

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI
(STUDI KASUS PADA BMT DI WILAYAH SEPANJANG SIDOARJO)**

Nur Faizah

Program Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya
Email: nurfaizah2@mhs.unesa.ac.id

Tony Seno Aji

Program Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya
Email: tonysenoaji@gmail.com

Abstrak

Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang penting karena kinerja menunjukkan hasil dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai meningkat dilihat dari pegawai bisa memenuhi target yang ditentukan oleh perusahaan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang memiliki tujuan untuk mengetahui apakah kemampuan kerja serta motivasi mempengaruhi kinerja pegawai pada BMT di wilayah Sepanjang, Kabupaten Sidoarjo. Metode dalam penelitian ini bersifat asosiatif yang artinya terdapat hubungan atau pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Populasi yang digunakan penelitian ini berjumlah 30 responden yang berasal dari seluruh pegawai pada BMT di wilayah Sepanjang, Kabupaten Sidoarjo dan menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BMT di wilayah Sepanjang, Kabupaten Sidoarjo.

Kata Kunci : Kemampuan Kerja, Motivasi, Kinerja Pegawai, dan BMT

Abstract

Employee performance is an important thing because performance shows the results of every work performed by employees. Employee performance increases seen from employees able to meet the targets set by company. This research is a quantitative research that aims to determine whether the ability and motivation of work affect employee performance in BMT in Sepanjang, Sidoarjo Regency. The method in this reseach is associative which means there is a relationship or influence between variables one with other variables. The population used in the study amounted to 30 respondents from all employees at BMT in the Sepanjang Sidoarjo region using saturated sampling techniques. The results of this study indicate that partially, the variabke work ability does not effect employee performance and motivation influence the performance and motivation influence the performance of employees on BMT in Sepanjang Sidoarjo.

Keywords: Work Ability, Motivation, Employee Performance, and BMT

How to cite: Faizah, N. & Aji, T. S. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus pada BMT di wilayah Sepanjang Sidoarjo). *Jurnal Ekonomi Islam*, 2(2), 201-213.

1. PENDAHULUAN

Berkembangnya dunia bisnis dan organisasi yang ada di masyarakat serta semakin meningkatnya keadaan ekonomi di Indonesia memicu berdirinya lembaga keuangan finansial dengan bertujuan untuk menyimpan uang dan membagikan uang dalam bentuk pinjaman yang dimiliki oleh masyarakat. Hadirnya lembaga keuangan membantu masyarakat dalam mengelola dana yang dimilikinya. Baik lembaga finansial berupa perbankan ataupun lembaga finansial yang tidak berupa perbankan di Indonesia saat ini.

Dilihat dari putusan menteri keuangan Nomor 38 No. KEP-38/MK/IV/I/1972 lembaga finansial yang tidak berbentuk perbankan atau yang disingkat LKBB merupakan suatu lembaga keuangan berbentuk selain bank yang melakukan kegiatan untuk menyimpan dana yang berasal dari masyarakat umum kemudian menyatakannya melalui surat-surat berharga baik secara langsung ataupun secara tidak langsung. Menurut Dewan Syariah Nasional (2003) lembaga keuangan syariah adalah organisasi yang memunculkan produk finansial syariah dan mendapatkan izin secara resmi dalam melakukan kegiatan operasional sebagai lembaga finansial yang berbasis syariah.

Koperasi syariah mempunyai produk-produk yang bertujuan untuk saling tolong menolong kepada sesama tanpa mengambil sebuah keuntungan yang merugikan salah satu pihak yang bersangkutan. Perihal ini telah ditetapkan dalam Q.S Al-Maidah ayat 2, artinya:

“Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan taqwa”. Adanya perintah untuk saling menolong yang bermakna kebaikan, lembaga keuangan syariah non bank atau koperasi syariah memberikan solusi untuk saling tolong menolong dalam hal ber-muamalah.

Baitul Maal wat Tamwil adalah Organisasi yang berbentuk sebuah lembaga di bidang finansial syaria'h yang diambil dari Baitul Maal (organisasi amil zakat/tidak mengambil keuntungan secara materi) dan Tamwil (lembaga pembiayaan atau pinjaman yang mengambil keuntungan secara materi) yang menjadikan organisasi yang menciptakan perekonomian menyeluruh di kalangan bisnis mikro kebawah yang berpedoman kepada prinsip hukum syari'ah Islam dan menjadikan seseorang berpengalaman dan dapat dipercaya agar bisa memberikan manfaat bagi setiap individu. Menurut Ridwan (2004) BMT adalah lembaga keuangan syariah bukan bank yang memiliki peran dan fungsi untuk mengembangkan usaha yang berskala mikro yang bersifat simpan pinjam. Menurut Hidayatullah (2015) BMT merupakan lembaga keuangan yang bergerak pada kesetaraan kecil, yang berpedoman pelaksanaannya pada prinsip-prinsip berekonomi secara halal dan tidak haram.

BMT melakukan kegiatan muamalah dengan skala mikro sehingga mampu menjangkau masyarakat yang mempunyai usaha dengan skala kecil. Hal tersebut

mengindikasikan bahwa kinerja pegawai BMT Madani dan BMT Sidogiri Sepanjang Sidoarjo disebabkan oleh adanya kemampuan yang dimiliki pegawai serta motivasi yang mendukung pegawai dalam melakukan pekerjaannya di tempat kerja.

Menurut Mangkunegara (2012) Kinerja Karyawan menggambarkan buah hasil yang dimiliki dengan fungsi serta tenaga kerja. Kinerja pegawai merupakan hasil dari kerja secara tertulis ataupun tidak tertulis yang telah diraih oleh setiap pegawai dalam melakukan kewajiban sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya. Karyawan juga memiliki peran di dalam suatu perusahaan atau lembaga tempat seseorang bekerja yang terlibat dalam sebuah perancangan, struktur, metode, dan target yang menjadi prioritas dari suatu lembaga tersebut. Menurut Mangkunegara (2012) kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan kerja (*work ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Menurut Fahrullah (2018) Kinerja Islami Karyawan dapat diketahui dari persepsi karyawan mengenai kinerja karyawan lainnya di dalam satu tempat kerja yang sama berdasarkan perilaku tertentu. Kinerja secara islami bisa dilihat pada Q.S Al-Ahqaaf ayat: 19 yang artinya:

“Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan, dan agar Allah mencukupkan balasan perbuatan mereka, dan mereka tidak dirugikan”. Maksud dari ayat tersebut bahwasannya Allah akan membalas setiap perbuatan yang dilakukan oleh manusia. Amal perbuatan manusia berdasarkan dari apa yang telah manusia tersebut lakukan, ketika seseorang berbuat baik maka Allah akan membalasnya dengan kebaikan, begitupula ketika seseorang melakukan perbuatan yang kurang baik maka Allah juga akan membalasnya sesuai apa yang telah seseorang itu kerjakan.

Menurut Mangkunegara (2012) Motivasi adalah keadaan atau kekuatan yang menjadi pendorong pribadi pegawai yang terencana atau teratur demi mendapatkan capaian struktur dari perusahaan. Dalam islam motivasi juga tertulis dalam Q.S At-Taubah ayat 40:

Artinya: “Jikalau kamu tidak menolongnya (Muhammad) maka sesungguhnya Allah telah menolongnya (yaitu) ketika orang-orang kafir (Musyrikin Mekkah) telah mengeluarkannya (dari Mekah) sedang dia salah seorang dari dua ketika keduanya berada di dalam gua, di waktu dia berkata kepada temannya:”Janganlah kamu berduka cita, sesungguhnya Allah selalu bersama kita”. Maksud dari ketika melakukan suatu pekerjaan dan mengalami sebuah hambatan kita harus senantiasa ingat kepada Allah, karena semua hambatan yang kita alami atas izin Allah.

Menurut Robbins (2009) Kemampuan (*ability*) adalah kualitas dari satu individu tertentu dalam melakukan banyak aktivitas di dalam berbagai pekerjaan di sebuah perusahaan. Kemampuan adalah suatu kesanggupan seseorang dalam

melakukan suatu pekerjaan di dalam sebuah perusahaan. Kemampuan kerja secara islami dapat dilihat pada Q.S Al-Baqarah ayat 286, yang

Artinya: "Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya...".

Maksud dari ayat tersebut adalah Allah telah memberikan manusia kemampuan dasar dalam melakukan pekerjaan dalam rangka tugasnya sebagai khalifah atau pemimpin di muka bumi.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif. Menurut metodenya, jenis penelitian ini yakni penelitian yang bersifat asosiatif yang artinya terdapat hubungan atau pengaruh antara variabel satu dengan variabel yang lainnya.

Sumber data yang digunakan oleh peneliti merupakan sumber data primer dan data sekunder. Data primer yaitu peneliti melakukan analisis langsung dengan narasumber dari lembaga keuangan syariah tersebut. Dengan menggunakan kuisisioner. Data sekunder diambil dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sebagai pedoman dalam melakukan penulisan pada penelitian ini. Data yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu kemampuan kerja, motivasi dan kinerja pegawai dan data lainnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai BMT Madani dan BMT Sidogiri Sepanjang Sidoarjo yang berjumlah 30 pegawai yang menggunakan teknik sampling jenuh karena menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan sampel yang berjumlah 30 orang. Peneliti menggunakan teknik sampel jenuh karena mengurangi kesalahan saat pengambilan data dari responden Sugiono (2015).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan alat pengumpulan data berupa kuisisioner. Di dalam kuisisioner tersebut akan diisi oleh 30 responden. Jenis kuisisioner yang dipilih yaitu kuisisioner tertutup, dimana jawaban telah disediakan sesuai dengan petunjuk yang telah tercantum di dalam kuisisioner tersebut. Teknik pengumpulan data menggunakan skala likert satu sampai lima, mulai dari sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Metode yang digunakan dalam penelitian ini berupa metode kuisisioner.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan 2 variabel independen yaitu kemampuan kerja dan motivasi.

Uji Pendahuluan

Model regresi linear berganda yang digunakan harus memenuhi syarat uji pendahuluan terlebih dahulu untuk menilai kelayakan model penelitian yang akan digunakan. Uji ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial (Uji T) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yang diteliti berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dasar analisis yang digunakan untuk penentuan besarnya tingkat pengaruh yakni:

Apabila nilai signifikansi ≤ 0.05 atau nilai $t\text{-hitung} \geq t\text{-tabel}$, maka terdapat sebuah pengaruh secara parsial antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Uji Model (Uji F)

Uji model penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah suatu model penelitian yang digunakan berpengaruh atau tidak terhadap hasil penelitian. Pengujian uji model dilakukan dengan menggunakan uji F dimana jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka model penelitian yang digunakan berpengaruh dan layak untuk digunakan berpengaruh dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini begitu juga sebaliknya.

Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis penelitian ini digunakan untuk melihat berapa persentase pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Rumus untuk mengetahui koefisien determinasi sebagai berikut:

$$Kd = (r^2) \times 100\% \quad (1)$$

Keterangan:

Kd = Koefisien Determinan

r^2 = Koefisien Korelasi

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini dikatakan valid apabila r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ maka dapat dijelaskan bahwa data valid, dan sebaliknya apabila r_{hitung} lebih kecil daripada r_{tabel} maka instrumen dapat dijelaskan bahwa data tidak valid. Pada penelitian ini, telah dilakukan pengujian validitas kepada 30 responden yang tidak menjadi anggota responden nyata dari BMT Sidogiri dan BMT Madani Sepanjang Sidoarjo.

Tabel 1. Uji Validitas pada Variabel Kinerja Pegawai

No	Nilai r hitung	Nilai rtabel (n=30, $\alpha=0,05$)	Keterangan
y1	0,570	0,316	Valid
y2	0,625	0,316	Valid
y3	0,689	0,316	Valid
y4	0,557	0,316	Valid
y5	0,714	0,316	Valid
y6	0,859	0,316	Valid
y7	0,827	0,316	Valid
y8	0,716	0,316	Valid
y9	0,740	0,316	Valid

Sumber: Data SPSS versi 22 diolah 2019

Tabel 1. dapat menjelaskan dan menyimpulkan bahwasannya hasil dari keseluruhan item pernyataan variabel kinerja pegawai pada nilai r hitung \geq nilai rtabel, maka keseluruhan item pernyataan variabel kinerja pegawai tersebut dinyatakan valid dan layak untuk disebarluaskan kepada responden pada BMT Sidogiri dan BMT Madani di wilayah Sepanjang Sidoarjo.

Tabel 2. Uji Validitas pada Variabel Kemampuan Kerja dan Motivasi

No	Nilai r hitung	Nilai rtabel (n=30, $\alpha=0,05$)	Keterangan
x10	0,743	0,316	Valid
x11	0,595	0,316	Valid
x12	0,553	0,316	Valid
x13	0,826	0,316	Valid
x14	0,712	0,316	Valid
x15	0,859	0,316	Valid
x16	0,476	0,316	Valid
x17	0,648	0,316	Valid
x18	0,762	0,316	Valid
x19	0,659	0,316	Valid
x20	0,492	0,316	Valid
x21	0,427	0,316	Valid
x22	0,806	0,316	Valid
x23	0,718	0,316	Valid
x24	0,861	0,316	Valid
x25	0,443	0,316	Valid
x26	0,638	0,316	Valid
x27	0,726	0,316	Valid
x28	0,755	0,316	Valid

x29	0,824	0,316	Valid
x30	0,501	0,316	Valid

Sumber: Data SPSS versi 22 diolah 2019

Tabel 2. menjelaskan bahwa hasil dari keseluruhan item pernyataan variabel kemampuan kerja dan motivasi pada nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka keseluruhan item pernyataan variabel kinerja pegawai tersebut dinyatakan valid dan layak disebarluaskan kepada seluruh responden pada BMT Sidogiri dan BMT Madani di wilayah Sepanjang Sidoarjo.

2. Uji Reliabilitas

Hasil dari uji reliabilitas terdapat nilai "*Cronbach's Alpha*" pada setiap variabel masing-masing $\geq 0,361$. Hal tersebut menjelaskan bahwasannya variabel pada penelitian ini dikatakan reliabel. Pada variabel Kinerja pegawai adalah 0,922. Pada variabel kemampuan kerja adalah 0,883. Pada variabel motivasi adalah 0,844.

3. Uji Hipotesis

a. Uji T

Dasar pengambilan keputusan dalam Uji T yaitu apabila nilai lebih kecil sama dengan 0.05 atau nilai t-hitung lebih besar sama dengan t-tabel

Tabel 3. Uji T

Model	t	Sig.
(Constant)	1,002	,325
KemampuanKerja	,947	,352
Motivasi	2,738	,011

Sumber: Data SPSS versi 22 diolah 2019

Tabel 3. adalah analisis pertama pada variabel kemampuan kerja (X1), diketahui bahwa nilai signifikansi pada pengaruh X1 terhadap Y yaitu $0,352 \geq 0,05$ dan untuk nilai t hitung yakni $0,947 \leq 2,052$. maka dapat dijabarkan bahwasannya (X1) tidak berpengaruh terhadap (Y). Analisis kedua pada variabel motivasi (X2) diketahui bahwa nilai signifikansi pada pengaruh (X2) terhadap (Y) yaitu $0,011 \leq 0,05$ dan untuk nilai t hitung yakni $2,738 \geq 2,052$, jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa (X2) berpengaruh terhadap (Y).

b. Uji F

Hasil dari uji f dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dalam pengaruh variabel kemampuan kerja (X1) dan motivasi(X2) secara simultan atau secara keseluruhan terhadap variabel Y yakni $0,000 \leq 0,05$, sedangkan nilai f tabel diperoleh nilai $23,936 \geq 3,32$ (nilai f hitung). Jadi, dapat ditarik kesimpulan bahwa dari hasil uji signifikansi simultan (Uji F) pada penelitian ini yang telah diuji dengan SPSS versi 22 terdapat sebuah pengaruh simultan antara variabel kemampuan kerja(X1) dan motivasi (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

c. Koefisien Determinasi

Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwasannya nilai dari R Square sebesar 0,639 yang artinya bahwa pengaruh secara simultan antara variabel kemampuan kerja (X1) dan motivasi (X2) dengan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 63,9% dan 36,1% dipengaruhi oleh variabel selain variabel dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus pada BMT di wilayah Sepanjang Sidoarjo).

Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwasannya kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini karena kemampuan kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai berbeda-beda dan hal tersebut dipengaruhi oleh pengetahuan dan ketrampilan dari masing-masing pegawai. Pengetahuan dari setiap pegawai berbeda antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lainnya, hal tersebut bisa menjadi pengaruh besar terhadap kinerja pegawai karena pengetahuan adalah kunci dari seberapa mengertikah seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang dilakukannya, apakah sesuai dengan keahlian yang dimilikinya atau bahkan berbeda dengan keahlian yang dimilikinya. Serta, ketika ketrampilan yang dimiliki oleh setiap pegawai berbeda dengan bidang pekerjaan yang dimilkinya, maka pegawai juga dituntut untuk bisa melakukan ketrampilannya sesuai dengan bidang pekerjaan yang sedang dilakukannya pada saat bekerja. Ketika bidang keahlian yang dimilikinya berbeda dengan bidang pekerjaan yang dilakukannya, maka pegawai tersebut dituntut untuk memahami keilmuan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang sedang di tempatinya pada saat itu.

Menurut Kreitner (2003) teori kemampuan kerja yang tinggi biasanya diikuti dengan kinerja pegawai yang meningkat. Begitu juga ketika kemampuan kerja yang dipunyai oleh pekerja tersebut rendah, maka kinerja pegawai juga menurun. Secara normatif kemampuan kerja berpengaruh

terhadap kinerja pegawai tetapi dalam penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya karena pengetahuan dan ketrampilan yang saling berkesinambungan serta kecerdasan yang dipunyai oleh setiap pegawai di Baitul Maal wat Tamwil (BMT) wilayah Sepanjang Sidoarjo berbeda. Hal tersebut akan menyebabkan menurunnya kinerja dari pegawai di Baitul Maal wat Tamwil (BMT) wilayah Sepanjang Sidoarjo.

Kemampuan seseorang dalam bekerja berbeda-beda antara satu orang dengan orang lainnya. Kemampuan kerja juga menunjukkan usaha dari setiap orang dalam melaksanakan kewajiban yang ditugaskan kepadanya dari setiap perusahaan. Kemampuan bekerja wajib dimiliki setiap pegawai karena sudah tertulis didalam ayat Al-Qur'an yang terdapat dalam Q.S Al-Baqarah ayat 286:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا... (286)

Artinya: "Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya". Maksud dari ayat tersebut yaitu ketika seseorang sudah melakukan yang terbaik dalam bekerjanya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang tersebut, maka Allah tidak akan membebani dengan suatu kemampuan yang tidak bisa dia lakukan. Tetapi ketika seseorang tersebut mau untuk berusaha, maka Allah juga akan membantunya. Serta dalam QS. At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: "Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".

Berdasarkan ayat tersebut maka dapat diketahui bahwa Allah mengarahkan kepada setiap hambanya untuk bekerja. Karena Allah sudah menebarkan benih-benih rezeki di muka bumi dan manusia diharuskan oleh Allah untuk bekerja. Ketika seseorang itu bekerja maka hal itu menandakan bahwasannya ia mau untuk berusaha dalam memenuhi kebutuhannya sehari-hari. Ketika dikaitkan dengan kinerja dalam pandangan islam dapat dilihat dalam Q.S Al-Ahqaf ayat: 19

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: “Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan, dan agar Allah mencukupkan balasan perbuatan mereka, dan mereka tidak dirugikan”. Maksud dari ayat tersebut bahwasannya Allah akan membalas setiap perbuatan yang dilakukan oleh oleh manusia. Amal perbuatan manusia berdasarkan dari apa yang telah manusia tersebut lakukan, ketika seseorang berbuat baik maka Allah akan membalasnya dengan kebaikan, begitupula ketika seseorang melakukan perbuatan yang kurang baik maka Allah juga akan membalasnya sesuai apa yang telah seseorang itu kerjakan.

Penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menentukan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut penelitian dari Muliharta (2015) menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Bagus Lovina tahun 2014. Sedangkan pada penelitian Yunarifa (2012) menyatakan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kebun Agung Malang.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus pada BMT di wilayah Sepanjang Sidoarjo).

Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwasannya motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini karena di dalam motivasi ada tujuan tertentu dari setiap pegawai ketika bekerja disuatu lembaga finansial, baik itu lembaga finansial selain bank ataupun lembaga finansial yang berbentuk bank. Setiap pegawai mempunyai pemikiran positif dalam melakukan tugas dan tanggungjawab yang di berikan oleh lembaga keuangan dan hal tersebut yang membuat kinerja pegawai meningkat.

Menurut Bangun (2012) Motivasi adalah hal yang dapat meningkatkan dan menjadikan sebab seseorang melakukan sebuah tindakan perubahan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar dan nyata. Motivasi juga memiliki tugas dan tanggungjawab untuk seorang manajer dalam memengaruhi pegawai pada suatu perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai Baitul Maal wat Tamwil (BMT) di wilayah Sepanjang Sidoarjo yang terarah atau tertuju untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Motivasi seseorang dalam bekerja merupakan dorongan yang membuat semangat seseorang dalam melakukan setiap pekerjaan yang dilakukannya. Motivasi juga merupakan suatu dorongan yang membuat seseorang untuk mencari dan memikirkan Allah SWT dalam melakukan setiap pekerjaannya.

Motivasi dalam bekerja juga telah ditulis di dalam Al-Qur'an yang terdapat dalam Q.S At-Taubah ayat 40:

إِلَّا تَنْصُرُوهُ فَقَدْ نَصَرَهُ اللَّهُ إِذْ أَخْرَجَهُ الَّذِينَ كَفَرُوا ثَانِيًا اثْنَيْنِ إِذْ هُمَا فِي الْغَارِ إِذْ يَقُولُ لِصَاحِبِهِ لَا تَحْزَنْ إِنَّ اللَّهَ مَعَنَا

Artinya: "Jikalau kamu tidak menolongnya (Muhammad) maka sesungguhnya Allah telah menolongnya (yaitu) ketika orang-orang kafir (Musyrikin Mekkah) telah mengeluarkannya (dari Mekah) sedang dia salah seorang dari dua ketika keduanya berada di dalam gua, di waktu dia berkata kepada temannya: "Janganlah kamu berduka cita, sesungguhnya Allah selalu bersama kita". Ketika melakukan suatu pekerjaan dan mengalami sebuah hambatan kita harus senantiasa ingat kepada Allah, karena semua hambatan yang kita alami atas izin Allah. Jika dikaitkan dengan kinerja pegawai yaitu ketika pegawai sedang mengalami suatu kesulitan hendaknya dia senantiasa untuk selalu berusaha dalam keadaan apapun karena setiap hambatan dalam pekerjaan pasti ada Allah yang selalu menolong kita dalam keadaan senang ataupun susah. Berdasarkan di dalam motivasi terdapat sikap yang merupakan suatu respon yang ditunjukkan oleh setiap orang dalam melakukan sesuatu Azwar (2009). Dalam hal ini respon bisa diartikan ketika seseorang menyampaikan dalam bentuk perbuatan ataupun tindakan yang menggambarkan sikap dari seseorang tersebut. Ketika seseorang menunjukkan sikapnya terhadap orang lain itulah akan timbul suatu interaksi sosial diantara keduanya. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia situasi adalah keadaan. Keadaan merupakan suatu gambaran kegiatan yang ada di lingkungan sekitar kita. Menurut Azwar (2009) Situasi juga kunci penting dari adanya motivasi tersebut, karena situasi merupakan kondisi dimana seseorang berada dalam keadaan tertentu, baik itu dalam keadaan senang ataupun dalam keadaan sedih bergantung dari masing-masing orang. Dalam melakukan pekerjaan, seorang pegawai harus selalu mempunyai fikiran yang positif dan selalu ingat kepada Allah SWT ketika ia berada dalam keadaan susah maupun sedih karena Allah selalu bersama ummatnya.

Berdasarkan ayat tersebut maka dapat diketahui bahwa Allah mengarahkan kepada setiap hambanya untuk selalu ingat kepada Allah dalam bekerja sebagai motivasi kerja.

Penelitian ini telah di buktikan dari beberapa hasil penelitian sebelumnya yang menentukan bahwa ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Muliharta (2015) dimana dia menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian Wibowo (2016)

mengatakan bahwa motivasi pegawai dengan variabel kinerja pegawai terdapat hubungan yang signifikan.

4. KESIMPULAN

Pada pembahasan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab IV, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Baitul Maal wat Tamwil (BMT) di wilayah Sepanjang Sidoarjo. Hal tersebut bisa terjadi karena kemampuan kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai berbeda-beda dan hal itu dipengaruhi oleh pengetahuan dari masing-masing pegawai.
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Baitul Maal wat Tamwil (BMT) di wilayah Sepanjang Sidoarjo. Hal tersebut bisa terjadi karena di dalam motivasi kerja setiap pegawai memiliki tujuan tertentu dari setiap hal yang dilakukan ketika bekerja disuatu lembaga keuangan, baik itu lembaga keuangan non-bank ataupun lembaga keuangan bank.

5. REFERENSI

- Al-Qur'an dan Terjemahannya. 2014. Departemen Agama RI, Jakarta: Latief Awaludin.
- Azwar, S. 2009. *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Fahrullah, Arasy. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Motivasi, Kinerja, serta Kesejahteraan Islami. *Journal of Islamic Economics*. 2(2). hlm.121-140
- Fatwa Dewan Syariah Nasional No.40/DSN-MUI/X/2003 tentang *Pasar Modal dan Pedoman Umum Penerapan Prinsip Syariah di Bidang Pasar Modal*.
- Ridwan, M. 2004. *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil*. Jakarta: UII Press, hlm.126
- Hidayatulloh, M. & Hapsari, M. I. 2015, Peran Pembiayaan Produktif BMT Mandiri Mulia Terhadap Peningkatan Kesejahteraan Anggota Perspektif Maqashid Syariah. *Jestt*, 2(10): 797–811.
- Mangkunegara, A. P. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: PT. Refika Aditama. hlm.9-14
- Robbins, S. P. & Timothy, A. J. 2009. *Organizational Behavior*. 13 Three Edition, USA: Pearsin Internasional Edition, Prantice-Hall.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.

- Kreitner, R. dan Kinicki, A. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muliharta, K. 2015. Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel puri bagus lovina pada tahun 2014. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi*. 5(1). diakses pada tanggal 19 Desember 2018 pukul 20.49 WIB.
- Yunarifah, U. N. Lilik, K. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kebon Agung Malang. *Jurnal Modernisasi*. 8(2). Diakses pada tanggal 21 Desember 2018 pukul 18.16 WIB.