAN
1	Leonadr Adhi (2017)	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan toko roti muntjul klaten jawa tengah	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Pada penelitian disamping terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi sedangkan penelitian yang dilakukan terdapat faktor lain yaitu motivasi
2	Roni Binsar Tua Pasaribu(2020)	Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawaaan (studi kasus di perusahaan taruna jaya)	Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan,motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan,kompensasi dan motivasi berpengaruh secara stimulan terhadap kinerja karyawan	Pada peneltian disamping menggunakan metode penelitian kuantitatfi sedangkan penelitian yang dilakukan menggunakan metode kualitatif dan perbedaan pada objek penelitian
3	Refi Anggraini (2017)	Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Finansia multi finance cabang indralaya kabupaten ogan ilir provinsi sumatera selatan	Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan,kompensasi dan motivasi berpengaruh secara stimulan terhadap kinerja karyawan	Pada penelitian disamping menggunakan jenis penelitian assosiatif sedangkan penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan deskriptif analisis dengan metode kualitatif dan perbedaan pada objek penelitian
4	Ni Made Nurcahyani dan I.G.A. Dewi	Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan	Pada penelitian disamping menggunakan metode analysis

	Adnyani (2016)	dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening	kerja, memediasi (pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyan	jalur (path analysis) sedangkan penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan deskriptif analisis dengan metode kualitatif dan perbedaan dari objek penelitian
5	Fx. Pudjo Wibowo (2018)	Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan(studi kasus pt indroya internasioanal di Yogyakarta	Kompensasi dan motivasi berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada pt indroraya internasional di yogyakarta	Perbedaan pada objek penelitian
6	Agung Surya Dwianto, Pupung Purnamasari Dan Tukini (2019)	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pt jaeil Indonesia	Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan artinya kompensasi meningkatkan kinerja karyawan (semakin tinggi kompensasi semakin tinggi pula kinerjanya).	Pada penelitian disamping menngunakan metode penelitian kuantitatif dengan metode regresi linear sederhana sedangkan penelitian yang dilakukan menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif analistis

Dari beberapa penelitian terdahulu diatas yang membedakan penelitian tersebut dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu penulis menggunakan metode penelitian bersifat kualitatif dengan pendekatan deskriptif analisis dan perbedaan pada objek penelitian sedangkan pada penelitian diatas menngunakan metode penelitian kuantiatif.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi deskriptif analitis dan berfokus pada analisis kinerja karyawan yang berkaitan dengan kompensasi dan motivasi karyawan. Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif, dan mendokumentasikan langkah-langkah yang diambil untuk menggambarkan atau menggambarkan status objek yang diteliti dengan menggunakan informasi yang tersedia. Tujuan yang dicapai melalui penggunaan teknik analisis deskriptif adalah: penelitian yang menggambarkan secara sistematis, faktual, dan akurat dari fakta-fakta peristiwa yang ada. Penelitian kualitatif menceritakan dan menginterpretasikan data dengan skenario yang terjadi, sikap, dan perspektif dalam masyarakat.[25]

Tabel 3.1
Variabel, Indikator, Dan Pengukuran

Variabel	Indikator	Pengukuran
Kinerja karyawan	1. Jumlah pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerjasama	Wawancara yang mendalam (deep interview) dengan manajer
Kompensasi	1. Gaji 2. Tunjangan 3. Insentif 4. Kompetensi tidak langsung	Wawancara yang mendalam (deep interview) dengan karyawan
Motivasi	1. Kebutuhan fisiologi 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan penghargaan 5. Kebutuhan aktualisasi diri	Wawancara yang mendalam (deep interview) dengan karyawan

Sumber : Edy Sutrisno, Sofyan dan Garniwa

[25]Mujibul Hakin Dan Rudi Fanani,"Analisi Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Reycom Ducumen Solusi", Jurnal Dinamika Dan Ekomoni, Vol. 16 no 01 (maret 2019)

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Lokasi BMT Al-Hijrah Bukittinggi dimana penelitian akan dilakukan pada bulan Oktober 2021 sampai dengan Agustus 2022.

C. Jenis Dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif, khususnya informasi yang dikumpulkan dari BMT Al-Hijrah, subjek penelitian, dalam bentuk wawancara lisan atau tertulis.[26] Berikut sumber data yang digunakan dalam penelitian ini:

a. Data primer adalah informasi yang dikumpulkan langsung dari sumbernya dan dilakukan dengan maksud untuk mengatasi masalah penelitian.
b. Data sekunder adalah informasi yang dikumpulkan dari sumber kedua atau sumber tambahan dari informasi yang diperlukan.

D. Informan Penelitian

Karena penelitian kualitatif didasarkan pada kasus-kasus tertentu yang hadir dalam keadaan tertentu, maka istilah "populasi" tidak digunakan dalam penelitian kualitatif. Sebaliknya, hasil penelitian dipindahkan ke lokasi lain dalam keadaan yang mirip dengan keadaan sosial dalam kasus yang diteliti daripada diterapkan pada populasi secara keseluruhan. Informan dalam penelitian ini adalah para pelaku industri ekstraktif itu sendiri yaitu 1 manajer dan 5 karyawan BMT Al-Hijrah Bukittinggi. Narasumber dalam penelitian kualitatif disebut sebagai sampel.

[26]Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*,(PT Fajar Interpratama Mandiri. 2005) Hlm 132

Tabel 3.2

Deskripsi informan

Jenis jabatan	Informan	Tempat/Alamat
Manajer	Informan 1	BMT Al-Hijrah Bukittinggi
Karyawan	Informan 5	BMT Al-Hijrah Bukittinggi

Sumber : data primer yang diolah

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data berikut digunakan oleh para peneliti untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan untuk penyelidikan ini:

1. Studi pustaka

   Studi kepustakaan adalah metode pengumpulan informasi dari buku, jurnal, dan sumber lain yang relevan dengan teori para ulama yang disebutkan dalam penelitian ini.

2. Obsevasi

   Salah satu metode untuk mengumpulkan informasi atau fakta yang bekerja dengan baik untuk menganalisis suatu sistem adalah observasi.[27]

3. Wawancara

   Pembicaraan antara dua orang atau lebih disebut wawancara, dan itu terjadi antara pewawancara dan narasumber. Tujuan wawancara adalah untuk mengumpulkan informasi, dan orang yang diwawancarai menanggapi

[27] Hamidd Armadi, *Metode Penelitian Pendidikan Dan Sosial*(Bandung:Alfabeta, 2014), Hlm 200

pertanyaan pewawancara. Manajer dan staf BMT Al-Hijrah Bukittinggi menjadi informan penelitian ini.

4. Dokumentasi

Istilah "dokumentasi" mengacu pada bahan tekstual, foto, arsip lokal, dan informasi lain yang diperlukan untuk bantuan. Peneliti memeriksa artefak tertulis seperti buku, majalah, dokumen, aturan, buku harian, dan barang-barang lainnya saat menggunakan pendekatan dokumentasi.[28]

F. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis deskriptif kualitatif adalah metode yang dipilih untuk analisis data. Suatu proses pencatatan yang disebut analisis deskriptif kualitatif digunakan untuk menggambarkan atau menggambarkan kondisi objek yang diteliti dengan menggunakan informasi yang sudah tersedia. Tujuan penggunaan pendekatan kualitatif deskriptif analitik adalah untuk melakukan penelitian dengan cara meringkas suatu fakta secara akurat, sistematis, dan terstruktur.

[28] Arikunto, Suharsimi, *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2018), hlm 149

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum BPRS BMT Al-Hijrah Bukittinggi

1. Sejarah KSPPS BMT Al- Hijrah Bukittinggi

BMT Al-Hijrah merupakan koperasi yang berdiri pada tanggal 16 Januari 2006 bertepatan dengan awal Muharram 1428 H dengan jumlah anggota 23 orang, 5 orang berlatar belakang akademis, 10 orang pemerhati kemiskinan, 2 orang berprofesi sebagai dokter. , 8 anggota Majelis Taklim, dan 3 di antaranya adalah pengurus masjid. Tujuan utama koperasi adalah untuk meningkatkan kesejahteraan anggota dan masyarakat melalui koperasi dan berkontribusi dalam meningkatkan perekonomian masyarakat kurang mampu yang bekerja di usaha mikro/kecil. Landasan BMT Al-Hijrah adalah keinginan untuk memajukan dan memperkuat perekonomian rakyat sesuai dengan syariat Islam. Hal ini terlihat ketika melihat situasi ekonomi masyarakat kecil yang dipengaruhi oleh aktivitas bisnis yang bertentangan dengan prinsip-prinsip Islam.[29]

Akta KJKS BMT Al-Hijrah Bukittiggi Ekfita Achtar SH Nomor 55-2006 Akta Notaris. Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Republik Indonesia memiliki nomor badan hukum 188,45-333-2006 yang diterbitkan pada tanggal 17 September dan berakhir pada tanggal 30 September 2020. Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil Menengah KSPPS Republik Indonesia BMT Al Hijrah Indonesia menerbitkan Nomor Induk Koperasi (NIK), 1375010090020, yang berlaku sampai dengan 17 September 2021.

Telah dilaksanakan rapat anggota pada tanggal 11 Oktober 2015 untuk mengubah anggaran dasar menjadi KSPPS BMT Al-Hijrah tanpa mengubah bidang usaha dan sesuai dengan Keputusan Menteri No. 1 Tahun 2006, dan perubahan tersebut dilaporkan ke Dinas

[29] Dokumentasi BPRS BMT Al-Hijrah Bukittinggi, Pada Tanggal 24 Maret 2022

Perindustrian dan Perdagangan. Kota Bukittinggi dengan Surat Nomor 516/797/D-KOPERINDAG/KUKM/2015, yang meminta agar KJKS berubah nama menjadi Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah.

2. Visi dan Misi

a. Visi

Menjadi Koperasi Simpan Pinjam Syariah terkemuka dalam mengatasi masalah keuangan masyarakat kurang mampu

b. Misi

1) Untuk mengembangkan individu dengan etos kerja yang kuat dan jiwa kewirausahaan
2) Mengembangkan individu yang mandiri, religius, dan mandiri;
3) meningkatkan keuangan publik dan mencegah riba; dan mempromosikan masyarakat yang lebih demokratis.
4) Memperoleh dan mendistribusikan uang rakyat dalam upaya meningkatkan produksi usaha mandiri
5) Menciptakan masyarakat yang ikhlas dan berilmu melalui kebersamaan (ummah). mandiri dan berkomitmen pada pekerjaan mereka
6) Mendorong penduduk setempat untuk terlibat dalam kegiatan ekonomi yang menganut ekonomi Islam

3. Ruang gerak BMT Al- Hijrah

a. Ini bukan lembaga sosial, meskipun dapat dimanfaatkan untuk secara efisien menggunakan zakat, infaq, dan sedekah untuk kesejahteraan umat dan mengambil bagian dalam kegiatan sosial.
b. Berorientasi bisnis, mencari keuntungan bersama, dan meningkatkan pemanfaatan ekonomi bagi anggota dan lingkungan.
c. .KSSPS BMT Al-Hijrah secara rutin menyelenggarakan kegiatan-kegiatan Islam yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran ekonomi Islam, terutama ketika menawarkan dukungan keuangan dan setelah

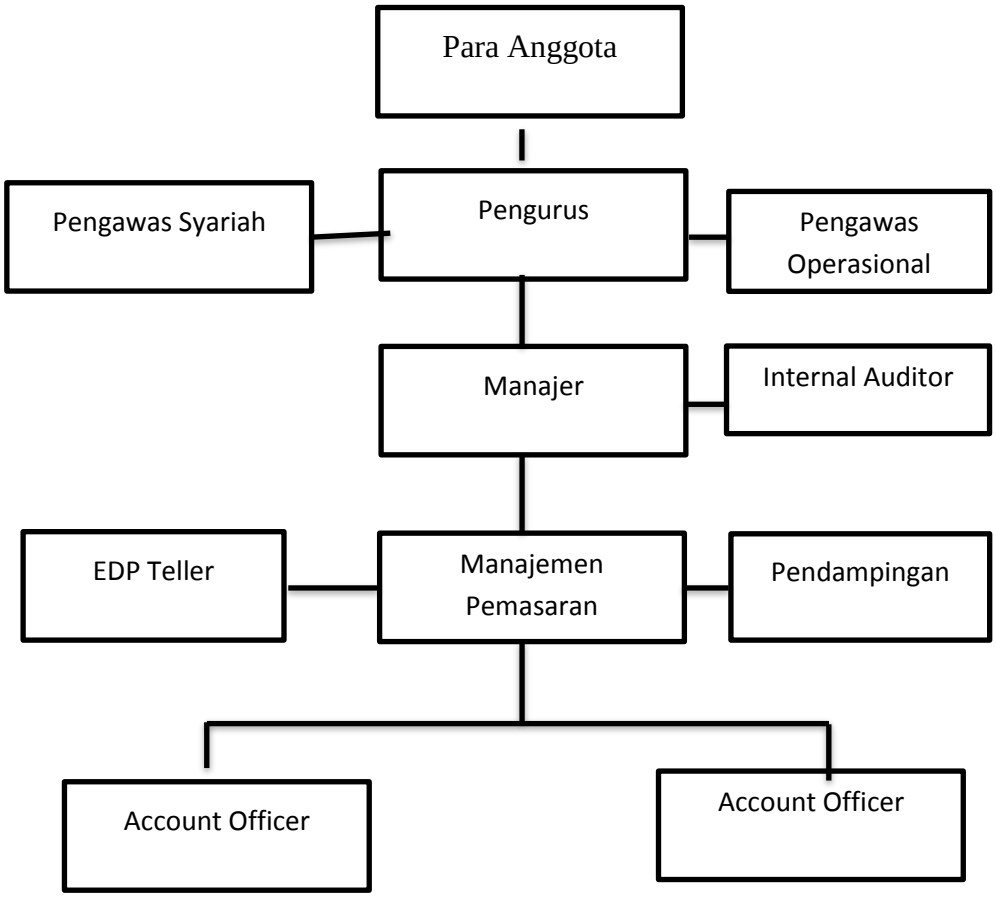
kegiatan keagamaan diikuti dengan pembicaraan bisnis dan bisnis dari anggota KSPPS BMT Al-Hijrah.[30]

4. Struktur organisasi BMT Al- Hijrah

GAMBAR 4.1

STRUKTUK ORGANISASI

KSPPS BMT AL – HIJRAH BUKITTINGGI



1. Pengurus

   Ketua : Dr.H. Metrizal, SpA

   Wakil Ketua : Dr. Zainuddin Tanjung, MA

   Sekretaris : H.Al Chairi

   Wakil Sekretaris : Hj Mardhiah

   Bendahara : H Ismail Djohar SH MM

[30] Dokumentasi BPRS BMT Al-Hijrah Bukittinggi, Pada Tanggal 24 Maret 2022

2. Pengawas

   a. Pengawas Syariah

      1) DR H. Zulkifli Djakfar MA
      2) H. Gusrizal LC MA
      3) Ashabul Fadhli S.H.I, M.H.I

   b. Pengawas Operasional

      1) Ferry AB SE
      2) Hj Baitar

3. Pengelola

   a. H. Damuar, S.Sos
   b. Mufatis Agus, BC Ak
   c. Nila Dasriani
   d. Khairunnisa, Az
   e. Rahmi

5. Kegiatan BMT Al- hijrah

1. Pendanaan

Tabel 4.1

Titipan Dana BMT Al- Hijrah

Titipan Dana	31 Desember 2020
Titipan Dana	113.115.696
Dana Sosial	40.838.592
Dana Pendidikan	
Dana Lainnya	50.840.529
Dana RAT tahun berjalan	
Dana CP3KUM	-
Dana Kesehatan	9.073.500
	11.693.075
	1.125.000

Adapun uraian titipan dana pada BMT Al-Hijrah sebagai berikut:

Tabel 4.2

Uraian Titipan Dana BMT Al- Hijrah

URAIAN	31 DESEMBER 2020
	4.029.221.354
Mudh Peserta	436,488,601
Mudh pendiri	644,063,078
Mudh Nasabah	2,633,215,259
Tab Qurban	1,661,332
Tab pendidikan	280,477,710
Tab Haji	25,518,384
Tabungan MART	7,797,000

2. Produk Simpanan

Anggota telah ditawari berbagai hal saat menarik uang, termasuk:[31]

a. Simpanan Berjangka
b. Simpanan Mudhrabah
c. Simpanan Pendidikan
d. Simpanan Qurban
e. Simpanan Haji dan Umrah
f. Simpanan wadiah

[31] Dokumentasi BPRS BMT Al-Hijrah Bukittinggi, Pada Tanggal 24 Maret 2022

Tabungan Mudharabah, Tabungan Qurban, dan Tabungan Haji/Umrah merupakan tiga pilihan tabungan yang paling banyak diminati oleh masyarakat umum. Berikut ini adalah daftar jumlah simpanan anggota yang menggunakan dana anggota pada tahun 2020:

Tabel 4.3

Jumlah Simpanan Berjangka Anggota BMT Al- Hijrah

URAIAN	31 Desember 2020
SIMBA (DEPOSITO MUDHARABAH)	1,188,500,000
Simba 1 Bulan	430,000,000
Simba 3 Bulan	148,000,000
Simba 6 Bulan	70,000,000
Simba 12 Bulan	540,500,000

3. Dana Lembaga Keuangan

Saat didirikan pada tahun 2006, KSPPS Syariah Al-Hijrah dikenal dengan nama BMT Al-Hijrah dan telah berbadan hukum 188.45-333-2006 terhitung sejak 17 September 2006.

a. Melalui sebuah pendanaan CPP P3KUM Bank Muamalat dan penguatan sebesar Rp. 100.000.000,-
b. Hibah sebesar Rp. 150.000.000 telah diperoleh dari Pemerintah Daerah Sumatera Barat melalui Koperasi Sumatera Barat dan dirancang untuk membantu permodalan 75 anggota pedagang kaki lima.

B. Pembahasan

1. Analisis Dampak Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 24 Maret 2022, dan temuan didasarkan pada wawancara dan dokumentasi. Studi ini menampilkan balasan, opini, dan penilaian tentang bagaimana kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan. Narasumber adalah karyawan dan manajer BMT Al-Hijrah Bukittinggi.

Menurut Werther dan Davis, gaji adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap keberhasilan organisasi. Di sisi lain, karyawan saat ini sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan tanpa bayaran yang layak.

didasarkan pada gagasan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karena kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi yang mereka berikan kepada bisnis atau organisasi melalui layanan mereka. Pengelolaan kompensasi merupakan aspek penting dari sumber daya manusia. Besarnya remunerasi dapat berdampak pada produktivitas kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karena merupakan salah satu komponen yang paling rumit dari suatu hubungan kerja. Kompensasi berbasis kinerja dievaluasi berdasarkan hasil yang dicapai selama jangka waktu yang telah ditentukan. Mereka yang melakukan yang terbaik tentu saja akan menerima imbalan yang lebih baik daripada mereka yang tidak atau berkinerja buruk.

Sejumlah penghargaan diberikan oleh pihak BMT Al-Hijrah, antara lain gaji, tunjangan, insentif, dan remunerasi tidak langsung,

untuk meningkatkan kinerja karyawan, menurut wawancara peneliti yang dilakukan dengan manajer, Bapak Damuar S.Sos..[32] Mengenai wawancara, penulis menggunakan 4 indikator kompensasi, yaitu:

a. Indikator Gaji

As'ad mendefinisikan gaji sebagai sejumlah uang yang diterima, dapat diprediksi, dan dibayarkan pada waktu yang tepat. Misalnya, seorang karyawan akan menerima kompensasi setiap bulan dalam bentuk sejumlah uang. Gaji adalah upah yang diterima seseorang secara tetap (seringkali sebulan sekali), atau balas jasa berupa uang yang diterima pegawai sebagai hasil dari kedudukannya sebagai pegawai yang memberikan waktu, tenaga, dan gagasannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut temuan wawancara penulis dengan karyawan yang menganut teori yang diuraikan di atas, gaji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi gaji yang diperoleh, semakin termotivasi seseorang untuk memiliki kinerja yang lebih tinggi atau lebih baik, seperti yang ditunjukkan oleh Ibu Nila, seorang teller di BMT Al-Hijrah Bukittinggi, yang penulis ajak bicara. Laporan gaji pegawai BMT Al-Hijrah Bukittinggi per Mei 2022 disajikan di bawah ini.

[32] Wawancara dengan H. Damuar S.Sos manager BMT Al-Hijrah Bukittinggi, 24 Maret 2022

Tabel 4.4

Laporan Gaji Karyawan BMT Al- Hijrah pada bulan Mei 2022

NO	Nama	Jabatan	Gaji Pokok
1	Mufatis Agus,BC Ak	Kabag	Rp.3.250.000
2	Nila Dasriani	Teller	Rp.2.550.000
3	Khairunnisa,Az	A/O	Rp.2.200.000
4	Rahmi Ramadhani	A/O	Rp. 1.550.000
5	Mulyadi	ADM	Rp.1.300.000

Sumber: Laporan Keuangan Pokok BMT Al- Hijrah Bukittinggi

Seperti yang dapat dilihat dari tabel di atas, setiap karyawan memiliki kompensasi yang berbeda. Hal ini karena gaji ditentukan oleh derajat, posisi, dan masa kerja individu, serta oleh layanan atau kontribusi yang mereka berikan kepada BMT Al-Hijrah. Hal ini sesuai dengan dampak pemberian gaji terhadap kinerja sebagaimana diungkapkan oleh Ibu Nila, seorang teller BMT Al-Hijrah Bukittinggi yang menyatakan bahwa dengan gaji yang diterimanya saat ini, gaji mana yang sesuai dengan kinerjanya terhadap BMT Al-Hijrah. Bukittinggi, ia lebih termotivasi untuk bekerja dengan datang tepat waktu dan selalu mencapai target setiap waktu. [33]

Pertumbuhan pendapatan tahunan BMT Al-Hijrah Bukittinggi yang dapat diamati dari data di bawah ini merupakan indikasi dari peningkatan motivasi kerja yang ditunjukkan oleh informasi kompensasi gaji yang diberikan oleh perusahaan terhadap kinerja:

[33] Wawancara dengan ibu nila teller BMT Al-Hijrah Bukittinggi, 24 Maret 2022

Tabel 4.5

Pendapatan tahunan BMT Al-Hijrah Bukittinggi

No	TAHUN	SHU
1	2017	243.839.351
2	2018	261.181.307
3	2019	301.614.542
4	2020	250.033.607

Sumber: Laporan keuangan pokok neraca BMT Al-Hijrah bukittinggi.

Terlihat jelas dari data di atas bahwa SHU setiap tahun mengalami kenaikan, meskipun faktanya pandemi pada tahun 2020 menyebabkan penurunan. Wawancara penulis dengan Ibu Ibu Nila mengungkapkan bahwa ia merasa kompensasi yang ditawarkan oleh BMT Al-Hijrah Bukittinggi memotivasinya untuk bekerja lebih keras dan selalu memenuhi tujuan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi gaji yang baik kepada karyawan akan meningkatkan motivasi kerja mereka. Jika kompensasi yang diterima karyawan sejalan dengan kinerjanya terhadap perusahaan, karyawan akan cenderung bersemangat dan bekerja lebih keras.

b. Indikator Tunjangan

Tunjangan karyawan, menurut Simamora, adalah pembayaran untuk layanan yang melindungi dan menambah pendapatan dasar, dan pemberi kerja dapat menanggung semua atau sebagian dari manfaat ini. Tunjangan adalah imbalan yang diberikan majikan kepada pekerja karena

berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Benefit yang diterima karyawan BMT Al-Hijrah Bukittinggi secara rinci disajikan dalam laporan di bawah ini.

Tabel 4.6

Tunjangan Karyawan BMT AL – Hijrah Bukittinggi

No	Nama	Tunjangan Hari raya	Tunjangan Masa kerja
1	Mufatis Agus,BC Ak	Rp.3.250.000	Rp. 250.000
2	Nila Dasriani	Rp.2.550.000	Rp.250.000
3	Khairunnisa,Az	Rp.2.200.000	Rp.150.000
4	Rahmi R	Rp. 1.550.000	Rp.75.000
5	Mulyadi	-	-

Sumber: Laporan Keuangan Pokok BMT Al- Hijrah Bukittinggi

Seperti dapat dilihat dari tabel di atas, terdapat perbedaan dalam cara penerimaan tunjangan. Hal ini karena meskipun tunjangan hari raya didasarkan pada satu bulan setiap pembayaran, tunjangan masa kerja didasarkan pada berapa lama seorang karyawan telah bekerja di BMT Al-Hijrah Bukittinggi. Hal ini sesuai dengan temuan wawancara penulis dengan karyawan; diketahui bahwa BMT Al-Hijran Bukittinggi telah membayar semua tunjangan tersebut. Sebagai contoh, dalam wawancara penulis dengan Bapak Mufatis Agus, kepala bagian kredit perusahaan, ia menyatakan bahwa di antara manfaat

yang diterimanya dari BMT Al-Hijrah Bukittinggi adalah tunjangan masa kerja, tunjangan hari raya setara dengan satu bulan gaji, sebaik.[34]

Hal senada diungkapkan Pak Mulyadi, meski sudah setahun tidak bekerja di BMT Al-Hijrah Bukittinggi sebelum menerima masa tunjangan jabatan, hal itu tidak menyurutkan keinginannya untuk bekerja keras dan melakukan yang terbaik. Pak Mufatis Agus, seorang pekerja di bagian kredit, antara lain, berpendapat bahwa pemberian tunjangan membuatnya lebih termotivasi untuk bekerja karena ada sesuatu yang harus diperjuangkan dan rasa lelah bekerja terbayar.

Penulis melihat terbatasnya jumlah kredit macet atau kredit macet di BMT Al-Hijrah Bukittinggi, yang dapat dilihat dari data di bawah ini, dan informasi di atas tentang peningkatan motivasi kerja berdasarkan informasi kompensasi yang diberikan oleh BMT Al-Hijrah Bukittinggi pada kinerja:

[34] Wawancara dengan bapak Mufatis Agus kabag kredit BMT Al-Hijrah Bukittinggi, 24 Maret 2022

Tabel 4.7

Pembiayaan Bermasalah Atau Kredit Macet BMT Al-Hijrah Bukittinggi

Colectibilitas	2017	2018	2019	2020
Macet	359.066.931	499.154.021	430.344.628	667.936.472
Diragukan	106.656.500	84.413.696	87.711.600	119.653.685
Kurang lancar	360.722.700	387.061.920	454.097.697	615.629.988
Diperhatikan	547.313.700	559.010.346	695.204.070	960.019.070
Lancar	2.926.100.671	3.619.032.306	3.553.383.223	2.704.863.683
Jumlah	4.299.860.502	5.148.672.289	5.220.741.218	5.068.102.898
NPF	1,9%	1,8%	1,8%	2,7%

Berikut standar yang ditetapkan BI untuk tingkat kesehatan NPF::

Tabel 4.8

Tingkat kesehatan NPF yang ditetapkan BI

No	Nilai	Prediket
1	NPF < 2%	Sangat baik
2	2% ≤ NPF < 5%	Baik
3	5% ≤ NPF < 8%	Cukup baik
4	8% ≤ NPF < 12%	Kurang baik
5	NPF > 12%	Tidak baik

Berdasarkan tabel di atas, terlihat jelas bahwa rasio NPF BMT Al-Hijrah Bukittinggi dinilai baik. Peringkat ini juga dipengaruhi oleh fasilitas yang ditawarkan kepada konsumen, yang berpengaruh pada kesediaan anggota staf untuk bekerja. Hal ini sesuai dengan diskusi

penulis dengan Bapak Mufatis Agus, salah satu anggota bagian kredit di BMT Al-Hijrah Bukittinggi yang mengelola keuangan bermasalah. Hijrah Bukittinggi meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja dengan meningkatkan produktivitas kerja mereka dan berusaha untuk mengurangi terjadinya kredit macet dengan penerapan kompensasi ini.

c. Indikator insentif

Menurut Edy Sutrisno, insentif adalah pembayaran yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai pengakuan atas prestasi mereka yang luar biasa. Selain upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, insentif adalah jenis lain dari balas jasa langsung yang diberikan kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang dipersyaratkan. Penghargaan langsung ini dikenal sebagai kompensasi berdasarkan kinerja (pay performance plan).

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan pegawai BMT Al-Hijran Bukittinggi, insentif yang diberikan oleh BMT Al-Hijrah Bukittinggi kepada pegawainya sudah terpenuhi. Misalnya, dalam wawancara dengan Ibu Khairunnisa yang menjabat sebagai A/O perusahaan, ia menyebutkan menerima insentif kehadiran dari BMT Al-Hijrah Bukittinggi. Untuk tujuan menentukan kelayakan untuk insentif kehadiran, matriks berikut digunakan :

Tabel 4.9

Tabel Matriks perhitungan Insentif Kehandiran BMT AL – Hijrah Bukittinggi

Nilai/Perbulan	Keterangan
Rp.200.000	Poin Pengurangan = 0 akan mendapatkan 100% Poin Pengurangan = 1 akan mendapatkan 75% Poin Pengurangan = 2 akan mendapatkan 50% Poin Pengurangan = 3 akan mendapatkan 25% Poin Pengurangan ≥ 4 tidak mendapatkan insentif

Tabel 4.10

Tabel Poin Pengurangan Insentif Kehadiran

Parameter	Point pengurangan
Terlambat < 5 menit	1 point dan berlaku kelipatan
Pulang cepat < 5 menit	1 point dan berlaku kelipatan
Tidak masuk dengan tanpa keterangan	1 point dan berlaku kelipatan

Mengenai pembayaran bonus lembur, ditentukan dengan menggunakan matriks berikut:

Upah perjam : Jumlah gaji pegawai dikalikan 1/173 (sesuai ketentuan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 102 Tahun 2004 tentang Kerja Lembur dan Upah Lembur), dengan menggunakan rumus di bawah ini sebagai pedoman:

Tabel 4.11

Tabel perhitungan Lembur kerja

Lembur dihari kerja		**Hari istirahat mingguan dan hari libur resmi**	
1 jam pertama	1,5 X upah perjam	7 jam pertama	2 x upah perjam (tiap jam)
Jam ke 2	2 X upah perjam	Jam ke 8	3 X upah perjam
Jam ke 3	2 X upah perjam	Jam ke 9	4 X upah perjam
		Jam ke 10	4 X upah perjam

Menurut Ibu Khairunnisa, A/O BMT Al-Hijrah Bukittinggi, persyaratan insentif di BMT Al-Hijrah sangat transparan dan mempengaruhi setiap karyawan, seperti terlihat dari tabel di atas. bekerja dan mengalami kurangnya kebebasan.

Berikut laporan BOPO tahunan BMT Al-Hijrah Bukittinggi. Penulis dapat melihat dari rasio BOPO tahunan yang lebih kecil pada

BMT Al-Hijrah Bukittinggi apa dampak kompensasi kerja dengan skema insentif yang diterapkan oleh BMT Al-Hijrah Bukittinggi dengan melihat informasi kompensasi insentif terhadap kinerja:

Tabel 4.12

BOPO BMT Al-Hijrah Bukittinggi

Tahun	BOPO Pertahunnya
2017	68%
2018	70%
2019	67%
2020	63%

Berdasarkan data di atas, terlihat bahwa BOPO di BMT Al-Hijrah Bukittinggi setiap tahunnya mengalami penurunan. Dapat dikatakan bahwa semakin kecil rasio BOPO suatu perusahaan maka semakin efektif dalam mengelola kegiatan operasionalnya atau semakin baik kinerja perusahaan tersebut. Keadaan ini juga dipengaruhi oleh kinerja pegawai di BMT Al-Hijrah, Seorang A/O dituntut untuk dapat memberikan pembiayaan kepada nasabah yang tepat agar nasabah tersebut dapat memenuhi kewajibannya kepada perusahaan, dan apabila terjadi pembiayaan yang bermasalah, A/O dituntut untuk dapat menyelesaikannya agar tidak berdampak pada keuangan perusahaan, dengan itu dapat disimpulkan bahwa insentif yang diberikan oleh

BMT Al-Hijrah a.s. sebuah. bagi hasil, di antara produknya adalah murabahah, mudharabah, dan ijarah.

d. Indikator kompensasi tidak langsung

Untuk terus bekerja untuk perusahaan, seorang karyawan mungkin mendapatkan pembayaran keuangan tidak langsung, menurut Dessler. Menurut percakapan penulis dengan Ibu Rahmi, A/O BMT Al-Hijrah Bukittingi, perusahaan menawarkan jasa penunjang pekerjaan kepada karyawannya, seperti sepeda motor, untuk membantu pekerjaan mereka. Pilihan transportasi yang tersedia untuk staf karyawan BMT Al-Hijrah tercantum di bawah ini secara singkat.

Tabel 4.13

Rekap Alat transportasi Penunjang Kerja Karyawan BMT Al- Hijrah

NO	Jenis	Merek	Tahun
1	Sepeda Motor	Supra X	2006
2	Sepeda Motor	Beat	2020
3	Sepeda Motor	Vespa exel	2001
4	Sepeda Motor	Beat	2016

Untuk terus bekerja untuk perusahaan, seorang karyawan mungkin mendapatkan pembayaran keuangan tidak langsung, menurut Dessler. Menurut percakapan penulis dengan Ibu Rahmi, A/O BMT Al-Hijrah Bukittingi, perusahaan menawarkan jasa penunjang

pekerjaan kepada karyawannya, seperti sepeda motor, untuk membantu pekerjaan mereka. Pilihan transportasi yang tersedia untuk staf karyawan BMT Al-Hijrah tercantum di bawah ini secara singkat.[35]

Pada bagian Pemasaran dapat dilihat bagaimana fasilitas operasional yang disediakan oleh BMT Al-Hijrah Bukittingi dapat meningkatkan basis pelanggan tahunan perusahaan. Informasi ini berkaitan dengan bagaimana informasi kompensasi tidak langsung yang diberikan oleh BMT Al-Hijrah Bukittingi kepada karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja. Jumlah pelanggan BMT Al-Hijrah Bukittingi setiap tahunnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14

Data jumlah nasabah BMT AL Hijrah Bukittinggi

NO	Tahun	Jumlah nasabah
1	2016	1476
2	2017	1554
3	2018	1555
4	2019	1819
5	2020	2004

Sumber: Rahmi Ramadhani, karyawan BMT Al-Hijrah

Menurut Ibu Rahmi Ramadhani, A/O yang bertugas mencari klien baru dan melakukan pemasaran dengan fasilitas tersebut, informasi kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan berupa

[35] Wawancara Dengan Bapak Mulyadi ADM BMT Al-Hijrah Bukittinggi, 24 Maret 2022

fasilitas operasional, seperti penyediaan transportasi penunjang kerja berupa sepeda motor, berdampak pada kinerja karyawan. Terlihat dari peningkatan pelanggan di BMT Al-Hijrah Bukittinggi setiap tahunnya, kompensasi tidak langsung yang ditawarkan oleh BMT Al-Hijrah Bukittinggi mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan mempermudahnya mengenalkan produk dan mencari pelanggan yang berada di luar BMT. Lingkungan Al-Hijrah Bukittinggi.

2. Analisis Dampak Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu ilmuwan yang dikenal sebagai pelopor teori motivasi adalah Abraham H. Maslow. Hasil pemikirannya dicatat dalam bukunya "Motivation and Personality". Manusia, menurut gagasan motivasi yang berkembang pada tahun 1940-an, memiliki lima tingkatan atau hierarki kebutuhan, yaitu:

a. Kebutuhan fisiologis dasar meliputi makanan, pakaian, dan tempat tinggal.
b. Persyaratan keamanan, termasuk persyaratan mental, psikologis, dan intelektual selain persyaratan fisik.
c. Kebutuhan ekonomi.
d. Simbol status yang berbeda sering mencerminkan kebutuhan prestise yang beragam.

e. Aktualisasi diri dalam arti memberi seseorang kesempatan untuk menyadari potensi yang dimilikinya dan mengubahnya menjadi keterampilan praktis.[36]

Gagasan di atas sangat menunjukkan bahwa selain kebutuhan materi, manusia juga memiliki kebutuhan psikologis, emosional, intelektual, dan spiritual..

a. Indikator Kebutuhan Fisiologis

Analisis kinerja karyawan dievaluasi dari sudut motivasi kebutuhan fisiologis, dan BMT Al-Hijrah Bukittinggi menyediakan kebutuhan fisiologis berupa makanan sehari-hari dan biaya transportasi untuk karyawan, sesuai dengan teori hierarki yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Menurut Bapak Damuar S.Sos, Manajer BMT Al-Hijrah Bukittinggi yang diwawancarai oleh penulis, BMT Al-Hijrah Bukittinggi memenuhi kebutuhan fisiologis harian karyawan dengan membayar transportasi dan makanan mereka.[37]

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan karyawan, mereka menyatakan bahwa semua kebutuhan fisiologis mereka telah terpenuhi. Misalnya, Ny. Nila, seorang teller di BMT Al-Hijrah Bukittinggi, dalam sebuah wawancara mengaku menerima kebutuhan fisiologisnya dari BMT Al-Hijrah Bukittinggi berupa makanan sehari-

[36] Sondan P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009). Hal. 28

[37] Wawancara Dengan H. Damuar S.Sos Manager BMT Al-Hijrah Bukittinggi, 24 Maret 2022

hari dan biaya transportasi. Tabel penerimaan biaya makan dan perjalanan bulan Mei 2022 disajikan di bawah ini..

Tabel 4.15

Tabel penerimaan uang transportasi dan uang makan

NO	Nama	Jabatan	Transportasi	Makan
1	Mufatis Agus,BC Ak	Kabag	Rp.20.000	Rp.20.0000
2	Nila Dasriani	Teller	Rp.15.000	Rp.20.0000
3	Khairunnisa,Az	A/O	Rp.10.000	RP.15.000
4	Rahmi Ramadhani	A/O	Rp.10.000	RP.15.000
5	Mulyadi	ADM	Rp.10.000	RP.15.000

Setiap karyawan menerima tunjangan transportasi dan makan harian, seperti yang terlihat pada tabel di atas. Adapun dampak yang dialami Ibu Rahmi Ramadhani sebagai karyawan bagian A/O di BMT Al-Hijrah Bukittinggi, ia lebih termotivasi untuk bekerja karena tidak akan menemui kendala keuangan dalam memenuhi kebutuhannya terutama untuk makan dan transportasi sejak dia telah ditanggung oleh BMT Al-Hijrah Bukittinggi kepada karyawannya yang diberikan dalam bentuk uang kepada karyawannya.

Peneliti dapat mencermati informasi di atas tentang peningkatan motivasi kerja di bagian pemasaran yang dapat meningkatkan jumlah konsumen beserta data jumlah pelanggan per tahun di BMT Al-Hijrah Bukittinggi:

Tabel 4.16

Data jumlah nasabah BMT AL Hijrah Bukittinggi

NO	Tahun	Jumlah nasabah
1	2016	1476
2	2017	1554
3	2018	1555
4	2019	1819
5	2020	2004

Sumber: Rahmi Ramadhani, karyawan BMT Al-Hijrah

Seperti yang penulis bicarakan dengan Ibu Rahmi Ramadhani, A/O di BMT Al-Hijrah Bukittinggi, peningkatan pelanggan disebabkan oleh kenaikan biaya transportasi. Kebutuhan fisiologis yang diberikan oleh BMT Al-Hijrah Bukittinggi, seperti pemberian makan dan uang transportasi per hari, dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Meningkatnya jumlah konsumen di BMT Al-Hijrah Bukittinggi menjadi bukti bahwa layanan yang ditawarkan oleh bisnis ini mempermudah dalam mempromosikan produk dan menarik klien baru ke BMT Al-Hijrah. Karyawan di BMT Al-Hijrah Bukittinggi dapat tampil lebih baik dengan makan.

b. Indikator kebutuhan rasa aman

Frederick Herzberg menegaskan bahwa karyawan baru sering memprioritaskan keamanan dan kebutuhan dasar lainnya di posisi pertama mereka. Mereka kemudian akan berusaha untuk memenuhi

persyaratan pada tingkat yang lebih tinggi, seperti kebutuhan akan inisiatif, kreativitas, dan tanggung jawab, setelah kebutuhan ini terpenuhi. Kebutuhan akan rasa aman merupakan salah satu faktor dalam variabel motivasi kerja karena karyawan harus dijamin rasa aman dan keselamatannya dalam bekerja agar dapat bekerja dengan sebaik-baiknya tanpa merasa terancam. Penelitian yang dilakukan di BMT Al-Hijrah Bukittinggi menunjukkan bahwa BMT Al-Hijrah Bukittinggi belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan rasa aman karyawannya Untuk bekerja, yang dibuktikan dengan tidak adanya pekerjaan ini.[38]

Menurut percakapan penulis dengan Ibu Nila, salah satu anggota teller di BMT Al-Hijrah Bukittinggi, perusahaan belum sepenuhnya menjamin rasa aman karyawannya karena belum tersedianya asuransi kerja. Sebagai teller di BMT Al-Hijrah Bukittinggi, Ibu Nila merasakan dampak rasa aman yang tidak terpenuhi karena tidak adanya jaminan asuransi kerja. Dia mengklaim penurunan moral disebabkan oleh kekhawatiran tentang dirinya di tempat kerja jika terjadi kecelakaan.

Senada dengan itu, Bapak Mufatis Agus, Kepala BMT Al-Hijrah Bukittinggi mengungkapkan dalam wawancara penulis bahwa tempat kerja tidak sepenuhnya memenuhi tuntutan keamanan karyawan, salah satunya adalah kurangnya jaminan asuransi kerja bagi karyawan di BMT Al- Hijrah. Bukittinggi.[39]

[38] Wawancara dengan karyawan BMT Al-Hijrah Bukittinggi, 24 Maret 2022
[39] Wawancara dengan bapak Mufatis Agus BMT Al-Hijrah Bukittinggi, 24 Maret 2022

Menurut informasi yang diberikan di atas, kinerja karyawan dapat dipengaruhi dengan cara berikut oleh informasi tentang tuntutan motivasi untuk keamanan:

1) Menurunnya kesejahteraan pekerja.
2) Penurunan kesetiaan kantor.
3) Bisnis biasanya tidak memberikan perlindungan lebih kepada karyawannya, dan bisnis tidak sepenuhnya mengesampingkan kemungkinan bahwa ia akan menghadapi risiko kerugian besar yang dapat mempengaruhi arus kasnya.

c. Indikator Kebutuhan Sosial

Menurut teori Herzberg, setiap orang ingin diterima dan diakui sebagai calon pribadi secara intrinsik atau internal. Pengakuan ini akan menghasilkan rasa percaya diri yang berasal dari dalam diri sendiri agar dapat memenuhi kebutuhan dan siap menerima tanggung jawab yang lebih besar. Temuan penelitian ini sejalan dengan teori motivasi Herzberg yang menyatakan bahwa untuk berhasil menyelesaikan suatu tugas, harus ada lingkungan kerja atau hubungan yang positif antara rekan kerja, atasan, dan bawahan.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan Bapak Damuar S.Sos, manajer di BMT Al-Hijrah Bukittinggi, ia menyatakan bahwa perusahaan telah memupuk rasa kekeluargaan, yang ditunjukkan dengan tidak adanya konflik antar rekan kerja, dan rasa kebersamaan ini

kekerabatan yang telah dibina oleh atasan dengan karyawan dan karyawan satu sama lain, akan memenuhi kebutuhan sosial karyawan.[40]

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan Bapak Damuar S.Sos, manajer di BMT Al-Hijrah Bukittinggi, ia menyatakan bahwa perusahaan telah memupuk rasa kekeluargaan, yang ditunjukkan dengan tidak adanya konflik antar rekan kerja, dan rasa kebersamaan ini kekerabatan yang telah dibina oleh atasan dengan karyawan dan karyawan satu sama lain, akan memenuhi kebutuhan sosial karyawan.

Bapak Mufatis Agus, seorang kepala divisi di BMT Al-Hijrah Bukittinggi, melaporkan bahwa dampak dari berkembangnya hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan membuatnya lebih semangat bekerja karena akan ada rasa percaya yang kuat satu sama lain dan penciptaan kerjasama yang dapat menjamin tercapainya apa yang diinginkan.

Justifikasi di atas mengacu pada peningkatan motivasi kerja melalui pelaksanaan kebutuhan sosial oleh BMT Al-Hijrah Bukittinggi, yang akan memiliki pengaruh yang terhormat karena tuntutan sosial tersebut telah terpenuhi. Alhasil, kerja sosial yang baik dari BMT Al-Hijrah Bukittinggi akan meningkatkan semangat kerja staf dan memudahkan pencapaian tujuan perusahaan, salah satunya adalah meningkatkan pendapatan. Statistik pendapatan BMT Al-Hijrah Bukittinggi berikut ini setiap tahunnya menggambarkan hal tersebut. :

[40] Wawancara dengan H. Damuar S.Sos manager BMT Al-Hijrah Bukittinggi, 24 Maret 2022

Tabel 4.17

Pendapatan tahunan BMT Al-Hijrah Bukittinggi

No	TAHUN	SHU
1	2017	243.839.351
2	2018	261.181.307
3	2019	301.614.542
4	2020	250.033.607

Sumber: Laporan keuangan pokok neraca BMT Al-Hijrah bukittinggi

Dari data di atas, terlihat jelas bahwa pendapatan tahunan BMT Al-Hijrah Bukittinggi mengalami peningkatan. Peningkatan pendapatan BMT ini merupakan hasil dari berkembangnya hubungan sosial dalam lingkungan kerja yang positif, baik antara atasan dengan bawahan maupun sesama karyawan, sehingga karyawan dapat lebih produktif saat bekerja karena tidak ada masalah. atau beban pada individu di tempat kerja sehingga mereka akan selalu mencapai tujuan; di sisi lain, jika hubungan sosial di tempat kerja rusak, itu akan mempengaruhi bagaimana karyawan berperilaku dan berpartisipasi, yang dapat berdampak pada upaya organisasi untuk mencapai tujuannya, Dari sini dapat disimpulkan bahwa memenuhi kebutuhan sosial di tempat kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebagaimana dibuktikan oleh pengamatan peneliti terhadap peningkatan pendapatan BMT tahunan.

d. Indikator Kebutuhan Penghargaan

Teori Harapan menyatakan bahwa tindakan seseorang sering didorong oleh harapannya untuk hasil yang akan dia hadapi. Penulis

sampai pada kesimpulan bahwa mereka menerima penghargaan dari manajer setiap kali mereka menyelesaikan pekerjaan mereka berdasarkan hasil wawancara mereka dengan karyawan. Misalnya, Pak Mulyadi, seorang ADM di BMT Al-Hijrah Bukittinggi, dalam wawancaranya mengaku bahwa manajer BMT Al-Hijrah Bukittinggi sering memujinya setelah menyelesaikan tugas.

Ketika Pak Mulyadi, karyawan bagian ADM di BMT Al-Hijrah Bukittinggi, merasa dihargai atas pekerjaannya, hal itu memotivasinya untuk bekerja lebih keras dan lebih bersemangat. Pasalnya, pengelola BMT Al-Hijrah Bukittinggi secara konsisten melengkapi karyanya dengan memberikan penghargaan ini.

Agar karyawan lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya, Ibu Rahmi Ramadhani, A/O BMT Al-Hijrah Bukittinggi menyatakan bahwa setiap karyawan yang telah menyelesaikan setiap tugas yang diberikan oleh BMT Al-Hijrah Bukittinggi akan diberikan reward berupa bentuk pengenalan verbal.

Terbukti dari kinerja Ibu Rahmi sebagai A/O yang bertugas memasarkan atau memperkenalkan dan menjual produk secara antusias meningkatkan pelanggan sehingga pendapatan BMT Al-Hijrah Bukittinggi meningkat sehingga terjadi peningkatan motivasi kerja sebagai hasilnya informasi mengenai kebutuhan motivasi akan penghargaan yang diberikan oleh BMT Al-Hijrah Bukittingi kepada karyawannya:

Tabel 4.18

Data jumlah nasabah BMT AL Hijrah Bukittinggi

NO	Tahun	Jumlah nasabah
1	2016	1476
2	2017	1554
3	2018	1555
4	2019	1819
5	2020	2004

Sumber: Rahmi Ramadhani, karyawan BMT Al-Hijrah

Tabel 4.19

Pendapatan tahunan BMT Al-Hijrah Bukittinggi

No	TAHUN	SHU
1	2017	243.839.351
2	2018	261.181.307
3	2019	301.614.542
4	2020	250.033.607

Sumber: Laporan keuangan pokok neraca BMT Al-Hijrah bukittinggi

Berdasarkan data di atas, BMT Al-Hijrah Bukittinggi mengalami pertumbuhan baik pendapatan maupun jumlah klien. BMT Al-Hijrah Bukittinggi yang selalu mendapat pujian lisan dari manajer terlepas dari hasil pekerjaannya, dengan demikian lebih termotivasi untuk bekerja sesekali dengan konsisten mencapai sasaran. Dengan memberikan motivasi berupa kebutuhan akan penghargaan juga meningkatkan

motivasi karyawan, terbukti dengan hasil kerja karyawan A/O. yang, sebagai bagian dari operasinya, memasarkan produk ke nasabah, menjalin hubungan positif dengan klien, terbukti dengan pelayanan prima yang ditawarkan oleh A/O BMT Al-Hijrah Bukittinggi, yang mendorong klien untuk tetap setia kepada BMT Al-Hijrah yang terlihat dari peningkatan klien dan pendapatan untuk BMT Al-Hijrah.

e. Indikator Kebutuhan Aktualisasi Diri

Menurut gagasan yang diciptakan pada tahun 1940-an oleh Abraham H. Maslow dan dijelaskan dalam bukunya *Motivation and Personality*, aktualisasi diri diartikan sebagai adanya kemungkinan-kemungkinan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang telah dimilikinya sehingga terwujud secara aktual. keterampilan.[41]

BMT Al-Hijrah Bukittinggi melakukan analisis kinerja pegawai ditinjau dari faktor motivasi dan kebutuhan aktualisasi diri, serta menawarkan pengembangan pelatihan koperasi dan pelatihan lainnya minimal dua kali dalam setahun. Menurut percakapan penulis dengan Ibu Khairunnisa yang menjabat sebagai A/O di BMT Al-Hijrah Bukittinggi, perusahaan memberikan pelatihan kerjasama serta pelatihan lainnya yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawannya. lakukan pada tahun 2022.

[41] Sondan p. Siagian, *manajemen* ... ., hal.28

Tabel 4.20
Topik Pelatihan karyawan BMT Al- Hijrah

No	Nama	Topik
1	Rahmi Ramadhani	Development program and banking training
2	Khairunnisa	Memperbaiki kinerja organisasi seperti efektivitas dan produktifitas

Berdasarkan informasi pada tabel di atas, setiap karyawan memberikan pelatihan unik berdasarkan kebutuhan masing-masing klien. Dampak yang dirasakan Ibu Khairunnisa sebagai A/O di BMT Al-Hijrah Bukittinggi, ia mengaku dengan fasilitas seperti mengadakan pelatihan bagi karyawan, ia lebih termotivasi untuk bekerja sesekali dan dalam melakukannya mampu meminimalkan tingkat kesalahan karena ia memiliki mendapat pelatihan dari BMT Al-Hijrah Bukittinggi.

Data pendapatan operasional BMT Al-Hijrah Bukittinggi di bawah ini menunjukkan bagaimana informasi di atas tentang peningkatan motivasi kerja dari informasi motivasi untuk kebutuhan aktualisasi yang diberikan oleh BMT Al-Hijrah Bukittinggi pada kinerja, khususnya dengan dapat meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja, dapat meningkatkan pendapatan operasional:

Tabel 4.20

Pendapatan operasional BMT Al-Hijrah Bukittinggi per 1 tahun

Tahun	Pendapatan Operasional Pertahunnya
2017	644.604.12
2018	708.945.011
2019	741.046.342
2020	809.418.447,83

Sumber: Laporan keuangan pokok neraca BMT Al-Hijrah bukittinggi

Berdasarkan data tersebut di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja Ibu Khairunnisa sebagai A/O di BMT Al-Hijrah Bukittinggi berkontribusi terhadap peningkatan pendapatan operasional perusahaan, khususnya pendapatan murabahahnya. Pendapatan meningkat sebagai akibat dari efisiensi kegiatan pemasaran produk yang dilakukan oleh A/O BMT Al-Hijrah Bukittinggi, dan efisiensi kegiatan pemasaran tersebut tidak terlepas dari meningkatnya produktivitas pekerja yang tercermin dari pendapatan operasional BMT Al-Hijrah Bukittinggi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Besaran remunerasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja, menurut penelitian kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di BMT Al-Hijrah Bukittinggi. Berdasarkan penjelasan di atas, kompensasi berdasarkan kinerja dinilai dari kinerja yang diperoleh dalam periode tertentu bagi mereka yang memiliki kinerja terbaik; mereka akan menerima kompensasi yang lebih baik daripada orang lain yang tidak atau memiliki kinerja yang kurang:

1. Dalam penelitian ini remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai; khususnya, jika kompensasi karyawan memenuhi harapan mereka, pekerjaan mereka akan lebih baik dan hasil akan maksimal, dan jika kompensasi majikan sesuai dengan kinerja karyawan, kinerja karyawan akan meningkat.
2. Pujian verbal (penghargaan verbal) yang diberikan manajer kepada karyawan yang berkinerja baik berpengaruh terhadap motivasi karyawan karena mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras. Dari segi variabel motivasi yang mempengaruhi kinerja pegawai terdapat tunjangan kebutuhan fisiologis berupa uang makan dan uang pasca angkut. Hal ini menumbuhkan rasa kekeluargaan yang kuat sehingga karyawan dan pimpinan memiliki orientasi yang sama untuk kemajuan organisasi..

B. Saran

1. Bagi manager BMT Al-Hijrah Bukittinggi

   Pengelola BMT Al-Hijrah Bukittinggi berkewajiban untuk tetap memberikan kompensasi yang memadai dan adil bagi tenaga kerja atau jasa yang diberikan oleh karyawan dan menyelenggarakan kompensasi yang tepat waktu untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Manajer juga harus memastikan bahwa karyawan memiliki jaminan keselamatan kerja.

2. Bagi karyawan BMT Al-Hijrah Bukittinggi

   Karyawan di BMT Al-Hijrah Bukittinggi diharapkan memiliki etos kerja yang kuat dan berusaha untuk mencapai tujuan produktivitas perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Adhi Leonard, 2017.”*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Toko Roti Muntjul Klaten Jawa Tengah”.* Skripsi. Yogyakarta: Universitas Sanata Darma

Anggraini Refi, 2017.”*Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Finance Cabang Indralaya Kabupaten Organ Hilir Provinsi Sumatera Selatan”.* Skripsi. Universitas muhammadiyah palembang

Anogara Bhirawa. (2015). Motivasi Kerja Islam Dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya. JESTT Vol. 2 No 7

Ardana Komang Dkk.2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu

Azan Khairul Dkk, 2008 .Manajemen Sumber Daya Manusia. Doptulus Publisher ,Bengkalis

Burhan Bungin. 2005. Metodologi Penelitian Kuanttitatif. Jakarta: PT Fajar interpratama mandiri

Dedi Amrizal. 2019. Metodologi Penelitian Sosial. Medan: lembaga penelitian dan penulisan ilmiah aqli

Dwianto, A.,Purnamasari,P.,dan Tukini.(2019). Penagruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jesya.Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah,vol 2 hal 209-22

Fitriani, 2015, mix method research, http://batukehidupan.blogspot.com/2015/11/mixed-methods-research.html , (24 oktober 2021)

Hamid, Darmadi. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Dan Sosial. Bandung: Alfabeta.

H. Damuar, 2022. Wawancara dengan manager BMT Al-Hijrah Bukittinggi.

Herianto Agustinus.(2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, jurnal manajemen, vol. 12, 90

.

Mundakir dan zainuri. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan

Kerja Sebagai Variabel Intervening,Business Management Analysis jurnal. vol.1.37

Nurcahyani, Ni Made dan I.G.A dewi adnyani. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, E-Jurnal Manajemen Unud. Vol. 5, no 1:500-532

Nur, Muhammad Tahmid. (2015). Kompensasi Kerja Dalam Islam. Jurnal Muamalah. Vol v no 2. Hal 120

Pasaribu, Roni Binsar Tua. 2020."*Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan".* Skripsi. Jakarta: Universitas Islam Negri Syarif Hidayatullah

Pramiana Omu (2017). Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi PT BPR Pahalapakto. Jurnal ilmiah manajemen fakultas ekonomi.vol 3 hal 1-3

Rahmadani Rahmi. 2022. Wawancara dengan karyawan BMT Al-Hijrah Bukittinggi

Rahmani, Ita, Lailatus Sa'dah Dan Dewi Aprilia.2020. Faktor Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Karyawan. Jln.Garuda No 9 Jombang. LPPM Universitas KH, A. Wahab hasbullah

Rahmawati, Wiwin Linda. 2018. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Cv. Putra Jombang"Skripsi. Jombang: STIE PGRI Dewantara

Sinaga Onita Sari.2020.Manajemen Kinerja Dalam Organisasi, Yogyakarta: yayasan kita menulis

Siregar Sofian, 2013 . Metode Penelitian Kuantitatif. Prenadamedia Grup, Jakarta

Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala.2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan,Jakarta: PT RajaGrafindo persada

Wawancara dengan Khairunnisa Az, karyawan BMT al-hijrah, tanggal 8 oktober 2021 jam 11.00 WIB

Wawancara dengan Riri Ferdia, karyawan BMT al-hijrah, tanggal 6 oktober 2021 jam 10 WIB

Wibowo , Fx Pudjo (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Internasional di Yogyakarta. Jurnal manajemen dan bisnis . vol x hal 173-189

Wilson Bangun. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga

PEDOMAN WAWANCARA

ANALISIS DAMPAK KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BMT AL-HIJRAH BUKITTINGGI

(STUDI KASUS BMT AL- HIJRAH BUKITTINGGI)

Nama Responden :

Alamat :

Tempat Penelitian :

Tanggal :

Pukul :

Pendidikan terakhir :

Pertanyaan

A. Kinerja karyawan (Manager)

Kinerja karyawan (sumber :landasan teori)

1. Kinerja karyawan
   a. Jumlah pekerjaan
      1) Dari Aspek jumlah pekerjaan apakah karyawan bmt al hijrah Sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan target bmt?
      2) Apakah pekerjaan yang karyawan lakukan sudah sesuai dengan arahan yang manager berikan?
      3) Apakah hasil kerja karyawan meningkat dari waktu ke waktu?
   b. Kualitas pekerjaan
      1) Bagaimana kualitas pekerjaan yang dihasilkan karyawan terhadap bmt?

2) Apakah kualitas pekerjaan yang telah ditetapkan kan oleh bmt al-hijrah telah sesuai dengan kemampuan para karyawan?

3) Apakah karyawan bisa memenuhi standar mutu hasil kerja dari bmt?

c. Ketepatan waktu

1) Apakah dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab karyawan telah sesuai dengan SOP yang telah ditentukan bmt?

2) Apakah ada sistem yang bmt buat agar karyawan bisa menyelesaikan tugas tepat waktu?

3) Apakah dampak bagi karyawan yang tidak menyelesaikan tugas tepat waktu?

d. Kehadiran

1) Apakah kehadiran karyawan dalam bekerja sudah tepat waktu?

2) Bagaimana solusi dari bmt agar karyawan bisa selalu datang tepat waktu?

3) Apakah ada sanksi bagi karyawan yang datang tidak tepat waktu?

e. Kemampuan kerjasama

1) Menurut bapak bagaimanakah kemampuan kerjasama para karyawan, apakah dapat meningkatkan kinerja yang telah ditetapkan oleh bmt?

2) Bagiamana kemampuan karyawan dalam ikatan kerjasama dengan atasan maupun nasabah

B. Kompensasi (Manager)

1. Kompensasi (Sumber :Landasan Teori)
    a) Gaji
        1) Bagaimana bentuk/sistem gaji yang diberikan perusahaan terhadap karyawan?
        2) apakah bmt selaku memberikan gaji kepada karyawan tepat waktu?
    b) Tunjangan
        1) Apakah bmt al hijrah memberikan tunjangan dalam keadaan tertentu, biasanya dalam keadaan apa?
    c) Insentif
        1) Apakah bmt al hijrah memberikan kompensasi jika karyawan melebihi target kerjanya?
    d) Kompensasi tidak langsung
        1) Apakah bmt al hijrah memberikan fasikitas kesehatan terhadap karyawan nya?

C. Motivasi

1. Motivasi (Sumber: Landasan Teori)
    a) Kebutuhan fisiologi
        1) Apakah bmt al hijrah menyedianan tempat tinggal bagi karyawan?
        2) Apakah bmt al hijrah memberikan uang makan setiap harinya kepada karyawan?
    b) Kebutuhan rasa aman
        1) Apakah bmt al hijrah memberikn jaminan asuransi kerja untuk karywan?

c) Kebutuhan sosial

1) Bagaimana huhungan keharmonisan bapak dengan anggota bmt al hijrah?

d) Kebutuhan penghargaan

1) Apakah bmt memberikan penghatgaan terhadap pencapaian kerja karyawan, biasanya dalam bentuk apa?

e) Kebutuhan aktualisasi diri

1) Apakah bmt al hijrah mberikan pelatihan secara Berkala terhadap pengembangan keahliam karyawan?

PEDOMAN WAWANCARA

ANALISIS DAMPAK KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BMT AL-HIJRAH BUKITTINGGI
(STUDI KASUS BMT AL- HIJRAH BUKITTINGGI)

Nama Responden :

Alamat :

Tempat Penelitian :

Tanggal :

Pukul :

Pendidikan terakhir :

Pertanyaan

A. Kinerja karyawan (Karyawan)

Indikator (Sumber: Landasan Teori)

1. Kinerja karyawan
   a. Jumlah pekerjaan
      1) Dari aspek jumlah pekerjaan apakah dengan target yang ditetapkan bmt apakah bapak/ibuk merasa keberatan melaksanakan dalam melaksanakan pekerjaan?
   b. Kualitas pekerjaan
      1) Apakah kualitas pekerjaan yang telah diberikan oleh bmt al hijrah telah sesuai dengan kemampuan bapak/ibuk?
   c. Ketepatan waktu

1) Apakah dalam melaksanakan tugas yang diberikan bmt bapak/ibuk senatiasa melakukan tepat waktu dan apakah ada sangksi yang diberikan bmt jika terjadinya keterlambatan dalam menyelesaikan tugas tersebut ?

d. Kehadiran
   1) Apakah kehadiran bapak/ibuk di bmt senantiasa waktu?

e. Kemampuan kerjasama
   1) Apakah dengan adanya ikatan kerjasama antara karyawan atau dengan atasan membuat bapak/ibuk termotivasi untuk bekerja?

B. Kompensasi (Sumber :Landasan Teori)

1. Kompensasi

   a. Gaji

      1) Apakah gaji yang diberikan berikan sudah sesuai dengan kinerja bapak/ibuk terhadap perusahaan?

      2) Apakah dengan gaji yang bapak/ibuk terima sekarang membuat bapak/ibuk termotivasi dalam bekerja?

   b. Tunjangan

      1) Tunjangan seperti apa yang bapak/ibuk terima dari bmt al-hijrah?

      2) Apakah dengan adanya tunjangan tersebu membuat bapak/ibuk termotivasi untuk bekerja?

   c. Insentif

      1) Apakah bmt memberikan insentif insentif jika kinerja bapak/ibuk melebihi standar yang ditentukan bmt?

2) Apakah dengan adanya kompensasi tersebut membuat bapak/ibuk bersemangat dalam bekerja?

d. Kompensasi tidak langsung

1) Apakah bmt al hijrah memberikan fasilitas kesehatan terhadap karyawan nya, fasilitas kesehatan seperti apa yang bapak/ibuk terima?

2) Apakah dengan fasilitas tersebut membuat bapak/ ibuk termotivasi dalam bekerja?

C. Motivasi (Sumber: Landasan Teori)

1. Motivasi

a. Kebutuhan fisiologi

1) Apakah bmt al hijrah menyediakan tempat tinggal,dan uang makan perharinya bagi karyawan?

2) Apakah dengan adanya kebutuhan fisiologis yang diberikan oleh meningkatkan motivasi bapak/ibuk dalam bekerja?

b. Kebutuhan rasa aman

1) Apakah bmt al hijrah memberikn jaminan asuransi kerja kepada karyawan?

2) Apakah dengan adanya kebijakan yang diterapkan bmt dengan jaminan terawbut membuat bapak/ibuk termitivasi bekerja di bmt?

c. Kebutuhan sosial

1) Bagaimana huhungan keharmonisan bapak/ibuk dengan manager?

2) Apakah dengan adanya hubungan yang baik anatara manager dengan karyawan memotivasi bapak/ibuk dalam bekerja?

d. Kebutuhan penghargaan

1) Apakah bmt memberika penghargaan kepada bapak/ibuk atas pencapaian kinerja bapak/ibuk terhadap bmt?
2) Apakah dengan adanya pemberian penghargaan tersebut membuat bapak/ibuk termotivasi untuk bekerja?

e. Kebutuhan aktualisasi diri

1) Apakah bmt al hijrah memberikan pelatihan secara berkala terhadap pengembangan keahliam bapak/ibuk?
2) Apakah hal tersebut memmbuat bapak/ibuk termotivasi untuk bekerja

DOKUMENTASI








5
6 KTR
7
8 Jumlah



