

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

A. Kerangka Teori

Dalam rangka memahami penjelasan diatas yang berkaitan dengan variabel dalam penelitian ini Sugiono (2015:14) mengemukakan pendapat Kerlinger mengenai definisi teori. Teori disini digunakan sebagai seperangkat konstruk, definisi dan proposisi mempunyai fungsi untuk melihat sistematika melalui spesifikasi hubungan antar variabel, sehingga dapat berguna untuk menjelaskan dan meramalkan fenomena, Selanjutnya di dalam penelitian ini ada beberapa teori berdasarkan variabel-variabel yang muncul untuk memudahkan suatu penelitian mendapatkan jawaban atas suatu permasalahan. Teori tersebut sebagai berikut :

1. Kinerja

Kinerja adalah cara mengukur sesuatu pekerjaan dengan satuan waktu tertentu. Suharyono dan Sedarmayanti (2011) menjelaskan definisi kinerja, yaitu hasil fungsi kegiatan dan pekerjaan tertentu selama periode tertentu, berarti kinerja memuat

semua pekerjaan yang dikerjakan oleh semua bagian dan menjadi tanggung jawab pemimpin sebuah organisasi agar berjalan dengan baik. sedangkan Veithzal (2011) mendefinisikan kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti target, sasaran dan standar hasil kerja yang telah di tentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Sedangkan indikator kompetensi ada 2 yaitu positif dan negatif. Indikator positif dikatakan apabila kinerja yang dihasilkan berkualitas, sampai pada tingkatan tertinggi dari tim merumuskan sasaran, harapan dan rencana dengan baik dan memonitor kinerja secara terus menerus serta melakukan umpan balik, memelihara hubungan yang efektif dengan individu dan tim, termasuk didalamnya membangun moral tim secara efektif dengan mengenal kontribusi mereka selama pengambilan keputusan.

Yang kedua adalah indikator negatif yang berarti kinerja yang didapatkan tidak mencapai hasil yang sesuai standar yang telah di tetapkan, termasuk di dalamnya gagal menjelaskan hasil kerja tim

dan standar kerja, tidak melakukan monitor dan umpan balik terhadap kinerja yang efektif termasuk tidak mengambil tindakan untuk memperbaiki kinerja yang kurang. Veithzal (2011)

Kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi ada beberapa faktor yang mempengaruhi untuk menjadi pemicu apakah kinerja karyawan tinggi atau rendah. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik, menurut Mathis dan Jackson (2002) diantaranya adalah : “Kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi “.Sedangkan menurut Mangkunegara (2000) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

a. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan *reality* (*Knowledge+ skill*). Artinya, karyawan dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Stern dalam Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi.

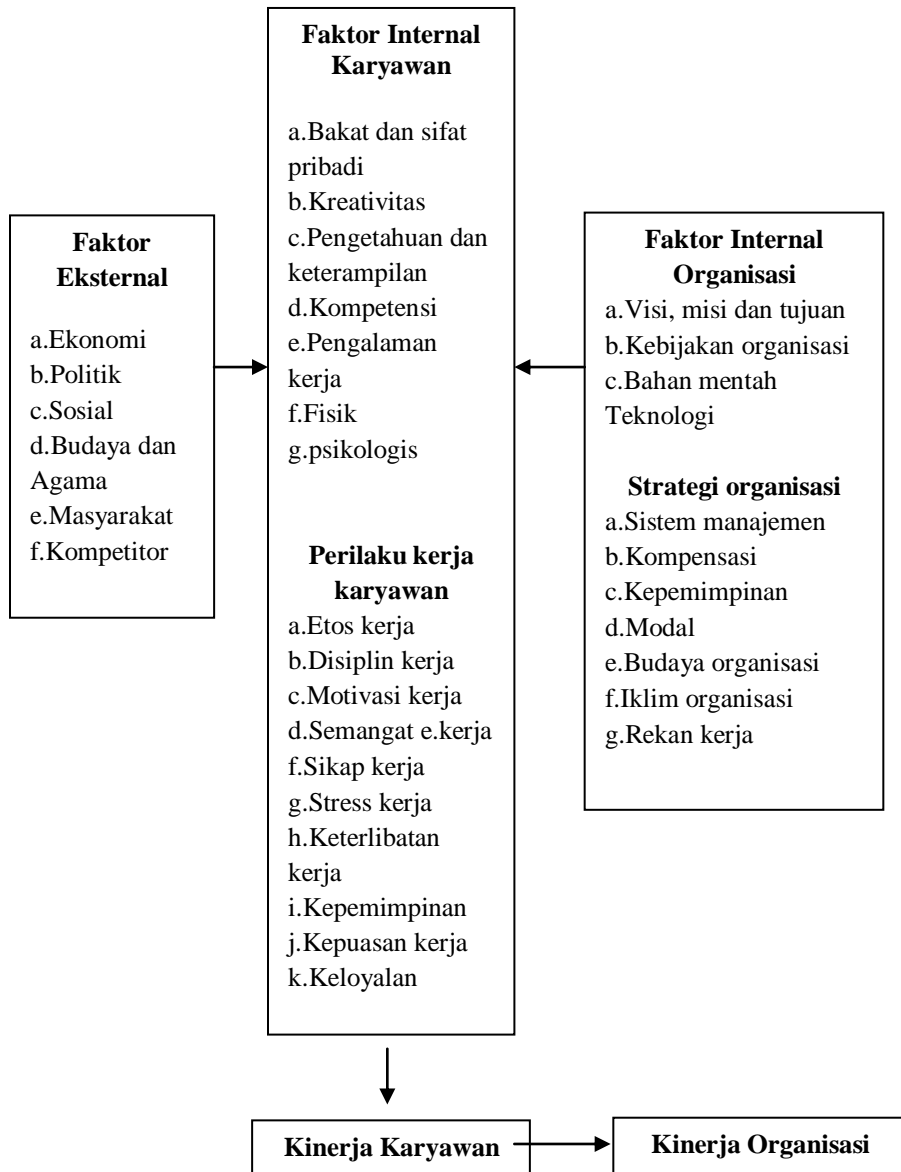
a. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau

aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Wirawan (2015) memetakan faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan



(sumber : Wirawan (2015))

Gambar 2.1

Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan dan
Organisasi

a. Kinerja Lembaga Amil Zakat

Noer et.al (2007) dalam Sugiyarti (2010) membuat beberapa indikator kinerja zakat berdasarkan 25 variabel yang disusun ke dalam 4 Indikator diantaranya adalah

1) Input

Terdiri dari distribusi zakat berdasarkan fatwa, penerima zakat menyadari haknya sebagai asnaf (penerima zakat), infrastruktur kantor, jumlah staff, ketersediaan sistem data base

2) Proses

Status distribusi, status pengumpulan zakat, kepatuhan terhadap sistem akuntansi, ketersediaan independen audit

3) Output

Apakah dana yang disalurkan cukup, persepsi terhadap amil, persepsi terhadap jenis bantuan yang diberikan, evaluasi terhadap *panel of shops / food aids*, apakah distribusi saat ini efisien, apakah dana yang diterima menyelesaikan masalah, puaskah dengan distribusi saat ini?

4) Kualitas

Ketersediaan budget tahunan, persepsi terhadap prosedur distribusi, persepsi terhadap penerima zakat, informasi dan

feedback dari mustahik, jumlah mustahik berganti menjadi muzakki

2. Religiusitas

Dalam bahasa Arab, agama dikenal dengan kata *al-din* dan *al-milah*. Kata *al-din* sendiri mengandung berbagai arti. Ia bisa berarti *al-mulk* (kerajaan), *al-khidmat* (pelayanan), *al-izz* (kejayaan), *al-dzull* (kehinaan), *al-ikrah* (pemaksaan), *al-ihsan* (kebajikan), *al-adat* (kebiasaan), *al-ibadat* (pengabdian), *al-qahr wa al-sulthan* (kekuasaan dan pemerintahan), *al-tadzallul wa al-khudu* (tunduk dan patuh), *al-tha'at* (taat), *al-islam al-tauhid* (penyerahan dan mengesakan Tuhan) (Kahmad, 2002). Dari istilah agama inilah kemudian muncul apa yang dinamakan religiusitas. Meski berakar kata sama, namun dalam penggunaannya istilah religiusitas mempunyai makna yang berbeda dengan religi atau agama. Kalau agama menunjuk pada aspek formal yang berkaitan dengan aturan-aturan dan kewajiban-kewajiban; religiusitas menunjuk pada aspek religi yang telah dihayati oleh individu di dalam hati (Mangunwijaya, 1982).

Religiusitas seringkali diidentikkan dengan keberagamaan. Religiusitas diartikan sebagai seberapa jauh pengetahuan, seberapa kokoh keyakinan, seberapa pelaksanaan ibadah dan kaidah dan seberapa dalam penghayatan atas agama yang dianutnya. Bagi seorang muslim, religiusitas dapat diketahui dari seberapa jauh pengetahuan, keyakinan, pelaksanaan dan penghayatan atas agama Islam (Fuad Nashori dan Rachmy Diana Mucharam, 2002).

Hawari (1996) menyebutkan bahwa religiusitas merupakan penghayatan keagamaan dan kedalaman kepercayaan yang diekspresikan dengan melakukan ibadah sehari-hari, berdoa, dan membaca kitab suci. Ancok dan Suroso (2001) mendefinisikan religiusitas sebagai keberagamaan yang berarti meliputi berbagai macam sisi atau dimensi yang bukan hanya terjadi ketika seseorang melakukan perilaku ritual (beribadah), tapi juga ketika melakukan aktivitas lain yang didorong oleh kekuatan supranatural. Sumber jiwa keagamaan itu adalah rasa ketergantungan yang mutlak (*sense of depend*). Adanya ketakutan-ketakutan akan ancaman dari lingkungan alam sekitar serta keyakinan manusia itu tentang segala keterbatasan dan

kelemahannya. Rasa ketergantungan yang mutlak ini membuat manusia mencari kekuatan sakti dari sekitarnya yang dapat dijadikan sebagai kekuatan pelindung dalam kehidupannya dengan suatu kekuasaan yang berada di luar dirinya yaitu Tuhan.

Berdasarkan uraian di atas, bisa disimpulkan bahwa religiusitas adalah kedalaman penghayatan keagamaan seseorang dan keyakinannya terhadap adanya tuhan yang diwujudkan dengan mematuhi perintah dan menjauhi larangan dengan ikhlas hati dan dengan seluruh jiwa dan raga. Thoules dalam (Azra, 2000) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi religiusitas, yaitu:

- a. Pengaruh pendidikan atau pengajaran dan berbagai tekanan sosial (faktor sosial) yang mencakup semua pengaruh sosial dalam perkembangan sikap keagamaan, termasuk pendidikan orang tua, tradisi-tradisi sosial untuk menyesuaikan dengan berbagai pendapat sikap yang disepakati oleh lingkungan.
- b. Berbagai pengalaman yang dialami oleh individu dalam membentuk sikap keagamaan terutama pengalaman mengenai:

- 1) Keindahan, keselarasan dan kebaikan didunia lain
(Faktor alamiah)
- 2) Adanya konflik moral (Faktor moral)
- 3) Pengalaman emosional keagamaan (Faktor afektif)

Faktor-faktor yang seluruhnya atau sebagian yang timbul dari kebutuhan-kebutuhan yang tidak terpenuhi, terutama kebutuhan terhadap keamanan, cinta kasih, harga diri, dan ancaman kematian.

Polotuzian (1996) dalam Musthofa (2014) menjelaskan Religiusitas sebagai salah satu kualitas penghayatan beragama seseorang atau ketika memeluk agama yang diyakininya, semakin mendalam seseorang semakin religius. dan semakin dangkal beragamanya, semakin kabur religiusitasnya. Seseorang dengan keberagamaan yang intens dan menjadikan agama sebagai pembimbing hidupnya, maka akan menjadikan perilaku kesehariannya berdasarkan nilai-nilai agama yang diyakininya.

Teori kepribadian berhubungan dengan religiusitas yang menggambarkan tingkat religiusitas seseorang. Merefleksikan pola hubungan antara manusia dan tuhan serta hubungan dengan

Masyarakat. Tingkat religiusitas adalah perspektif subyektif individu yang akan berdampak pada perspektif subyektif individu untuk berperilaku Palupi & Tjahjono (2016) adapun perilaku tersebut disebut akhlak sesuai Yunahar (2009) dalam Tjahjono (2016) Akhlak itu erat kaitannya dengan nilai agama yang dibangun di dalam jiwa dan Secara spontan diekspresikan dengan tindakan.

Glock dan Stark (1966) menjelaskan mengenai religiusitas yaitu sikap keberagamaan yang menjadikan unsur internalisasi agama ke dalam diri seseorang. Untuk memahami religiusitas Charles, Glock, dan Stark (1962) dalam Afshan et.al (2010) membagi religiusitas dalam 5 dimensi

a. Dimensi Keyakinan (*Ideological Dimension Scale*) dimensi ini menungkap masalah keyakinan manusia terhadap ajaran-ajaran yang di bawa oleh penganutnya. Dimensi ini mempertimbangkan apa yang dianggap benar oleh seseorang.

b. Dimensi Pengetahuan Agama (*Intellectual Dimension Scale*) dimensi ini menerangkan tentang sejauh mana seseorang memahami pengetahuan agamanya serta bagaimana seseorang

mempunyai ketertarikan terhadap aspek-aspek agama yang mereka anut

c. Dimensi Praktek Keagamaan (*Ritualistic Dimension Scale*) dimensi ini menerangkan sejauh mana seorang pemeluk agama menjalankan perintah agamanya, dan juga berkaitan dengan praktek keagamaan yang telah dilakukan.

d. Dimensi Penghayatan (*Experiential Dimension Scale*) yaitu dimensi tentang penghayatan seseorang terhadap ajaran agamanya, bagaimana perasaan mereka terhadap tuhan, dan bagaimana mereka bersikap terhadap agama.

e. Dimensi Konsekuensi Beragama (*Consequential Dimension Scale*) dimensi ini membahas tentang bagaimana seseorang mampu mengimplikasikan ajaran agamanya sehingga mempengaruhi perilaku seseorang dalam kehidupan sosialnya.

3. Professionalisme

Michael Davis dalam jurnal "*Gerogetown of Legal Ethics*" membahas professional sebagai "*put your profession first*" atau mendahulukan profesi terlebih dahulu didalam bekerja, Michael kemudian menjelaskan professional kepada 2

pandangan. Pandangan pertama adalah *“Profession as sense of distinguish an occupational organization with certain purpose (public service) from similiar organizations with somewhat different purposes (making profit or recreation)”* yang berarti professional adalah rasa yang membedakan sebuah pekerjaan dengan tujuan awal di buat dengan tujuan organisasi yang mempunyai kemungkinan perbedaan di kemudian hari dan pandangan kedua adalah professional adalah sekumpulan orang dengan keahlian atau skill yang sesuai dengan pekerjaannya.

Berman, et al dalam Halim (2014) Menjelaskan bahwa professionalisme dalam bidang apapun dimulai dari etika kerja yang kuat dan komitmen dalam mengerjakan sesuatu dengan standar kinerja yang telah ditetapkan, ini berlaku baik sektor, public, swasta maupun nirlaba. Konsep dari pada Professionalisme mengacu kepada interaksi, atribut, kewajiban, peraturan dan kepribadian yang didapatkan dari karyawan dalam sebuah institusi. Shafer et, al (2002) Maka Professionalisme bisa di terjemahkan sebagai sebuah sikap individu yang terlibat dalam identitas kerja yang bisa di terima, Boyt dan Lusch (2001)

Hall (1968) mendefinisikan Professionalisme sebagai aspek yang dapat diidentifikasi dalam komunitas : yaitu sikap. Kualitas ini dapat digunakan untuk membedakan pekerja professional, dengan yang tidak professional. dan masih menurut Hall atribut sikap yang mendefinisikan Professionalisme ada 5 karakter

- a. Menggunakan organisasi professional sebagai referensi utama
- b. Kepercayaan dalam melayani masyarakat
- c. Kepercayaan dalam regulasi diri
- d. Mempunyai dedikasi dan keterpanggilan untuk bekerja
- e. Mempunyai rasa otonomi dalam Bekerja

Dalam hal Professionalisme Islam juga mempunyai perspektif sendiri dalam hal tersebut Anwar dalam Endang (2013) Menjelaskan Profesionalisme dalam perspektif islam merupakan sikap yang sangat terkait dengan struktur kepribadian dan integritas akhlak seseorang. Dalam teologi islam, keberhasilan manusia dinilai di akhirat dari hasil amal dan kerja yang dilaksanakannya di dunia. sesungguhnya Islam sangat mendorong umatnya untuk bekerja keras, dan bahwa ajaran Islam memuat

spirit dan dorongan pada tumbuhnya budaya dan etos kerja yang tinggi. Dalam ajaran agama Islam ada 4 sifat mulia dari Rasulullah yang dapat dijadikan dasar pengembangan Professionalisme dasar tersebut adalah

1. Sifat Kejujuran (Shiddiq)
2. Sifat Tanggung jawab (Amanah)
3. Sifat Komunikatif (Tabligh)
4. Sifat Cerdas (Fathanah)

Berdasarkan semangat keberagamaan sebagai bagian dari amal shalih yang merupakan syarat ketakwaan Islam juga agama yang menekankan arti penting amal dan kerja, Islam mengajarkan bahwa kerja itu harus dilaksanakan berdasarkan beberapa prinsip berikut :

- 1) Pekerjaan dilakukan berdasarkan pengetahuan, sebagaimana dapat dipahami dari firman Allah (Al Isra 17-36)
- 2) Pekerjaan harus dilakukan berdasarkan keahlian berdasarkan hadits nabi (HR Bukhori) apabila diserahkan kepada bukan ahlinya maka tunggulah kehancurannya

- 3) Pekerjaan itu nyata, dalam islam amal atau kerja juga harus dilakukan dalam bentuk shalih sehingga dikatakan amal shalih yang secara harfiah berarti sesuai dengan standard mutu.
- 4) Pekerjaan harus diawasi dan berorientasi pada mutu dan hasil yang baik, sebagaimana dalam firman Allah karena itu harus dilakukan dengan penuh tanggung jawab sebagaimana yang dapat dipahami dari firman Allah (At-Taubah :105) pekerjaan harus dilakukan dengan semangat dan etos kerja yang tinggi dalam hadits (menabur benih padahal besok hari kiamat)
- 5) Seseorang berhak mendapatkan imbalan atas apa yang telah dia kerjakan. ini adalah konsep pokok dalam agama konsep ini bukan hanya berlaku pada masalah dunia namun juga berlaku pada masalah ukhrowi (An-Najm 53;31) dan dalam hadits (HR Bukhori) sesuatu yang paling berhak kamu ambil imbalannya adalah kitabullah.

4. Modal Intelektual

Modal Intelektual di definisikan sebagai asset pengetahuan yang bisa di konversi sebagai sebuah nilai (Edvinsson dalam Bontis, 1998). Ini berarti semua asset *intangible* yang tidak relevan tidak mempunyai fungsi apapun terhadap potensi masa depan sebuah perusahaan. dalam hal ini, modal intelektual adalah tentang hal membuat sesuatu dan mendukung semua hubungan dari kepakaran, pengalaman dan kompetensi, baik dari dalam dan luar organisasi.

Modal Intelektual merupakan sebuah fenomena dari Interaksi dan Kompetensi yang berarti semua sumber produktivitas dapat ditingkatkan melalui investasi di sumber yang lain. Dalam pembagiannya Modal Intelektual biasa di bagi 3 taksonomi yang mengklasifikasi modal intelektual menjadi 3 dimensi

- a. *Human capital*
- b. *Struktural capital*
- c. *Relational capital.*

Adnan (2013) Mendefinisikan Modal Intelektual sesuai dengan penjelasan Stahle dan Hong (2002) Dimana definisi modal intelektual adalah kemampuan organisasi dalam membuat

sebuah nilai, sedangkan Brooking (1996) menjelaskan bahwa modal intelektual merupakan kombinasi dari asset yang *intangible* dalam pasar, kekayaan intelektual, Infrastruktur dan SDM yang berfungsi dalam sebuah perusahaan. Modal Intelektual tersusun atas beberapa konstruk

a. Modal Manusia

Bontis (2001) dan Ahmadi (2011) mendefinisikan Modal Manusia sebagai konstruk utama dalam modal intelektual, yang mempunyai refrensi dari stok kompetensi, pengetahuan dan atribut personal untuk memproduksi nilai ekonomi adapun Cohen (2007) mendefinisikan Modal Manusia sebagai kombinasi dari pengalaman, pendidikan dan sikap dalam kehidupan dan Bisnis.

b. Modal Hubungan

Rudez dan Mihale (2007) menjelaskan bahwa modal hubungan adalah sesuatu yang harus dipunyai oleh setiap organisasi, karena modal hubungan berkaitan dengan pengetahuan dalam membina dan membangun hubungan dengan pihak eksternal seperti, *shareholders*, pelanggan, supplier dan pemerintah.

c. Modal Struktural

Joshi (2010) mendefinisikan sebagai pengetahuan yang di punyai oleh sebuah perusahaan, sedangkan Ting et al (2009) menjelaskan modal struktural merupakan semua pengetahuan yang dipunyai oleh perusahaan di dalamnya termasuk rutinitas organisasi, budaya, system dan *database*

5. Motivasi

Motivasi pada dasarnya merupakan sebuah daya dorong yang menyebabkan seseorang melakukan apa yang diinginkan Siagian (1998) Mendefinisikan teori motivasi yaitu :

“Motivasi merupakan pendorong yang menyebabkan anggota organisasi rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk kemampuan dan keahlian, serta tenaga dan waktunya, untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan dan menunaikan kewajiban sebagai bagian dalam rencana organisasi yang telah di tetapkan

Menurut Gibson (2009) Motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang

timbul pada seorang individu untuk menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Nawawi (1998) dalam Nirwana (2007) menjelaskan motivasi merupakan kata dasar dari *motive* yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. dan menurut Wursanto (1999) Motivasi merupakan alasan dan dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan dia melakukan sesuatu atau menggerakkan sesuatu, dorongan bisa berasal dari keinginan, hasrat atau keinginan dalam diri manusia yang juga berhubungan dengan interaksi, sikap kebutuhan dan kepuasan masing-masing individu.

Secara umum motivasi dapat di klasifikasikan menjadi 2 kategori

Motivasi

a. *Content Theory* (Teori Isi)

Teori Motivasi berkaitan dengan kebutuhan karyawan yang berasal dari *content theories of motivation* yang meletakkan perilaku karyawan sebagai fungsi dari kemampuan karyawan untuk kebutuhan kepuasan mereka di tempat kerja, Content Theories menitikberatkan pada motivasi sebagai “apa” dan faktor “di dalam” individu yaitu meliputi energy, mengarahkan, mempertahankan

dan mengakhiri perilaku. *content theory* berfokus kepada kebutuhan individu dalam menjelaskan kepuasan kerja, perilaku pekerja dan system reward. yang termasuk dalam content theory adalah *Maslow Hierarchy Need*, *Alderfer's ERG (Existance, Relatedness, Growth) Theory*, *Herzberg's Two Factor Theory* dan *Mc Clelland's Learned Needs Theory*.

b. *Process Theory* (Teori Proses)

Teori Proses menitikberatkan kepada “bagaimana dan “tujuan” individu yang menjadi motivasi pada diri pegawai. Maksud dari teori proses adalah menjelaskan dan menganalisis bagaimana perilaku dari seseorang pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai, mereka berusaha untuk menentukan kebutuhan spesifik yang dapat memotivasi individu dengan diberikan energy, diarahkan, dipertahankan, dan diakhiri oleh faktor eksternal dari individu tersebut, yang dimaksud dalam *process theory* adalah *Adam's Equity Theory of Motivation*, *Vroom's Expectancy Theory* dan *Goal Setting Theory* dan *Porter-Lawler Theory*

Dalam menjelaskan Motivasi yang menjadi pendorong seseorang dalam berbuat peneliti mengambil 2 Teori yang berkaitan dengan Motivasi berdasarkan hubungan motivasi dengan variabel lain dalam penelitian.

a. Teori Motivasi Pengharapan dari Vroom

Salah satu teori proses seperti yang dikemukakan teori dari Vroom (1964) tentang *cognitive theory of motivation* dalam Kreitner (2003) menjelaskan mengapa seseorang tidak akan melakukan sesuatu yang dia yakini tidak dapat dilakukan, sekalipun hasil dari pekerjaan itu sangat dia inginkan, menurut Vroom tinggi rendahnya motivasi seseorang ditentukan oleh tiga komponen, yaitu :

- 1) Ekspektansi (harapan) keberhasilan pada suatu tugas
- 2) Instrumentalis, yaitu penilaian tentang apa yang akan terjadi jika berhasil dalam melakukan suatu tugas (keberhasilan tugas untuk mendapatkan *outcome* tertentu)
- 3) Valensi yaitu respon terhadap outcome seperti perasaan positif, netral, atau negative. motivasi tinggi jika usaha menghasilkan sesuatu yang melebihi harapan, motivasi

rendah jika usahanya menghasilkan kurang diharapkan dari pegawai yang bersangkutan

b. Teori Porter-Lawler

Model Porter-Lawler, adalah teori pengharapan dari motivasi versi orientasi masa depan, dan juga melakukan penekanan pada respon, tanggapan serta hasil yang telah terjadi. Manajer menggunakan ini untuk acuan dalam pengharapan akan hasil di masa yang akan datang dan bukan berdasarkan pengharapan masa lalu. Model pengharapan ini menyajikan sejumlah implikasi bagi manajer tentang seharusnya memotivasi karyawan yang membawa implikasi bagi organisasi. Nadler dan Lawler mengutarakan implikasi yang dapat dijadikan model oleh manajer dalam memotivasi karyawan

1. Pemberian penghargaan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan
2. penentuan prestasi yang diinginkan
3. pembuatan tingkatan pencapaian yang dapat dicapai
4. penghubungan penghargaan dan prestasi

5. Analisis faktor-faktor yang bersifat berlawanan dengan efektifitas penghargaan
6. penentuan penghargaan yang mencukupi atau memadai.

adapun implikasinya bagi organisasi adalah

1. Sistem yang dirancang oleh organisasi dapat mengintegrasikan antara penghargaan yang memotivasi karyawan
2. Pekerjaan itu sendiri dapat dibuat sebagai memberikan penghargaan secara intrinsic.

c. Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Locke (1968) dalam Gibson (2010) yang menyatakan bahwa penetapan tujuan merupakan suatu proses kognitif dari beberapa penggunaan praktis. Menurut Locke bahwa menetapkan tujuan secara sadar dari seseorang dan mengetahui maksudnya merupakan penentu utama dari perilaku. Locke menggunakan pemikiran maksud dan tujuan yang disadari untuk mengajukan dan memeberikan dukungan riset yang menyatakan, semakin keras dengan penetapan

tujuan yang disadari akan menghasilkan tingkat prestasi yang lebih tinggi jika tujuan ini dapat di terima oleh orang lain.

Menurut Wursanto (1999) motivasi yang terjadi dalam diri manusia, muncul dalam dua bentuk dasar yaitu Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik.

1) Motivasi Intrinsik

Merupakan proses yang timbul dalam diri manusia yang akan mendorong untuk bertindak guna mencapai apa yang diinginkan sehingga memberi kepuasan. Motivasi intrinsik dapat diukur melalui dua cara : melalui laporan diri seseorang tentang bagaimana menarik dan menyenangkan tugas dan melalui langkah-langkah yang terwujud sebagai perilaku dan pilihan, seperti keinginan mengerjakan tugas dengan tanpa ada penghargaan. Motivasi Intrinsik ini bisa juga berupa pengakuan, kemajuan, tanggung jawab dan berkembang

a. Manfaat Motivasi Intrinsik

Isen dan Reeve dalam Hermadiyanti (2014) menjelaskan pengaruh positif karyawan yang termotivasi secara intrinsik, dimana Karyawan akan mudah menyelesaikan tugas dengan mudah dan cepat, karena ada rasa ketertarikan dengan tugas tersebut sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam pekerjaan yang dilakukan. peningkatan pengalaman dan kinerja akan mempengaruhi pengharapan karyawan akan pekerjaan tersebut lalu juga tentang bagaimana pekerjaan tersebut akan terselesaikan. karyawan yang termotivasi secara intrinsik mampu mengubah persepsi tentang pengerjaan tugas, sikap akan tugas serta dapat mencari solusi dan berinovasi dalam memecahkan masalah.

b. Kelemahan Motivasi Intrinsik

Galia dalam Hermadiyanti (2014) menyebutkan ketika karyawan yang termotivasi secara intrinsic dapat menimbulkan resiko, karena perilaku yang ditunjukkan hanya mengikuti tujuan dan pekerjaan

yang mereka senangi, dan perasaan akan gairah untuk mengerjakan tugas yang dianggap menarik akan lebih mendominasi, alasan lainnya adalah karyawan yang hanya berfokus pada tugas yang dianggapnya menarik hanya akan menyulitkan ketika harus berkolaborasi atau bekerja tim dan hal ini dapat menghambat tujuan organisasi.

2) Motivasi Ekstrinsik

Adalah motivasi yang datang dari luar diri karyawan, motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar individu, juga bisa kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal Permana (2009) dalam Maulana (2015) Motivasi Ekstrinsik juga merupakan keseluruhan pemberian penggerak dari seseorang kepada orang lain sehingga mau bertindak dalam pencapaian tujuan, juga akan tergantung pada dorongan yang menyebabkan seseorang mau bertindak. Motivasi ekstrinsik ini bisa berupa upah, jaminan pekerjaan, dan kondisi kerja.

a. Manfaat Motivasi Ekstrinsik

Simon (2010) menjelaskan manfaat ketika karyawan termotivasi secara ekstrinsik adalah:

1. Melatih karyawan dalam proses pengakuan, ketika kinerja karyawan dirasa tidak mendapatkan pengakuan mereka akan sadar dan menentukan sikap dan perilaku serta berkaca pada pedoman yang dapat meningkatkan kinerja, sehingga memacu mereka dalam meningkatkan kinerja
2. Melatih karyawan untuk mendapatkan penilaian kinerja yang baik
3. Melatih karyawan untuk melihat persaingan dari pembelajaran
4. Rasa Senang akan pengakuan kinerja yang dilakukan membuat karyawan merasa dihargai dan menumbuhkan semangat untuk melakukan pencapaian yang lebih baik sehingga mengoptimalkan kemampuan keahlian yang dimiliki.

b. Kelemahan Motivasi Ekstrinsik

Simon juga menjelaskan kelemahan ketika karyawan termotivasi secara ekstrinsik yaitu :

1. Memberikan dampak yang buruk bagi perusahaan mana kala faktor eksternal yang menyebabkan termotivasi tidak lagi diberikan sehingga karyawan tidak loyal kepada perusahaan
2. Potensi karyawan tidak bisa diasah dengan baik, karena karyawan hanya focus kepada penghargaan dan dukungan yang diberikan oleh perusahaan dan mengabaikan keuntungan yang didapat bagi diri sendiri
3. Apabila penghargaan yang diterima tidak memenuhi pengharapan maka karyawan akan cepat frustrasi

Berdasarkan penejelasan diatas, menjelaskan terjadinya motivasi bisa berasal dari dalam diri sendiri, maupun dari luar. seseorang dapat meningkatkan motivasi dengan memberikan

stimulus/rangsangan agar seseorang termotivasi dan melaksanakan pekerjaan yang di tentukan.

6. Amil Zakat

Dalam Fatwa Majelis Ulama Indonesia no 8 tahun 2011 tentang amil zakat bahwa yang dimaksud dengan amil zakat adalah Seseorang atau sekelompok orang yang diangkat oleh pemerintah untuk mengelola pelaksanaan ibadah zakat atau Seseorang atau sekelompok orang yang dibentuk oleh masyarakat dan disahkan oleh Pemerintah untuk mengelola pelaksanaan ibadah zakat.

a. Amil zakat harus memenuhi syarat sebagai berikut :

- 1) Beragama Islam
- 2) Mukallaf (berakal dan baligh)
- 3) Amanah
- 4) Memiliki ilmu pengetahuan tentang hukum-hukum zakat dan hal lain yang terkait dengan tugas amil zakat.

b. Amil zakat memiliki tugas :

- 1) Penarikan/pengumpulan zakat yang meliputi pendataan wajib zakat, penentuan objek wajib zakat, besaran nishab

zakat, besaran tarif zakat, dan syarat-syarat tertentu pada masing-masing objek wajib zakat

- 2) Pemeliharaan zakat yang meliputi inventarisasi harta, pemeliharaan, serta pengamanan harta zakat
- 3) Pendistribusian zakat yang meliputi penyaluran harta zakat agar sampai kepada mustahiq zakat secara baik dan benar, dan termasuk pelaporan.
- 4) Pada dasarnya, biaya operasional pengelolaan zakat disediakan oleh pemerintah (*ulil amr*).
- 5) Dalam hal biaya operasional tidak dibiayai oleh Pemerintah, atau disediakan Pemerintah tetapi tidak mencukupi, maka biaya operasional pengelolaan zakat yang menjadi tugas Amil diambil dari dana zakat yang merupakan bagian Amil atau dari bagian *fisabilillah* dalam batas kewajaran, atau diambil dari dana di luar zakat.
- 6) Kegiatan untuk membangun kesadaran berzakat seperti iklan dapat dibiayai dari dana zakat yang menjadi bagian amil atau *fisabilillah* dalam batas kewajaran, proporsional dan sesuai dengan kaidah syariat Islam.

- 7) Amil zakat yang telah memperoleh gaji dari negara atau lembaga swasta dalam tugasnya sebagai amil tidak berhak menerima bagian dari dana zakat yang menjadi bagian amil. Sementara amil zakat yang tidak memperoleh gaji dari negara atau lembaga swasta berhak menerima bagian dari dana zakat yang menjadi bagian amil sebagai imbalan atas dasar prinsip kewajaran.
- 8) Amil tidak boleh menerima hadiah dari muzakki dalam kaitan tugasnya sebagai Amil.
- 9) Amil tidak boleh memberi hadiah kepada muzakki yang berasal dari harta zaka

a. Penelitian Terdahulu

Beberapa Penelitian Terdahulu pernah dilakukan sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini. Dan penelitian terdahulu yang dipandang Relevan Dengan Penelitian ini adalah

Tabel 2.1

Penelitian terdahulu yang relevan

No	Rumusan Masalah	Judul	Peneliti & Publikasi	Kesamaan	Temuan Dalam Penelitian
1	Religiusitas → Motivasi	Pengaruh Religiusitas dan Etika kerja Islami terhadap Motivasi Kerja	Fauzan dan Irma Tyasari (2011) Repository Universitas Kanjuruha n Malang	Pengaruh Religiusitas terhadap Motivasi	Religiusitas menciptakan etika kerja yang baik yang bertanggung jawab secara horizontal kepada sesama manusia dan secara vertikal kepada Tuhan sehingga memotivasi karyawan dalam pekerjaannya

No	Rumusan Masalah	Judul	Peneliti & Publikasi	Kesamaan	Temuan Dalam Penelitian
2	Religiusitas → Motivasi	Hubungan antara Religiusitas dengan Motivasi : Studi tentang Religiusitas intrinsic dan Motivasi akademis	Metin Guven (2013) Repository Aralik University Turki	Pengaruh Religiusitas terhadap Motivasi	Religiusitas tidak berpengaruh terhadap motivasi
3	Professionalisme → Motivasi	Hubungan Professionalisme Guru terhadap Motivasi sebagai bagian dari iklim Sekolah Studi tentang Professionalisme guru di dua	Hening Pratiwi Tesis Fakultas Psikologi Universitas Indonesia	Pengaruh Professionalisme terhadap motivasi	Professionalisme guru mempunyai hubungan yang positif dan signifikan. Hasil ini memberikan arti bahwa semakin tinggi

No	Rumusan Masalah	Judul	Peneliti & Publikasi	Kesamaan	Temuan Dalam Penelitian
		sekolah Jakarta barat			tingkat profesionalism e guru maka akan semakin tinggi motivasi seorang guru dalam menciptakan iklim sekolah
4	Professionalisme → Motivasi	Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Professionalism e Guru	Fitri (2012) Repository Fak Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta	Pengaruh Professionalism e terhadap motivasi	hasil penelitian ada hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan profesionalism e guru

No	Rumusan Masalah	Judul	Peneliti & Publikasi	Kesamaan	Temuan Dalam Penelitian
5	Modal Intelektual → Motivasi	Hubungan antara Modal Intelektual dan Motivasi	Awan dan Sharfaz (2013) Journal, <i>IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)</i>	Pengaruh Modal Intelektual terhadap Motivasi	Efek dari investasi lembaga kepada sumber daya manusia akan bisa di evaluasi dalam nilai individu pekerja yang meningkat. dengan demikian ada pengaruh antara modal intelektual dalam hal ini modal manusia dengan motivasi

No	Rumusan Masalah	Judul	Peneliti & Publikasi	Kesamaan	Temuan Dalam Penelitian
					pekerja
6	Modal Intelektual → Motivasi	Hal-hal dari modal manusia yang dapat memotivasi pekerja, menjadi <i>asset intangible</i> perusahaan	Lafuente dan Rabetino (2011) <i>Journal of Small Business and Enterprise Development</i>	Pengaruh Modal Intelektual terhadap Motivasi	Modal Manusia dalam Modal Intelektual yang meliputi Atribut individu pekerja, pengalaman bekerja sebelumnya, partner dalam tempat bekerja sebelumnya, pengetahuan dan tingkat pendidikan dapat

No	Rumusan Masalah	Judul	Peneliti & Publikasi	Kesamaan	Temuan Dalam Penelitian
					meningkatkan motivasi pekerja dan menjadi faktor kesuksesan lembaga
7	Religiusitas → Kinerja	Pengaruh Religiusitas Dan Penyesuaian Diri Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah Di Kota Balikpapan	Tamzil Yusuf (2012), Tesis Universitas Balikpapan	Meneliti pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan	religiusitas dan penyesuaian diri memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	Religiusitas → Kinerja	Peran Nilai-Nilai Religiusitas dalam terhadap	Heru Sulistiyo (2011), Jurnal	Meneliti Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja	Hasil Riset Menunjukkan bahwa ada pengaruh

No	Rumusan Masalah	Judul	Peneliti & Publikasi	Kesamaan	Temuan Dalam Penelitian
		kinerja Karyawan di dalam organisasi	Media Riset dan Manajemen vol 11 no 3 (2011)		positif antara Religiusitas dengan Kinerja karyawan yang diukur berdasarkan kebutuhan untuk pencapaian, afiliasi dan Kekuatan
9	Religiusitas → Kinerja	Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan BMT di kota salatiga dan	Dwi Rohayati (2014), Repository Jurusan Syariah dan Ekonomi	Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan	Dari Hasil penelitian diketahui religiusitas berkorelasi positif tetapi tidak signifikan terhadap

No	Rumusan Masalah	Judul	Peneliti & Publikasi	Kesamaan	Temuan Dalam Penelitian
		Kabupaten Semarang	Islam STAIN Salatiga		kinerja
10	Religiusitas → Kinerja	Effects of Profile, Religiosity and Job Attitude on the Job Performance of the Philippine National Police The Case of Bulacan Province	Romeo dan Inasoria (2014), Asia Pacific Journal of Multidisciplinary Research Volume 2, No. 5, October	Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja	Studi menemukan bahwa ada korelasi antara profil, religiusitas dan attitude kerja terhadap Kinerja
11	Professionalisme → Kinerja	Manajemen Islam melalui Professionalism	Endang (2011) Tesis	Professionalisme terhadap kinerja	Hasil Penelitian menunjukkan Penerapan

No	Rumusan Masalah	Judul	Peneliti & Publikasi	Kesamaan	Temuan Dalam Penelitian
		e dan Etos Kerja pada Panti Asuhan yatim Putri Islam Yogyakarta	Universitas Muhammadiyah Yogyakarta		manajemen Islam mampu membangun Professionalism e dan Etos Kerja pada panti Asuhan yatim Putri Islam Yogyakarta berdasarkan penerapan indicator kinerja yang telah di tetapkan dan dijalankan di dalam manajemen

No	Rumusan Masalah	Judul	Peneliti & Publikasi	Kesamaan	Temuan Dalam Penelitian
					panti Asuhan.
12	Professionalisme → Kinerja	Pengaruh Profesionalisme Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Sma Se-Kota Malang	Tiara Anggia Dewi (2015) Repository Pendidikan Ekonomi Universitas Muhammadiyah Metro Vol 3 No 1	Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja	Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan secara parsial profesionalisme guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ekonomi dengan nilai sig. t sebesar (0,000) < α (0,05) dan thitung (4,361)

No	Rumusan Masalah	Judul	Peneliti & Publikasi	Kesamaan	Temuan Dalam Penelitian
					> t tabel (1,666)
13	Professionalisme → Kinerja	Pengaruh Motivasi Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Professionalisme guru terhadap kinerja guru madrasah Aliyah Negeri Bau-Bau	Hadijah (2012), Tesis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta	Profesionalisme terhadap Kinerja	pengaruh positif signifikan antara Professionalisme Guru dengan Kinerja Guru
14	Professionalisme → Kinerja	Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Budaya Kerja Terhadap	Rikha Handayani dan Yusrawati (2013) Jurnal	Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Professionalisme, Komitmen

No	Rumusan Masalah	Judul	Peneliti & Publikasi	Kesamaan	Temuan Dalam Penelitian
		Kinerja Internal Auditor Pada Bank Mandiri Medan	Ekonomi, Manajemen dan Akutansi Vol 21 No. 2		Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja sedangkan Budaya Organisasi Tidak berpengaruh terhadap Kinerja
15	Professionalisme → Kinerja	Pengaruh Professionalisme terhadap Kinerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja	Destianto Prabowo Tesis Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif	Pengaruh Professionalisme terhadap Kinerja	Dari hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif antara Professionalisme terhadap

No	Rumusan Masalah	Judul	Peneliti & Publikasi	Kesamaan	Temuan Dalam Penelitian
		dan Turn over Intention dan Indepedensi Akuntan Publik	Hidayatulla h (2015)		kinerja
16	Professionalisme → Kinerja	Professionalism e di dalam Kinerja Institusi Zakat dan usaha Mengintegrasika n ke dalam Ekonomi <i>Mainstream</i> Malaysia	Halim (2014) Middle East Journal of scientific Research, IDOSI Publicatio n	Pengaruh Professionalism e terhadap kinerja	indikator Professional yaitu organisasi sebagai refrensi utama, Perasaan berdedikasi dan otonomi dan kepercayaan dalam layanan publik reliabel dan valid terhadap mengukur professionalism

No	Rumusan Masalah	Judul	Peneliti & Publikasi	Kesamaan	Temuan Dalam Penelitian
					dalam institusi zakat
17	Modal Intelektual → Kinerja	Optimalisasi Peran Modal Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan	Helmiatin (2015) Etikonomi Volume 14 No 1, April	Pengaruh Modal Intelektual Terhadap Kinerja	Hasil peneliian menunjukkan bahwa modal manusia tidak mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan modal konsumen dan modal struktural mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan

No	Rumusan Masalah	Judul	Peneliti & Publikasi	Kesamaan	Temuan Dalam Penelitian
18	Modal Intelektual → Kinerja	The Influence of Intellectual Capital on the Performance of Employees	Olivia Idrus dan Irmawaty (2010) Proceeding of the First American Academic Research Conference on Global Business, Economics , Finance and Social Sciences. AAR16 New York Conference	Pengaruh Modal Intelektual terhadap Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa modal manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja, tetapi modal customer dan struktural berpengaruh signifikan terhadap kinerja

No	Rumusan Masalah	Judul	Peneliti & Publikasi	Kesamaan	Temuan Dalam Penelitian
19	Modal Intelektual → Kinerja	Pengaruh antara Modal Intelektual dengan Kinerja Bisnis Industri Perbankan di Portugis	Nick Bontis (2008) International Journal of Technology Management DeGroote School of Business, McMaster University, Ontario, Canada	Pengaruh Modal Intelektual terhadap Kinerja	Hasil dari penelitian tersebut adalah konfirmasi dari penelitian sebelumnya, yaitu ada pengaruh signifikan antara modal intelektual dan kinerja industry perbankan
20	Modal Intelektual → Kinerja	Pengaruh Modal Intelektual dengan	Sofian et, al (2012), Paper	Pengaruh Modal Intelektual terhadap Kinerja	ada pengaruh positif dari Modal

No	Rumusan Masalah	Judul	Peneliti & Publikasi	Kesamaan	Temuan Dalam Penelitian
		Pengukuran kinerja Perusahaan dan Kinerja Korporasi perusahaan-perusahaan di Malaysia	Universiti Mara, Malaysia		Intelektual terhadap Kinerja Perusahaan.
21	Modal Intelektual → Kinerja	Modal Intelektual di dalam Organisasi Religius yaitu dalam perspektif kinerja institusi zakat di Malaysia	Adnan (2013) Middle East Journal of Scientific Research, Malaysia	Pengaruh Modal Intelektual terhadap kinerja	hasil dari penelitian menunjukkan ada pengaruh antara pengaruh modal intelektual terhadap institusi zakat di Malaysia,

No	Rumusan Masalah	Judul	Peneliti & Publikasi	Kesamaan	Temuan Dalam Penelitian
					<p>dimana dua dari tiga Konstruksi Modal Intelektual, yaitu Modal Manusia dan Modal Hubungan yang mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja institusi zakat. Sedangkan Modal</p>

No	Rumusan Masalah	Judul	Peneliti & Publikasi	Kesamaan	Temuan Dalam Penelitian
					Struktural tidak berpengaruh terhadap Kinerja Institusi Zakat
22	Motivasi → Kinerja	Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Yogyakarta	Heru Purnomo (2013) Tesis, Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta	Pengaruh Motivasi terhadap kinerja	hasil dari penelitian adalah Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai, sedangkan motivasi ekstrinsik secara

No	Rumusan Masalah	Judul	Peneliti & Publikasi	Kesamaan	Temuan Dalam Penelitian
					<p>langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan Motivasi Intrinsik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>
23	<p>Motivasi → Kinerja</p>	<p>Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi</p>	<p>Sukamto (2013), Tesis Universitas Muhamma</p>	<p>Pengaruh motivasi terhadap kinerja</p>	<p>Ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja</p>

No	Rumusan Masalah	Judul	Peneliti & Publikasi	Kesamaan	Temuan Dalam Penelitian
		Terhadap Kinerja Pegawai Akademi Teknologi Kulit Yogyakarta (ATKY)	diyah Yogyakarta		
24	Motivasi → Kinerja	Pengaruh Sistem Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai LPP TVRI stasiun Yogyakarta	Sumedi (2013), Tesis Universitas Muhamma diyah Yogyakarta	Pengaruh motivasi terhadap kinerja	hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai LPP Stasiun TVRI Yogyakarta

No	Rumusan Masalah	Judul	Peneliti & Publikasi	Kesamaan	Temuan Dalam Penelitian
25	Motivasi → Kinerja	Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Penyuluh pertanian lapangan kabupaten Wonogiri	Rofita (2013), Tesis Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja	hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi ekstrinsik, motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai penyuluhan pertanian kabupaten Wonogiri

No	Rumusan Masalah	Judul	Peneliti & Publikasi	Kesamaan	Temuan Dalam Penelitian
26	Motivasi sebagai variabel Intervening	Pengaruh Religiusitas Islam terhadap produktivitas dengan Motivasi sebagai variabel Intervening	Diah Fithriah (2013) Repository Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga	Motivasi sebagai Intervening	Variabel Motivasi mampu memediasi hubungan antara religiusitas islam terhadap produktifitas
27	Motivasi sebagai variabel Intervening	Faktor yang mempengaruhi komitmen profesional Dosen terhadap Kinerja dengan motivasi sebagai variabel Intervening	Sri Trianingsih dan Failasuf Herman (2012) The fourth UB International Consortiu	Motivasi sebagai Intervening	Variabel Motivasi tidak mampu memediasi komitmen profesional terhadap kinerja

No	Rumusan Masalah	Judul	Peneliti & Publikasi	Kesamaan	Temuan Dalam Penelitian
			m on Accounting , Universitas Brawijaya		

b. Kerangka Pemikiran Teoritis dan Hipotesis

Selanjutnya dalam penelitian penting mencari hubungan antar variabel berdasarkan penelitian sebelumnya dan disini merupakan daftar tabel yang berisi penelitian terdahulu dan menjelaskan kesamaan temuan dengan Penelitian

1. Pengaruh Langsung

a. Pengaruh Religiusitas terhadap Motivasi

Sebuah lembaga yang bergerak di dalam bidang kemanusiaan dan keagamaan seperti Lembaga Amil Zakat mempunyai visi yang kuat dalam membantu sesama, mensejahterakan manusia, terlebih dalam Islam bagaimana membawa mereka yang membutuhkan, terpenuhi kebutuhannya sampai kepada tahap sejahtera dan bisa berbagi.

Untuk itu Peneliti berasumsi bahwa setiap amil zakat membutuhkan motivasi yang selalu menyala dan tidak mudah redup, dan karenanya religiusitas diperlukan karena dengan menghayati hakikat kehidupan melalui keberagamaan diharapkan bisa memotivasi amil zakat untuk tidak bosan berbuat manfaat dengan sesama.

Fauzan dan Irma Tyasari (2011) dalam penelitiannya tentang pengaruh Religiusitas dan Etika Kerja Islami terhadap motivasi guru SMP Islam Al-Ma'arif Malang hasil dari penelitian mengindikasikan bahwa, Religiusitas atau rasa keberagamaan, cukup mewarnai Motivasi Kerja seorang guru dalam melaksanakan aktivitasnya.

Religiusitas memberikan suatu dorongan kepada seseorang (guru) untuk bekerja lebih baik, meningkatkan kualitas kerjanya, serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Religiusitas sangat penting dalam menciptakan etika kerja yang baik yang bertanggung jawab secara horizontal kepada sesama manusia dan secara vertikal kepada Tuhan.

Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Guven (2013) membahas tentang Religiusitas terhadap Motivasi

Akademik. hasil penelitian menunjukkan bahwa Religiusitas intrinsik tidak berpengaruh terhadap motivasi akademik. Berdasarkan fenomena diatas dapat ditarik sebuah hipotesis sebagai berikut

H₁ : Religiusitas mempunyai pengaruh positif terhadap Motivasi

b. Pengaruh Professionalisme terhadap Motivasi

Motivasi seseorang bisa berasal dari dalam atau luar, tergantung dari bagaimana seseorang tersebut memposisikan diri akan perasaan termotivasi, sedangkan lembaga amil zakat dewasa ini, menghadapi tantangan yang semakin kompleks, terlebih terkait kepercayaan ummat untuk menitipkan, dan menyalurkan dana zakat.

Untuk itu peneliti berasumsi amil zakat membutuhkan sikap professional, dalam hal ini adalah mencontoh sifat Rasulullah, lalu adanya wadah professional dan forum profesi amil zakat, yang sudah dibentuk oleh forum zakat, dimana forum tersebut menyusun beberapa tahapan Professionalisme seorang amil zakat,

dan akan menyusun sertifikasi amil zakat dalam bidang keuangan yang berkaitan dengan ziswaf. dengan harapan amil zakat tersertifikasi, akan meningkatkan kapabilitas.

Forum zakat dapat digunakan sebagai wadah amil zakat untuk berbagi dari Lembaga amil zakat di Indonesia dan akan semakin memotivasi seseorang amil zakat untuk berprofesi dan berkarir di bidang tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Hening Pratiwi (2012) yang meneliti tentang Professionalisme guru dengan Iklim Sekolah dimana iklim sekolah dihadirkan sebagai sesuatu yang membentuk kemampuan dan motivasi seorang guru, penelitian yang bersifat kolerasional ini menyatakan bahwa profesionalisme guru mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap peningkatan motivasi. Hasil ini memberikan arti bahwa semakin tinggi iklim sekolah maka akan semakin tinggi pula tingkat profesionalisme guru, dan sebaliknya semakin rendah iklim sekolah akan semakin rendah profesionalisme guru.

Penelitian selanjutnya adalah penelitian Fitri (2012) yang mencari hubungan antara Professionalisme dengan motivasi kerja seorang guru dan dari hasil penelitian ada hubungan positif yang

sangat signifikan antara motivasi kerja dengan profesionalisme guru. Kesimpulan dari penelitian ini adalah ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan profesionalisme guru. dengan demikian dapat ditarik hipotesis sebagai berikut

H₂ : Professionalisme mempunyai pengaruh positif terhadap Motivasi

c. Pengaruh Modal Intelektual terhadap Motivasi

Sebagai lembaga amil zakat yang berusaha mendapatkan kepercayaan dari ummat. Lembaga harus membekali para amil dengan bekal yang nantinya akan berguna ketika dalam proses penghimpunan dari masyarakat, penyaluran kepada yang membutuhkan , serta pembinaan ketika sedang melakukan program tersebut. Peneliti berasumsi bahwa untuk memotivasi amil zakat dibutuhkan dukungan dari lembaga, dan salah satunya adalah Modal Intelektual yang merupakan asset *intangible* sebuah perusahaan dan dilakukan dalam tiga aspek yaitu modal manusia, modal hubungan (*relational*) dan modal struktural, dengan

menggunakan pengembangan kepada modal manusia saja, sudah bisa mengurangi beban sumber daya manusia.

Terlebih jika menambahkan aspek lain, seperti modal relational dengan citra merek yang kuat, mempunyai *database* pelanggan membina hubungan yang baik dengan perusahaan yang sudah melakukan kerjasama, maka akan menjadi keunggulan kompetitif yang sulit ditiru lembaga lain, dan dapat memotivasi amil zakat untuk bekerja dengan baik.

Menurut Awan dan Sharfaz (2013) Hubungan antara Modal Intelektual dan Motivasi berdasarkan basis dua teori yang pertama berdasarkan sudut pandang sumber daya dan yang kedua berdasarkan teori *expectancy* yang didasarkan pada teori pengharapan Vroom dan kedua hal tersebut merepresentasikan pada tiga elemen

- a. Nilai yang dibuat yang berkaitan dengan penghargaan
- b. Kepercayaan dan ekspektansi bahwa pekerja akan mendapat penghargaan, jika mencapai level tertentu dari kinerja.
- c. Kepercayaan dari pekerja, bahwa mereka akan dapat derajat kinerja tertentu setelah bekerja dengan capaian tertentu

Berdasarkan teori di atas dari sudut pandang individual, efek dari investasi lembaga kepada sumber daya manusia akan bisa dievaluasi dalam nilai individu pekerja yang meningkat. dengan demikian ada pengaruh antara modal intelektual dalam hal ini modal manusia dengan motivasi pekerja.

Menurut Lafuente and Rabetino (2011), Modal manusia berkaitan dengan atribut individual pekerja, seperti pengalaman bekerja sebelumnya, tingkat pendidikan, keadaan pekerja di tempat sebelumnya dan setelahnya dan keberadaan partner sebelumnya yang dapat menambah referensi terkait dengan tambahan kepakaran pekerja. Jenis modal ini adalah unik, sebab modal pengetahuan merupakan modal *intangibile* yang tidak bisa ditiru seperti modal yang terlihat seperti asset dan keuangan, maka dari itu bisa diketahui bahwa pengetahuan pekerja berdasar dari tingkat pendidikan, kemampuan mereka dan tingkat motivasi pekerja akan menjadi faktor kesuksesan sebuah lembaga. yang berarti ada pengaruh antara modal intelektual dengan motivasi.

Dengan demikian dapat ditarik hipotesis

H₃ : Modal Intelektual mempunyai pengaruh terhadap Motivasi

d. Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja

Kinerja, merupakan sesuatu yang terakumulasi dari semua faktor yang berjalan selama proses pelaksanaan pekerjaan berlangsung, termasuk diantaranya faktor individu atau manusia yang menjalankan pekerjaan tersebut.

Religiusitas melibatkan keberagaman individu tersebut, peneliti berasumsi bahwa pemahaman dan penghayatan terhadap agamanya, serta kemampuan mengaplikasikan apa yang dipahami dalam beragama, dapat berpengaruh kepada kinerja, Seperti dalam penelitian Tamzil Yusuf (2012) dimana religiusitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Syariah di Balikpapan, dan senada dengan Penelitian Heru Sulisty (2013) tentang Pengaruh Religiusitas terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa religiusitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian dapat di tarik kesimpulan

H₄ : Religiusitas Mempunyai Pengaruh positif terhadap Kinerja

e. Pengaruh Professionalisme terhadap Kinerja

Professionalisme, merupakan sikap seseorang dalam melaksanakan profesinya, agar sesuai dengan kode etik profesi dan selalu menekankan pada aspek peraturan dan tata cara yang dapat membuat pekerjaan tersebut berjalan dengan baik. Peneliti berasumsi dengan adanya serangkaian panduan dan kode etik, serta adanya sesama rekan seprofesi menjadi pegangan seorang amil zakat dalam bekerja dengan baik karena sudah mempunyai jalur yang sesuai profesi sehingga dapat meningkatkan kinerja.

ke depan tantangan amil zakat akan menjadi semakin kompleks yang tentu akan membutuhkan sertifikasi sebagai tanda bahwa pekerjaan akan dilakukan secara professional. Penelitian Tiara (2015) meneliti tentang kinerja guru yang diukur melalui pengaruh Professionalisme guru, dimana guru mengajar berdasarkan pada kompetensi yang dimiliki olehnya, dalam hal ini adalah guru ekonomi dan juga menyasar kompetensi dasar guru yang mana dalam penelitian ini Professionalisme guru

mempengaruhi kinerja guru, selanjutnya Destianto (2015) yang meneliti Professionalisme Akuntan publik terhadap kinerja, dimana Akuntan Publik merupakan sebuah profesi yang memiliki kode etik dan tata cara bekerja yang professional, sehingga dapat mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat ditarik sebuah hipotesis

H₅ : Professionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja

f. Pengaruh Modal Intelektual terhadap Kinerja

Dalam dinamika organisasi, organisasi perlu memberikan nilai sebagai bagian dari pelayanan kepada konsumen. Nilai yang diberikan perusahaan merupakan jalan panjang perusahaan dari memadukan keunggulan kompetitif yang meliputi produk, aspek operasional dan aspek Sumber Daya Manusia (SDM). Peneliti berasumsi bahwa Modal Intelektual merupakan bagian dari aspek SDM, modal intelektual yang terdiri dari modal manusia, modal relational dan modal struktural bisa dijadikan aspek dalam membentuk kinerja yang baik sehingga dengannya bisa

menambah nilai perusahaan, sesuai dengan penelitian Helmiatin (2015) bahwa modal intelektual mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja, dimana aspek modal relational dan struktural yang mempunyai pengaruh, sedangkan dalam penelitian Olivia (2010) modal intelektual berpengaruh terhadap kinerja dengan modal *customer* dan struktural sebagai variabel yang mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja.

Dengan demikian maka dapat dirumuskan hipotesis

H₆ : Modal Intelektual Berpengaruh positif terhadap kinerja

g. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Dalam rangka mewujudkan kinerja yang baik, peneliti berasumsi bahwa motivasi diperlukan sebagai pendorong, agar amil zakat bekerja, termotivasi serta berkontribusi dengan pekerjaan yang sesuai dengan yang ditentukan. Lembaga dengan stimulus yang tepat dapat memberikan motivasi kepada amil zakat, agar motivasi dalam diri amil zakat meningkat, lalu amil zakat bekerja dengan standar yang baik, dan dapat meningkatkan kinerja.

Penelitian Heru (2013) menunjukkan hasil pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pajak di Yogyakarta yang berpengaruh positif, pegawai pajak merasa dengan adanya kompensasi yang tepat menyebabkan motivasi dalam diri karyawan bertambah karena pekerjaan yang diapresiasi dengan baik. Sedangkan Penelitian Rofita (2013) tentang peranan motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja petugas penyuluh pertanian di kabupaten Wonogiri menunjukkan ada pengaruh positif antara motivasi dengan peningkatan kinerja, motivasi dalam hal ini lebih dalam faktor munculnya hal baik dan harapan dalam diri yang meningkat ketika hasil pertaniannya sukses. berdasarkan hal diatas dapat dirumuskan sebuah hipotesis

H₇ : Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja

2. Pengaruh Tidak Langsung (*Mediator/Intervening*)

- h. Pengaruh Religiusitas terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening

Dalam beragama, seseorang memilih untuk mempercayai suatu ajaran yang mana, ajaran tersebut bisa untuk dihayati dan memberikan kedamaian serta ketenangan dalam hidup, dan setelah melampaui dimensi kepercayaan, selanjutnya dengan menghayati agama maka seseorang akan berlaku sesuai ajarannya, yang akan tercermin kedalam sikap dan perilaku seseorang tersebut.

Agama Islam sendiri menjelaskan bahwa ada pengaturan antara ibadah sebagai bentuk hubungan antara manusia dengan penciptanya, serta ada juga ibadah sebagai bentuk hubungan antara sesama manusia dan zakat adalah salah satu instrument yang mengatur hubungan sesama manusia. seseorang yang beragama tentunya memanfaatkan zakat sebagai instrument dalam rangka membantu sesama manusia dan menyebarkan kasih sayang, kedamaian serta kesejahteraan.

Peneliti berasumsi jika seseorang telah menghayati religiusitas dengan baik, maka akan selalu termotivasi

memberikan yang terbaik dan akan meningkatkan kinerjanya karena bekerja sendiri merupakan salah satu cara manusia beribadah kepada penciptanya.

Penelitian tentang motivasi yang menjadi intervening terhadap religiusitas dilakukan oleh Diah (2013) yang meneliti tentang pengaruh religiusitas Islam terhadap produktifitas kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening karyawan BRI Syariah dan hasil penelitian bahwa Motivasi mampu memediasi hubungan religiusitas terhadap produktifitas karyawan.

dengan demikian dapat di tarik hipotesis

H₈ : Religiusitas mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening

- i. Pengaruh Professionalisme terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening

Sebagai amil zakat yang bekerja di lembaga zakat, kepercayaan ummat menjadi yang pertama setelah itu dilanjutkan dengan interaksi dan kebutuhan dalam menjaga kepercayaan

tersebut, dan hal itu bisa dilakukan, manakala amil zakat berlaku professional dalam bekerja, peneliti berasumsi bahwa professionalisme dapat dilihat dari sikap terhadap pekerjaan, kompetensi pekerjaan dan bagaimana pekerjaan menjadi profesi yang dapat menjadi bagian dari karir yang berkembang, karena menjadi professional erat kaitannya dengan komitmen, baik untuk diri sendiri dan perusahaan.

Penting untuk selalu bersikap professional, karena motivasi yang berkembang dari sikap untuk professional terhadap pekerjaan, akan menjadikan motivasi tidak padam dan bisa untuk terus menerus memberikan manfaat kepada ummat sehingga pada akhirnya kinerja baik akan selalu didapat. Penelitian yang dilakukan oleh Ardiani et, al (2012) yang membahas tentang komitmen organisasional dan profesional terhadap kepuasan kerja auditor dengan motivasi sebagai variabel moderating studi pada kantor auditor public di kota Semarang, hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi mampu memoderasi antara komitmen organisasional dan profesional terhadap kepuasan kerja dengan positif. Penelitian senada datang dari Sri Triharningsih dan Failasuf Herman (2012) mengenai komitmen profesional

terhadap kinerja dosen dengan motivasi sebagai variabel intervening studi pada Perguruan Tinggi Swasta di Jawa Timur dan hasil penelitian bahwa motivasi tidak dapat memediasi komitmen profesional terhadap kinerja dosen.

dengan demikian dapat ditarik hipotesis

H₉ : Professionalisme mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening

- j. Pengaruh Modal Intelektual terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening

Dalam rangka meningkatkan kinerja suatu lembaga, lembaga tersebut harus memperhatikan dimana dia menggunakan sumber dayanya apakah sudah tepat, atau masih butuh untuk di tingkatkan. Peneliti berasumsi bahwa Modal Intelektual bisa menjadi patokan dalam meningkatkan kinerja yaitu dengan menggunakan sumber daya yang tidak bisa ditiru lembaga lain yaitu pada sumber daya manusia, jika alokasi sumber daya kepada sumber daya manusia sudah baik, maka akan memotivasi

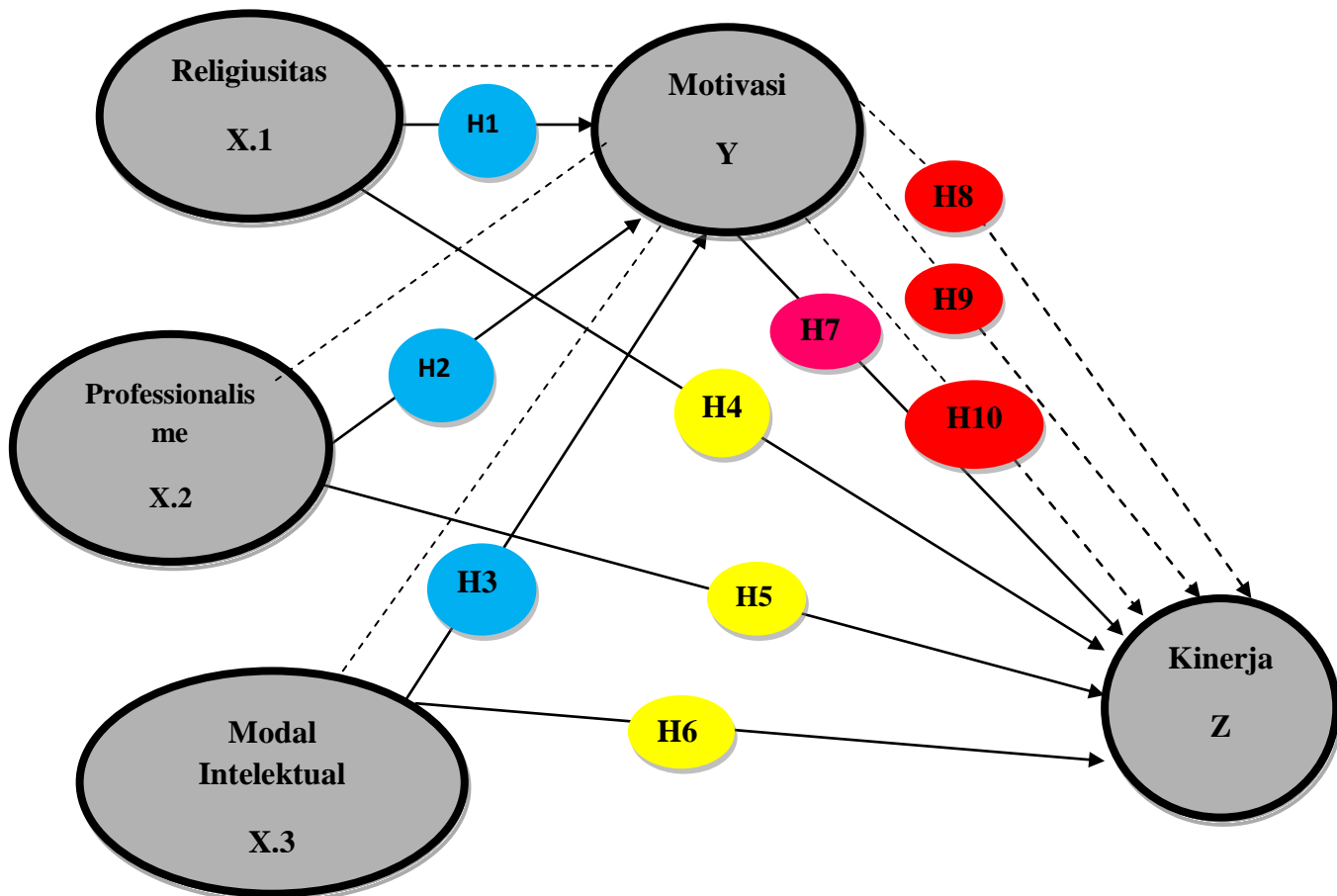
manusia agar mau meningkatkan kinerjanya karena poros pelaksana pada suatu lembaga adalah pada sumber daya manusianya.

Penelitian tentang modal intelektual terhadap kinerja dilakukan oleh Olivia (2010) modal intelektual berpengaruh terhadap kinerja dengan modal customer dan struktural sebagai variabel yang mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. sedangkan pada Helmiatin (2015) bahwa modal intelektual mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja, dimana aspek modal relational dan struktural yang mempunyai pengaruh, dengan demikian dapat di tarik hipotesis

H₁₀ : Modal Intelektual mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening

c. Model Penelitian

Setelah dirumuskan hipotesis diatas maka disusun model penelitian sebagai acuan dalam menentukan hubungan antar variabel dalam penelitian ini dan mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian



Gambar 2.2

Model Penelitian