

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Deskripsi Teori

2.1.1. Pengaruh

2.1.1.1. Pengertian Pengaruh

Pengaruh atau *influence* adalah penggunaan perilaku aktual yang menyebabkan perubahan perilaku atau sikap orang lain.

Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa pengaruh pada dasarnya adalah penggunaan perilaku aktual yang menyebabkan perubahan sikap atau perilaku seseorang, kelompok atau organisasi.¹

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 terhadap kinerja karyawan KSPS BMT Surya Melati Kabupaten Grobogan.

¹ Prof. wibowo. *Perilaku dalam organisasi*. jakarta:PT.RajaGravindo Persada.2014.,hal 208

2.1.2 Penghargaan (*Reward*)

2.1.2.1. Pengertian Penghargaan (*Reward*)

Penghargaan adalah sebuah bentuk apresiasi atas pelaksanaan yang di berikan manajer dan hasil yang di peroleh, pekerja mendapat upah dan gaji. sementara itu, untuk meningkatkan kinerja menejer menyediakan insentif bagi pekerjanya yang dapat memberikan prestasi kerja melebihi standar kinerja yang diharapkan.

Diluar upah gaji dan insentif, seringkali pemimpin memberikan tambahan penerimaan yang lain sebagai upaya lebih menghargai kinerja pekerjaan.²

Konsep islam seseorang yang mencapai atau mempunyai penghargaan di jelaskan dalam QS.,At-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ

عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

²Prof.,wibowo,manajemen kinerja,jakarta:PT.RajaGravindo Persada, 2014, Hal.,306

Artinya: Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Penjelasan surat diatas yaitu bahwa setiap muslim atau manusia saat melakukan bekerja dengan baik maka akan mendapat hadiah yang baik pula. Apapun pekerjaan itu akan mendapat penghargaan yang setimpal dengan pekerjaan itu.

Dan juga di terangkan dalam QS Al-Naml ayat 35-36 sebagai berikut :

وَإِنِّي مُرْسَلَةٌ إِلَيْهِمْ بِهَدِيَّةٍ فَنَظِرَةٌ بِمَ يَرْجِعُ الْأَمْرُسُلُونَ ﴿٣٥﴾ فَلَمَّا جَاءَ

سُلَيْمَانَ قَالَ أَتُمِدُّونَنِ بِمَالٍ فَمَا آتَانِي اللَّهُ خَيْرٌ مِّمَّا آتَانُكُمْ بَلْ

أَنْتُمْ بِهَدِيَّتِكُمْ تَفْرَحُونَ ﴿٣٦﴾

Artinya: “Sesungguhnya aku akan mengirim utusan kepada mereka dengan membawa hadiah,Dan

(Aku akan) menunggu apa yang akan dibawa kembali oleh utusan-utusan itu."

Maka tatkala utusan itu sampai kepada Sulaiman, Sulaiman berkata: "Apakah (patut) kamu menolong aku dengan harta? Maka apa yang diberikan Allah kepadaku lebih baik daripada apa yang diberikannya kepadamu; tetapi kamu merasa bangga dengan hadiahmu.

Pemberian (*rewards*) atau gaji harus dibayar atau dihargai sesuai dengan keahlian dan *skill* masing-masing karyawan. Hal itu sesuai dengan firman Allah SWT yaitu:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا^ط وَلِيُؤْفِقَهُمْ^ط أَعْمَلَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١١﴾

19. dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.

Dari itu dapatlah dikatakan bahwa tenaga kerja berhak menerima gaji sesuai keahlian dan kemampuannya walaupun terjadi penundaan. Dalam

surat An-Nahl:97³, dijelaskan maksud dari kata balasan dalam ayat tersebut adalah gaji atau insentif. Jadi dalam Islam, jika seseorang mengerjakan pekerjaan dengan niat karena Allah (amal shaleh) maka ia akan mendapatkan balasan baik di dunia (berupa gaji) maupun di akhirat (berupa pahala).

Dari ayat tersebut dapat diketahui bahwa Allah memerintah manusia untuk bekerja, akan tetapi dalam melakukan pekerjaan haruslah dengan niat yang ikhlas dan menyadari bahwa semua kembali kepada Allah. Niatkan setiap aktivitas dalam kehidupan ini untuk ibadah kepada Allah, tidak mengharap imbalan materi serta pujian dari orang lain. Karena sesuatu pekerjaan akan terlihat dengan hasil pekerjaan itu jika melakukan pekerjaan yang baik dan ikhlas maka semua juga akan menghasilkan penghargaan yang baik dan berkualitas. ⁴

³ AL-Qur'an, QS. An-Nahl, ayat : 97

⁴ Dr.Mardani, *Ayat-Ayat Dan Hadist Ekonomi Syariah*, Jakarta; PT Raja Grafindo Persada, 2012., Hal 86

2.1.2.2. Kriteria Distribusi Penghargaan (*Reward*)

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

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*)⁵

2.1.2.3 Tujuan Penghargaan (*Reward*)

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

- a. Menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi

⁵ Robert Kreitner, Angelo, Kinichi, *Perilaku Organisasi Organization Behavior*, Jakarta: Salemba Empat, 2005, hlm 301

- b. *Mempertahankan* karyawan agar terus datang untuk bekerja
- c. *Memotivasi* karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.⁶

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 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

⁶ John M. Ivancevich, Robert Konopaske, Michael T Matteson, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jakarta: PT Gelora Aksara, 2006, hlm 226

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 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.⁷

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 menyatakan bahwa kinerja menyebabkan kepuasan melalui variabel perantara yaitu penghargaan (*reward*).⁸

Penghargaan (*reward*) diklasifikasikan ke dalam dua kategori luas: ekstrinsik dan intrinsik. Suatu *penghargaan (reward) intrinsik* didefinisikan sebagai penghargaan (*reward*) yang diatur sendiri oleh

⁷*Ibid.*, hlm 227

⁸*Ibid.*, hlm 105

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

uang merupakan penghargaan ekstrinsik yang utama, telah dinyatakan walau masyarakat umum telah menyetujui bahwa uang merupakan mekanisme utama untuk memberi penghargaan dan memodifikasi sesuatu dalam industri.

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.⁹

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

⁹ John M. Ivancevich, Robert Konopaske, Michael T Matteson, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jakarta: PT Gelora Aksara, 2006, hlm 226

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.¹⁰

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.3.1. pengertian Kinerja Karyawan

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

¹⁰ Ibid., John M. Ivancevich, Robert Konopaske, Michael T Matteson, 2006, hlm 226

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

Karyawan dalam sebuah perusahaan selalu wajib dalam menjalankannya dengan baik. Seperti pada waktu istirahat untuk melanjakan shalat, makan yang sejenak bersantai namun pekerja harus juga menjalankan tugasnya sia waktu yang benar. Seperti di jelaskan dalam QS Al-Jumu'ah ayat 10 :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ

وَأَذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya : Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.

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

Dalam hadis diriwayatkan: “diwajibkan seorang Muslim untuk mendengar dan taat kepada pemimpin atas sesuatu yang disukai atau dibenci, kecuali ia memerintahkan kepada maksiat.”

Seperti diterangkan dalam hadist dibawah ini :

يُحِبُّ اللَّهُ الْعَامِلَ إِذَا عَمِلَ أَنْ يُحْسِنَ (روه الصبرانى)

Artinya :Allah mencintai pekerja yang apabila bekerja ia menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Penjelasan dari hadist diatas adalah, Allah Swt, menyukai pekerja yang menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Dalam riwayat lain disebutkan bahwa apabila seseorang diantara kalian melakukan suatu pekerjaan, hendaklah ia menyelesaikan dengan sebaik-baiknya.

Dijelaskan juga dalam hadist khalid ibn Adi al-juhany menerangkan

وَعَنْ حَالِدِ بْنِ عَدِيِّ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَآلِهِ وَسَلَّمَ , قَالَ " مَنْ جَاءَهُ مِنْ أَجْرِهِ مَعْرُوفٌ , مِنْ غَيْرِ إِسْرَافٍ , وَلَا مَسْئَلَةٍ , فَلْيَقْبَلْهُ , وَلَا يَرُدَّهُ , فَإِنَّهُ هُفَ رِزْقُ سَأَفَهُ اللَّهُ إِلَيْهِ (روه احمد)

Artinya :” bahwasanya Nabi saw bersabda : barang siapa datang kepadanya dari saudaranya suatu makruf, bukan karena sangat dikehendakinya ataupun memintanya, janganlah ditolak.

Karena makruf yang datang itu adalah rizki yang datang dari Allah”. (H.R.Ahmad; Al-Muntaqa II; 422).¹²

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 dengankerinduan dan tujuan agar pekerjaannya tersebut menghasilkan tingkat opsi yang seoptimal mungkin
- b. Ada semacam kebahagiaan melaksanakan pekerjaan tersebut berarti dia telah melaksanakan amanah allah.

¹² Muhammad Tengku Hasbi. *Koleksi Hadis Hukum*.jakarta: PT.PUSTAKA RISKI PUTRA.2001 Hal :294.

- 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.
- 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.¹³

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.

Adapun hubungan perusahaan dengan pekerja menurut pandangan islam adalah sebagai berikut:¹⁴

- 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.

¹³ Ambar Teguh Sulistiyani dan rosidah, *Managemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha Ilmu, hlm.224.

¹⁴ Muhammad dan R. Lukman Fauroni, *Visi Al-Qur'an Tentang Etika dan Bisnis*. Jakarta: Salemba Diniyah, 2002, hlm.174-177

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.

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 kebajikan adalah tidak melakukan tekanan yang tidak semestinya terhadap para pekerja untuk bekerja secara terus menerus.¹⁵

¹⁵ Muhammad Dan R. Lukman Fauroni, *Visi Al-Qur'an Tentang Etika Dan Bisnis*. Jakaerta :Salemba Diniyah,2002, 174-177

2.1.3.2. Tujuan penilaian

Adapun tujuan penilaian adalah:

- a. Untuk mengetahui tujuan dan sasaran manajemen dan pegawai
- b. Memotivasi pegawai untuk memperbaiki kinerjanya.
- c. Mendistribusikan penghargaan (reward) dari organisasi atau instansi yang dapat berupa penambahan gaji atau upah dan promosinya yang adil
- d. Mengadakan penelitian manajemen personalia.

2.1.3.3. Manfaat Penilaian Kinerja

- a. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- b. Perbaikan kinerja
- c. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- d. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja
- e. Untuk kepentingan penelitian kepegawaian
- f. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.¹⁶

¹⁶ Ibid., Ambar T Sulistiyani dan Rosidah Hal 225

Menurut Harvand penilaian kinerja digunakan untuk :

1. Memperkenalkan perubahan termasuk perubahan dalam budaya organisasi
2. Mendenifisikan tujuan, target dan sasaran untuk periode yang akan datang
3. Memberi orang target yang tidak mungkin dapat di capai sebagai alat untuk memecat dikemudian hari
4. Memberi gambaran bahwa organisasi dalam menentang pekerja untuk memberi kinerja tinggi
5. Meninjau kembali kinerja yang lalu dengan maksud untuk mengevaluasi dan mengaitkan dengan pengupahan.¹⁷

2.1.3.4. Indikator-indikator kinerja

Indikator-indikator kinerja karyawan karyawan menurut CSF (cristical success factors) antara lain :

1. Loyalitas adalah pelayanan yang tepat waktu
2. Tanggung jawab adalah sebagai evektivitas system pelapor keuangan
3. Keterampilan adalah tingkat keterampilan karyawan sesuai dengan tugas pekerja¹⁸

¹⁷ Prof.,Wibowo,*Manajemen Kinerja*,Jakarta:PT.RajaGravindo Persada, 2014, Hal.,306

2.1.3.5. Pengaruh Penghargaan (*Reward*) Terhadap Kinerja

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

¹⁸ Prof. Moeheriono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada. 2012,. Hal 109

terjadi dan makin meluasnya masyarakat global untuk menggunakan prinsip-prinsip syari'ah di dalam perusahaan yang dikelolanya karena perusahaan pasti menghadapi banyak tantangan yang tidak pernah dihadapi sebelumnya.

1.2. 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:

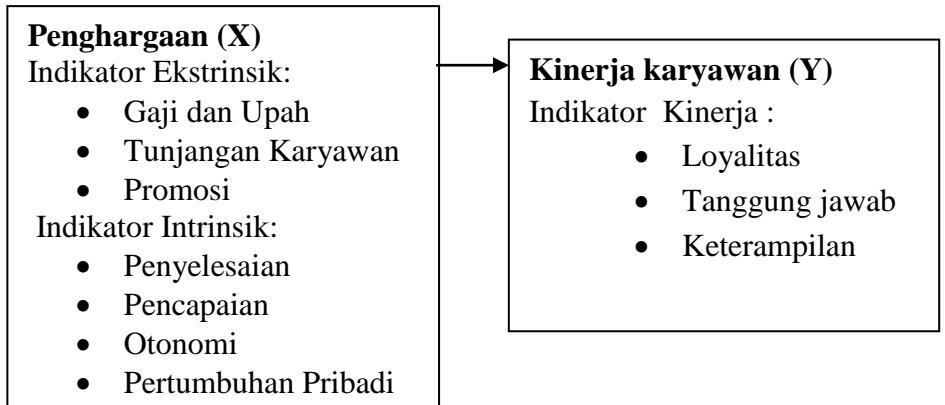
Oleh Jauhar Muammar (2014) Pengaruh Motivasi Material dan Motivasi Spiritual terhadap Kinerja Karyawan Studi pada BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem. Selanjutnya Penelitian Syukron Ma'mun (2012) Pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja dan peningkatan kinerja karyawan (Study Kasus Pada KSU BMT Bina Mitra Mandiri Kudus)

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.

1.3. Kerangka Pemikiran Teoritis

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

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber : John M Ivanevich dkk (2006), dan Prof.Dr.Moeheriono (2012)

1.4. Hipotesis

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

H₁: Ada pengaruh Reward terhadap kinerja karyawan di KSPS BMT Surya Melati Kabupaten Grobogan.