

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1.Deskripsi Teori

2.1.1. Pengaruh

2.1.1.1. Pengertian Pengaruh

Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (seseorang) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.¹ Pengaruh juga berarti suatu kondisi di masa yang lalu atau di masa sekarang, yang dialami atau benar-benar memainkan peranan dalam menentukan kelakuan seseorang, atau jalan pikiran sekarang ini. Sedangkan menurut Kartini Kartono dan Dali Gulo mendefinisikan pengaruh sebagai kekuatan yang timbul oleh suatu masyarakat yang mempengaruhi sikap, pendirian dan perilaku seseorang.²

Dari pengertian yang telah dikemukakan sebelumnya dapat disimpulkan, bahwa pengaruh merupakan suatu daya yang dapat mengubah atau membentuk sesuatu yang lain. Sehubungan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, pengaruh merupakan hubungan sebab-akibat antar variabel. Dalam hal ini penghargaan (*reward*) memberikan pengaruh

¹ Kamus Besar Bahasa Indonesia, cet.3, Jakarta: Balai Pustaka, 2005, hlm. 849

² James Drever, *Kamus Psikologi*, Jakarta: Bina Aksara, 1986, hlm 226

terhadap kinerja karyawan muslim Bank Negara Indonesia Syari'ah Cabang Semarang.

2.1.2. Penghargaan (*Reward*)

2.1.2.1. Pengertian Penghargaan (*Reward*)

Penghargaan (*Reward*) adalah ganjaran, hadiah, atau imbalan. Dalam konsep manajemen penghargaan (*reward*) merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi para pegawai, metode ini bisa juga mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang berulang-ulang, selain motivasi penghargaan (*reward*) juga bertujuan agar seseorang menjadi giat lagi usahanya untuk memperbaiki dan meningkatkan prestasi yang telah dapat dicapainya.³

2.1.2.2. Kriteria Distribusi Penghargaan (*Reward*)

Menurut seorang ahli dalam sistem penghargaan (*reward*) organisasi, ada 3 kriteria umum antara lain sebagai berikut:

a. Prestasi hasil.

Hasil yang nyata dari prestasi individu, kelompok atau organisasi kuantitas atau kualitas prestasi.

b. Prestasi tindakan dan perilaku

³ Amin Widjaja Tunggal, *Kamus Manajemen Strategik*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000, hlm

Dalam bentuk kerja tim kerjasama, pengambilan risiko, kreativitas.

c. Pertimbangan selain prestasi

Menurut kebiasaan atau menurut kontrak, dimana jenis pekerjaan, sifat pekerjaan, persamaan, ketekunan, tingkat dalam hirarki dan sebagainya diberi penghargaan (*reward*).⁴

2.1.2.3. Tujuan Penghargaan (*Reward*)

Tujuan utama dari program penghargaan (*Reward*) yang diberikan pada tiap individu mempunyai alasan dan tujuan khusus.

Tujuan diberikannya penghargaan (*reward*) adalah:

- a. Menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi
- b. *Mempertahankan* karyawan agar terus datang untuk bekerja
- c. *Memotivasi* karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.⁵

Sejumlah penelitian yang signifikan telah dilakukan mengenai apa yang menentukan kepuasan individu atas penghargaan. Lawler meringkas lima kesimpulan berdasarkan literatur ilmiah tentang perilaku. Kesimpulan itu adalah:

1. *Kepuasan suatu penghargaan merupakan fungsi dari berapa banyak yang diterima dan berapa banyak yang*

⁴ Robert Kreitner, Angelo, Kinichi, *Perilaku Organisasi Organization Behavior*, Jakarta: Salemba Empat, 2005, hlm 301

⁵ John M. Ivancevich, Robert Konopaske, Michael T Matteson, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jakarta: PT Gelora Aksara, 2006, hlm 226

menurut individu seharusnya diterima. Kesimpulan ini didasarkan atas perbandingan yang dibuat oleh masyarakat. Ketika orang-orang menerima lebih sedikit dari apa yang menurut mereka seharusnya mereka terima, mereka akan merasa tidak puas.

2. *Perasaan seseorang mengenai kepuasan dipengaruhi oleh perbandingan dengan apa yang terjadi pada orang lain.* Orang cenderung membandingkan usaha, keterampilan, senioritas, dan kinerja dengan pekerjaan orang lain. Mereka kemudian berusaha untuk membandingkan penghargaan.
3. *Kepuasan dipengaruhi oleh seberapa puas karyawan dengan penghargaan (reward) intrinsik maupun ekstrinsik.* Penghargaan (*reward*) intrinsik dinilai secara pribadi oleh karyawan; penghargaan (*reward*) ini berhubungan dengan melaksanakan pekerjaan, contoh perasaan akan prestasi dan pencapaian.
4. *Setiap orang memiliki perbedaan dalam hal penghargaan (reward) yang ia inginkan dan seberapa penting penghargaan tersebut baginya.* Setiap individu memiliki perbedaan mengenai penghargaan apa yang ia sukai. Bahkan, penghargaan (*reward*) yang disukai bervariasi

menurut perjalanan karir seseorang, menurut pertambahan usia dan perubahan situasi.

5. *Beberapa jenis penghargaan (reward) ekstrinsik dianggap memuaskan karena jenis penghargaan (reward) ini menghasilkan penghargaan (reward) lain.* Sebagai contoh, sebuah ruangan besar atau sebuah ruangan besar atau sebuah ruangan yang memiliki tirai sering kali dianggap sebuah penghargaan (*reward*) karena hal tersebut menunjukkan status dan kekuasaan individu. Uang merupakan penghargaan yang menghasilkan hal-hal seperti gengsi, otonomi, independensi keamanan tempat tinggal.⁶

2.1.2.4. Kepuasan dan Kinerja

Teori pengharapan Vroom mengasumsikan bahwa penghargaan (*reward*) menyebabkan kepuasan dan bahwa dalam beberapa hal kinerja menghasilkan penghargaan (*reward*), maka kemungkinan yang terjadi di antara kepuasan dan kinerja adalah melalui variabel ketiga yaitu penghargaan (*reward*). Secara sederhana digambarkan bahwa kinerja yang baik akan menghasilkan penghargaan (*reward*), yang pada gilirannya akan mengarahkan kepada kepuasan, rumusan ini

⁶*Ibid.*, hlm 227

menyatakan bahwa kinerja menyebabkan kepuasan melalui variabel perantara yaitu penghargaan (*reward*).⁷

Penghargaan (*reward*) diklasifikasikan ke dalam dua kategori luas: ekstrinsik dan intrinsik. Suatu *penghargaan (reward) intrinsik* didefinisikan sebagai penghargaan (*reward*) yang diatur sendiri oleh seseorang. Hal tersebut menyediakan perasaan puas atau terima kasih, sering kali pekerjaan dilakukan dengan baik. Suatu *penghargaan (reward) ekstrinsik*, datang dari luar orang tersebut. Menerima pujian dari *supervisor* merupakan penghargaan (*reward*) ekstrinsik, yaitu datang dari luar orang lain terhadap orang tersebut. Baik penghargaan (*reward*) intrinsik atau ekstrinsik sama-sama memiliki nilai tersendiri. Kita akan memerinci kedua jenis penghargaan (*reward*) tersebut dalam bagian berikut:

A. Penghargaan Ekstrinsik

1. Gaji dan Upah

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Sedangkan gaji pada umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan atau tahunan terlepas dari lamanya jam kerja yang kerap digunakan bagi karyawan-karyawan staf profesional.

⁷*Ibid.*, hlm 105

2. Tunjangan Karyawan

Tunjangan finansial utama karyawan di kebanyakan organisasi kesempatan untuk berpartisipasi dalam rencana pensiun merupakan penghargaan yang bernilai. Tunjangan karyawan seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit, dan liburan, pada umumnya merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.

3. Promosi

Bagi banyak karyawan, promosi tidak sering terjadi, beberapa karyawan tidak pernah mengalaminya selama karir mereka. Manajer menjadikan penghargaan (*reward*) promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Kriteria yang sering kali digunakan untuk meraih keputusan promosi adalah senioritas. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan (*reward*) promosi.

B. Penghargaan Intrinsik

1. Penyelesaian (*Completion*)

Kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan hal yang penting bagi sebagian orang. Orang-orang ini menilai apa yang mereka sebut sebagai *penyelesaian tugas*. Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas, dan efek

penyelesaian tugas seseorang merupakan suatu bentuk penghargaan (*reward*) bagi dirinya sendiri. Kesempatan yang memungkinkan orang seperti ini menyelesaikan tugasnya dapat memiliki motivasi efek yang kuat.

2. Pencapaian (*Achievement*)

Pencapaian merupakan penghargaan (*reward*) yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang. Mc Clelland menemukan bahwa terdapat perbedaan individual ketika seseorang mencapai pencapaian. Sebagian orang mencari sasaran yang sulit sementara yang lainnya cenderung untuk mencari sasaran yang umum dan mudah.

3. Otonomi (*Autonomy*)

Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat. Perasaan otonomi dapat dihasilkan dari kebebasan melakukan apa yang dianggap terbaik oleh karyawan dalam suatu situasi tertentu. Pada pekerjaan yang terstruktur dan terkendali oleh manajemen, sulit untuk menciptakan tugas yang mengarah pada otonomi.

4. Pertumbuhan Pribadi (*Personal Growth*)

Pertumbuhan pribadi dari setiap orang merupakan pengalaman yang unik. Seseorang yang mengalami pertumbuhan semacam itu bisa

merasakan perkembangan dirinya dan bisa melihat bagaimana kemampuannya dikembangkan. Dengan mengembangkan kemampuan, seseorang mampu memaksimalkan atau setidaknya memuaskan potensi keterampilan. Sebagian orang sering kali merasa tidak puas dengan pekerjaan dan organisasi mereka jika tidak diizinkan atau didorong untuk mengembangkan keterampilan mereka.⁸

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja (*performance*) dalam istilah kamus akuntansi adalah kuantifikasi dari keefektifan dalam pengoperasian bisnis selama periode tertentu.⁹

Dalam kamus besar ekonomi *performance* adalah istilah umum yang menggambarkan tindakan atau aktivitas suatu organisasi selama periode tertentu, seiring referensi pada sejumlah standar, seperti biaya masa lalu atau biaya yang diproyeksikan dasar efisiensi pertanggung jawaban (*accountability*) manajemen dan sebagainya.¹⁰

Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

⁸John M Ivanevich dkk, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama, 2006, Hlm 226

⁹Siegel Joel G dan Joek Shim, *Kamus Istilah Akuntansi*, Jakarta: PT Elex Komputindo, 1994

¹⁰Sigit Wiharno dan Sujuna Ismaya, *Kamus besar Ekonomi*, Bandung: CV Pustaka Grafika, 2003 hlm 346

Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian. Posisi karyawan dalam suatu perusahaan dibedakan atas karyawan operasional dan manajerial (pimpinan).¹¹

Mengidentifikasi dan Mengukur Kinerja karyawan, Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang akan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Semangat kerja yang dibalut oleh kekuatan iman melahirkan kerja keras serta tanggung jawab yang mendalam terhadap tugas-tugas yang dikerjakannya. Bekerja itu adalah amanah dari Allah, sehingga ada sikap mental yang tegas pada setiap diri.

- a. Karena bekerja itu adalah amanah, maka dia akan bekerja dengan kerinduan dan tujuan agar pekerjaannya tersebut menghasilkan tingkat opsi yang seoptimal mungkin
- b. Ada semacam kebahagiaan melaksanakan pekerjaan tersebut berarti dia telah melaksanakan amanah Allah.
- c. Tumbuh kreatifitas untuk mengembangkan, memperkaya dan memperluas, karena dirinya merasa bahwa dengan mengembangkan pekerjaannya akan tumbuh berbagai kegiatan dan tantangan yang menunjukkan bertambahnya amanah Allah kepada dirinya.

¹¹Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta: CV Haji Masagung, 1990. Hlm 13

- d. Ada semacam malu hati apabila pekerjaannya tidak dia laksanakan dengan baik, karena hal ini berarti sebuah penghianatan terhadap amanah Allah SWT.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja islami adalah serangkaian hasil yang diperoleh dari kemampuan, usaha dan kesempatan para pekerja selama periode waktu tertentu, dan didalam mencapai tujuannya tersebut selalu berupaya dengan penuh kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bukti pengabdian dirinya kepada Allah SWT.

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Dengan adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atas Sumber Daya Manusia yang ada dalam organisasi. Melalui penilaian tersebut, maka dapat diketahui bagaimana kondisi riil karyawan dilihat dari kinerja.¹²

Seorang muslim yang mempunyai kekuatan iman akan merasa malu apabila prestasinya hanya pas-pasan saja, karena bagi dirinya, hasil kerja keras merupakan cermin kualitas dirinya. Itulah sebabnya dia tidak pernah menyerah begitu saja pada situasi dan kondisi, karena menyerah begitu saja tanpa usaha adalah bukti dari lemahnya iman.

¹² Ambar Teguh Sulistiyani dan rosidah, *Managemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha Ilmu, hlm.224.

Adapun hubungan perusahaan dengan pekerja menurut pandangan islam adalah sebagai berikut:¹³

a. Keputusan perekrutan, promosi dan lain-lain bagi pekerja

Islam mendorong umatnya untuk memperlakukan setiap muslim secara adil. Sebagai contoh dalam perekrutan, promosi atau keputusan-keputusan lain dimana seorang manager harus menilai kinerja seseorang terhadap orang lain, kejujuran dan keadilan adalah sebuah keharusan.

b. Upah yang adil

Sejumlah majikan mungkin akan mengambil keuntungan dari para pekerjanya dan membayar kepada mereka karena tuntutan kebutuhan mereka untuk mendapat penghasilan, islam menentang praktek eksploitasi semacam ini. Jika tingkat upah terlalu rendah, para pekerja mungkin tidak termotivasi untuk berusaha secara maksimal, sama halnya jika tingkat upah terlalu tinggi maka sang majikan mungkin tidak mendapatkan keuntungan dan tidak dapat menjalankan perusahaannya. Dalam organisasi islam, upah harus direncanakan dengan cara yang adil baik para pekerja maupun majikan.

¹³Muhammad dan R. Lukman Fauroni, *Visi Al-Qur'an Tentang Etika dan Bisnis*. Jakarta:Salemba Diniyah, 2002, hlm.174-177

c. Penghargaan (*reward*) terhadap keyakinan pekerja

Prinsip umum tauhid atau keesaan berlaku untuk semua aspek hubungan antara perusahaan dan pekerjanya. Pengusaha muslim tidak boleh memperlakukan pekerjanya seolah-olah islam tidak berlaku selama bekerja. Sebagai contoh, pekerja muslim harus diberi waktu untuk melaksanakan shalat dan tidak boleh dipaksa untuk melakukan tindakan yang bertentangan dengan moral islam, harus diberi waktu istirahat ketika mereka sakit dan tidak dapat bekerja, serta tidak boleh dilecehkan secara seksual, dan lain-lain.

d. Hak pribadi

Jika seorang pekerja memiliki masalah fisik yang membuatnya tidak dapat mengerjakan tugas-tugas tertentu atau jika seorang pekerja telah berbuat kesalahan di masa lalu, maka sang majikan tidak boleh menyiarkan berita tersebut, hal ini akan melanggar hak pribadi seorang pekerja

e. Kebajikan

Prinsip kebajikan (*ihsan*) seharusnya merasuk dalam hubungan antara bisnis dan pekerja. Pada suatu saat sebuah usaha mungkin berjalan kurang memuaskan dan para pekerjanya mungkin akan menanggung pengurangan upah sementara untuk waktu kerja yang sama. Aspek lain

prinsip kebijakan adalah tidak melakukan tekanan yang tidak semestinya terhadap para pekerja untuk bekerja secara terus menerus.

2.1.3.2.Indikator-indikator kinerja

Indikator-indikator kinerja karyawan menurut (Simamora dan Heryanto,2004:21) yaitu antara lain:¹⁴

- a. Loyalitas adalah kesetiaan pegawai terhadap organisasi dan semangat berkorban demi tercapainya tujuan organisasi.
- b. Tanggung jawab adalah rasa memiliki organisasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan ditekuni serta berani menghadapi segala konsekuensi dan risiko dari pekerjaan tersebut.
- c. Keterampilan adalah kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas serta menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.

Penilaian kinerja sebagai suatu penilaian formal serta sistematis, didesain untuk mengukur prestasi kerja aktual dari seorang karyawan, penilaian ini memiliki sejumlah tujuan sebagai berikut:

- a) Menjadi dasar bagi pemberian penghargaan (*reward*)
- b) Membangun dan meningkatkan hubungan antar karyawan
- c) Memberikan pemahaman yang jelas dan konkret tentang prestasi riil dan harapan atasan

¹⁴Husein Umar, *SDM dalam Organisasi*, Jakarta: PT SUN, 2004

d) Memberikan *feedback* bagi rencana perbaikan dan peningkatan kinerja.¹⁵

Menurut Sikula (1981), sebagaimana dikutip Mangkunegara (2000), memberikan ruang lingkup pengukuran kinerja dengan rumus 5W+1H, yaitu: Who, What, Why, When, Where+ How rinciannya.¹⁶

1) Who (siapa)

Pertanyaan ini mencakup : siapa yang harus dinilai? Yakni, seluruh tenaga kerja yang ada dalam organisasi dari jabatan yang tertinggi sampai pada pegawai jabatan terendah. Juga, siapa yang harus menilai? Penilaian dapat dilakukan oleh atasan langsung atau atasan tidak langsung atau juga penilai lain yang ditunjuk oleh pemimpin perusahaan karena kepakarannya.

2). What (Apa)

Apa yang harus dinilai? Yakni, berupa objek/materi, seperti hasil kerja, kemampuan, sikap, kepemimpinan, dan motivasi kerja. Juga dimensi waktu, seperti kinerja yang dicapai pada saat ini (*current performance*) dan potensi yang dapat dikembangkan pada waktu yang datang (*future potensial*)

3). Why (Mengapa)

Mengapa penilaian kerja harus dilakukan? Hal ini untuk memelihara potensi kerja, menentukan kebutuhan pelatihan kerja, dasar pengembangan karir, dan dasar promosi jabatan.

¹⁵ Yusanto dan Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islami*, Jakarta: Gema Insani Press, 2002, hlm 199

¹⁶ *Ibid.*, Hlm 199

4). When (Bilamana)

Waktu pelaksanaan penilaian kinerja dapat dilakukan secara formal dan informal. Secara formal, dilakukan secara periodik, Secara informal, dilaksanakan setiap saat

5). Where (Dimana)

Ada dua alternatif tempat bagi berlangsungnya penilaian, yakni di tempat kerja (*on the job appraisal*) atau diluar tempat kerja (*off the job appraisal*) dengan cara meminta bantuan tenaga konsultan.

6). How (Bagaimana)

Bagaimana penilaian kinerja dilakukan? Yakni, dengan menggunakan metode tradisional, antara lain *rating scale*, atau modern, di antaranya *management by obyektif (MBO)*, *assessment centre*.¹⁷

2.1.3.3. Tujuan penilaian

Adapun tujuan penilaian adalah:

- a. Untuk mengetahui tujuan dan sasaran manajemen dan pegawai
- b. Memotivasi pegawai untuk memperbaiki kinerjanya.

¹⁷*Ibid.*, hlm 199

- c. Mendistribusikan penghargaan (*reward*) dari organisasi atau instansi yang dapat berupa pertambahan gaji atau upah dan promosinya yang adil.
- d. Mengadakan penelitian manajemen personalia.¹⁸

2.1.3.4. Manfaat Penilaian Kinerja

- 1. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- 2. Perbaikan kinerja
- 3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- 4. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja
- 5. Untuk kepentingan penelitian kepegawaian
- 6. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.¹⁹

2.1.3.5. Pengaruh Penghargaan (*Reward*) Terhadap Kinerja Karyawan

Penghargaan (*Reward*) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan muslim, di dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan karyawan dengan baik dan penuh tanggung jawab, dan pada akhirnya dapat memperoleh hasil yang maksimal. Pengaruh penghargaan (*Reward*) yang baik dan dengan sikap serta dukungan dari pimpinan tentu akan dapat meningkatkan semangat kerja

¹⁸ *Ibid.*, hlm 201

¹⁹ Ambar T Sulistiyani dan Rosidah, *Managemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003, hlm 225

karyawan, namun bila penghargaan (*reward*) kurang mendukung, karyawan kurang semangat melakukan pekerjaannya.²⁰

Besarnya pengaruh penghargaan (*reward*) tentu akan sangat berbeda-beda, tetapi perusahaan yang akan berkembang dengan baik pada umumnya adalah perusahaan yang selalu melakukan inovasi dan kreativitas tiada henti.²¹

Dengan adanya penghargaan (*reward*), diharapkan seseorang karyawan dapat produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tugas-tugasnya, sehingga target profitabilitas bank dapat terpenuhi. Selain itu dengan adanya karyawan dan pihak perusahaan akan dapat terjalin dengan baik, sehingga seluruh karyawannya akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya.

Sesungguhnya Islam menganjurkan umatnya untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan melarang umtnya dalam hal bermalas-malasan, karena sesungguhnya Allah tidak akan merubah suatu umatnya apabila dia tidak merubahnya sendiri, keberhasilan seseorang tidak tergantung dari kaya tidaknya orang tua melainkan dari diri mereka sendiri jika mau bersungguh-sungguh.

Penghargaan (*reward*) dalam perusahaan memiliki pengaruh yang sangat besar pada keberhasilan perusahaan, dengan perubahan yang saat ini sedang terjadi dan makin meluasnya masyarakat global untuk menggunakan

2006 ²⁰ Ahmad Abu Sinn dan Ibrahim, *Managemen Syari'ah*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,

²¹ Bambang, Hariadi, *Strategi Managemen*, Malang: Bayumedia Publishing, 2005, hlm.48

prinsip-prinsip syari'ah di dalam perusahaan yang dikelolanya karena perusahaan pasti menghadapi banyak tantangan yang tidak pernah dihadapi sebelumnya.

2.2. Penelitian Terdahulu

Dalam studi literatur ini, penulis mencantumkan beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh pihak lain sebagai bahan rujukan dalam mengembangkan materi yang ada dalam penelitian yang di buat oleh penulis. Beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki korelasi dalam penelitian ini adalah:

Masrup (2005), dengan judul Hubungan Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Baitut Tamwil Tamzis Wonosobo. Hasil Analisis regresi yang dilakukan dapat diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

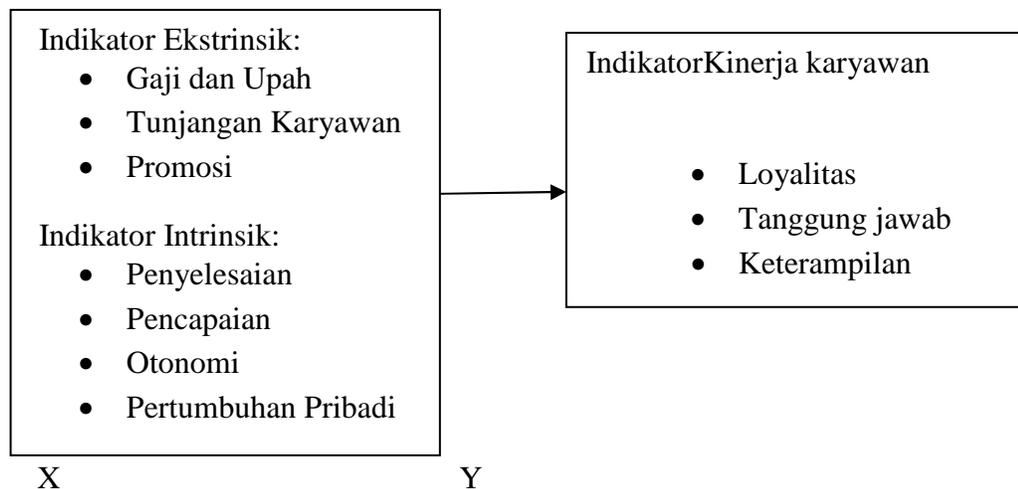
Aan Qurrotul'aini (2011), Mahasiswa IAIN Walisongo Semarang, dengan judul, Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan muslim (study kasus di dedy jaya plaza ketanggungan brebes). Hasil analisis regresi yang dilakukan dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan muslim.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, belum ada yang membahas tentang penghargaan (*reward*) maka, peneliti

meneliti yang berkaitan dengan pengaruh penghargaan (*reward*) terhadap kinerja karyawan muslim.

2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis

Model konseptual yang didasarkan pada tinjauan pustaka, maka kerangka pemikiran teoritis penelitian dijelaskan pada gambar dibawah ini.



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran Teoritik

Sumber: dikembangkan dari penelitian John M Ivanevich dkk (2006), dan Husein Umar (2004)

2.4.HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis dan hasil penemuan beberapa penelitian, maka hipotesis data dirumuskan sebagai berikut:

H₁: Ada pengaruh Reward terhadap kinerja karyawan muslim Pada BNI Syari'ah Cabang Semarang.