

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

1. Definisi Status Pekerja dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Status pekerja pada perjanjian kerja adalah hal yang penting, karena akan menentukan statusnya digolongkan sebagai pekerja kontrak atau tetap.²⁴ Dalam Hanipah., dkk menjelaskan bahwa perjanjian kerja adalah kesepakatan antara karyawan dengan pemberi kerja yang mengelola ikatan dan regulasi antara keduanya serta memuat kerjasama, hak dan kewajiban.²⁵ Perjanjian kerja waktu tentu ialah perjanjian antara pekerja atau karyawan dengan pengusaha untuk suatu pekerjaan dan durasi tertentu.²⁶ Dengan kata lain, PKWT ditujukan kepada pekerjaan yang tidak tetap atau bersifat sementara. Masa percobaan tidak diberlakukan pada PKWT, bila perusahaan tetap memberlakukannya akan tetap

²⁴ Syahputra., dkk “Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan,” *Jurnal Ilmiah METADATA* 3, no. 2 (2021): hal 417.

²⁵ Hanipah., dkk, “Kontrak Kerja Dalam Hukum Bisnis Ketenagakerjaan: Analisis Perlindungan Hukum Hak Dan Kewajiban Para Tenaga Kerja,” *Maliyah : Jurnal Hukum Bisnis Islam* 13, no. 1 (2023): hal 111.

²⁶ M. Irayadi., *Status Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, ed. A. Awangga, 1st ed. (Jakarta: CV. Cendekia Press, 2023): hal 85.

dihitung sebagai masa kerja.²⁷ Maka, dari penjelasan diatas disimpulkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu ialah sebuah perjanjian yang dilaksanakan pekerja dengan pihak perusahaan mengenai sebuah pekerjaan dan dengan rentang waktu yang telah ditentukan. Pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu juga disebut pekerja kontrak ataupun pekerja berdasarkan waktu.

2. Regulasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Pelaksanaan kontrak kerja berdasarkan regulasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Dalam regulasi tersebut dinyatakan bahwa perjanjian kerja disusun atas beberapa hal pokok, yaitu:²⁸

- a. Kesepakatan antara pihak terkait
- b. Kemampuan dalam perlakuan hukum
- c. Adanya pekerjaan yang dijanjikan
- d. Pekerjaan tersebut dilarang bertentangan dengan kesusilaan, peraturan, norma dan Undang-Undang yang berlaku.

Maka dari ketentuan-ketentuan tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa perjanjian kerja antar karyawan dan

²⁷ *Ibid.* Hal 86

²⁸ M. Khairi., dkk Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan, ed. Yuliyanti, 1st ed. (Yogyakarta: Penerbit Deepublish: Grup Penerbitan CV Budi Utama, 2021): hal 20.

pengusaha akan sah apabila diterapkan tanpa paksaan. Perjanjian kerja menjabarkan bentuk pekerjaan disepakati dan menjelaskan ada pihak yang harus memberikan kompensasi serta fasilitas kerja kepada pihak yang bekerja.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, Perjanjian kerja ialah perjanjian yang melibatkan pekerja dengan pengusaha yang memuat ketentuan, hak, dan kewajiban para pihak.²⁹ Pemerintah menyelenggarakan sistem perjanjian kerja waktu tertentu yang bertujuan untuk menyelesaikan masalah pengangguran setelah reformasi, UU Ketenagakerjaan menjadi dasar hukum untuk PKWT terutama hubungan industrial, namun PKWT sering kali terjadi ketidakjelasan seperti kapan selesainya kontrak.³⁰ Layaknya sebuah perjanjian pada umumnya, tentunya ada batasan dan dapat berakhir. Pada Undang-undang ketenagakerjaan, perjanjian kerja akan berakhir dikarenakan: meninggal dunia, selesainya jangka

²⁹ Noviana, dkk. "Asas Keseimbangan Dalam Perjanjian Kerja Antara Pekerja Dan Pengusaha Dalam Rangka Mewujudkan Keadilan Bagi Para Pihak," *Jurnal Wawasan Yuridika* 6, no. 1 (2022): hal 86.

³⁰ Sutrisno., dkk "Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Akibat Pelanggaran Perjanjian Kerja Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Pt Tekno Cipta Dwidaya," *FIAT IUSTITIA: Jurnal Hukum* 5, no. 1 (2024): hal 427-428.

waktu, putusan pengadilan tentang permasalahan hubungan kerja., dan keadaan tertentu yang terdapat pada peraturan perusahaan yang menyebabkan selesainya hubungan kerja.³¹

Pada UU Ketenagakerjaan pasal 59 menjelaskan kriteria perjanjian kerja tertentu ialah sebagai berikut:

- a. Pekerjaan yang bersifat sementara.
- b. Mempunyai durasi terbatas, paling lama 2 tahun dan dapat diperpanjang selama 1 tahun.
- c. Pekerjaan yang bersifat periodik atau berkenaan dengan produksi barang uji coba, dan pekerjaan terbaru.³²

3. Indikator Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian kerja merupakan aspek penting bagi kontrak karyawan dengan perusahaan didasari oleh Undang-Undang yang berlaku. Maka dari itu, indikator perjanjian kerja berasal dari penjabaran hubungan kerja berdasarkan UU Ketenagakerjaan.

Menurut Rahayu ada 4 indikator yaitu:

³¹ M. Khairi., op. cit., Hal 22-23.

³² Hidayati., dkk. "Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak Dalam Perspektif Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Dan Undang-Undang Omnibus Law," *Ilmu Sosial & Hukum Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum* 3, no. 3 (2025): hal 1937.

a. Adanya Pekerjaan

Pekerja dan pemberi kerja/perusahaan dalam perjanjian kerja menyepakati pekerjaan apa yang akan dikerjakan. Baik pekerjaan itu sesuai dengan kompetensinya maupun berdasarkan kebutuhan dari pihak perusahaan sendiri.

b. Adanya Perintah

Pemberi kerja dalam perjanjian kerja berhak dalam memerintahkan pekerja menjalankan suatu pekerjaan. Di sisi pekerja, berkewajiban menjalankan perintah dari pemberi kerja.

c. Adanya Upah

Imbalan yang diberikan pengusaha kepada pekerja yang termasuk hak pekerja yang tercantum pada perjanjian kerja. Hal ini juga mencakup segala tunjangan terhadap keluarga pekerja.

d. Dalam Waktu Tertentu

Pekerja dibatas waktu dalam bekerja sesuai dengan yang disepakati, seperti dalam satu minggu pekerja dapat bekerja 6 hari dengan perharinya selama 8 jam. Apabila

keperluan peningkatan kinerja perusahaan dan diadakan lembur, maka lembur hanya bisa dilakukan selama 3 jam dalam sehari.³³

Indikator perjanjian kerja menurut Rahayu diambil dari unsur-unsur perjanjian kerja pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tepatnya pada pasal 1 angka 4. Indikator-indikator tersebut apabila di perhatikan dan dipahami fungsi dan kegunaannya, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pekerja.

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi

Mc. Donald mendefinisikan motivasi adalah metamorfosi kemampuan dalam pribadi individu dengan ciri-cirinya berupa adanya rasa dan inisiatif dalam meraih suatu tujuan.³⁴ Siagian, menyatakan bahwa motivasi ialah kekuatan bagi individu dalam memberikan sumbangsih sebanyaknya kepada organisasi agar dapat mencapai tujuan organisasi.³⁵

³³ Rahayu, Buku Ajar: Hukum Ketenagakerjaan, ed. N. Nuswardani (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2019): hal 64.

³⁴ Sitorus., Pengaruh Komunikasi Antara Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja, ed. Silviani (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020):hal 56.

³⁵ *Ibid.*, Hal 57

Motivasi sebuah proses mengarah dan kegigihan untuk berusaha dalam mengapai sesuatu.³⁶ Dalam pribadi seseorang, sebagai semangat yang dirasakan ataupun tidak. Tidak hanya itu motivasi juga menyebabkan individu atau tim dalam mengerjakan sesuatu sebagai bentuk tanggapan dan rasa puas.³⁷ Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi ialah proses seseorang yang dibarengi dengan kekuatan dan kegigihan untuk mengerjakan sesuatu serta bertujuan mencapai target tertentu.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Pendapat Wahjosumidjo pada Lufina menjelaskan faktor pemimpin dan bawahan sangat mempengaruhi motivasi, ada beberapa unsur-unsur yang mempengaruhi dari segi pemimpin seperti:³⁸

- a. Kebijakan-kebijakan yang diberikan, baik berupa prosedur dan program kerja.
- b. Syarat dan ketentuan yang harus di ikuti oleh pekerja
- c. Gaya kepemimpinan meliputi sikap dan perilaku pimpinan

³⁶ E. Suswati., *Motivasi Kerja*, ed. Tim MNC Publishing, 1st ed. (Malang: Media Nusa Creative, 2022): hal 13.

³⁷ *Ibid.*,

³⁸ L. Lufina, *Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Prestasi Kerja*, ed. Taji, 1st ed. (Batu: Literasi Nusantara, 2020): hal 26.

kepada bawahan.

- d. Sarana dan prasarana yang mendukung prosedur kerja.

Disisi lain bawahan juga mempunyai bagian penting dalam motivasi, bawahan mempunyai unsur-unsur yang berdampak pada motivasi. Seperti:

- a. Kecakapan Kerja
- b. Dorongan dan etika kerja
- c. Keterikatan dalam kerjasama tim
- d. Capaian dan Kinerja.

3. Penjabaran Indikator-Indikator Motivasi

Motivasi ialah bagian unsur yang mempunyai peranan penting dalam peningkatan performa kerja, khususnya kinerja seorang amil. Peran motivasi dalam kinerja amil dapat diukur dengan indikator-indikator yang diambil dari sebuah teori, adapun teori yang pakai ialah teori dua faktor Herzberg yang mana terdiri atas faktor motivasi dan Faktor Hygiene (kepuasan) dengan uraian indikatornya sebagai berikut:³⁹

- a. Prestasi Kerja

Kesempatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan

³⁹ *Ibid.*, Hal 21-22

yang diberikan pimpinan dengan baik. Agar pimpinan akan menyatakan keberhasilan kerjanya.

b. Pengakuan

Setelah berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka atasan akan memberikan pengakuan secara langsung ataupun berupa *reward*.

c. Pekerjaan

Atasan memberikan keyakinan akan peran pentingnya pekerjaan yang diberikan kepada pekerja tersebut. Dan mengerjakannya dengan tepat waktu.

d. Tanggung jawab

Atasan memberikan ruang kepada pekerja untuk melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggungjawab dan prinsip kerja partisipasi.

e. Pengembangan

Agar pekerja termotivasi pentingnya atasan untuk merekomendasikan posisi dan tugas yang lebih besar untuk mengembangkan diri dan kompetensi pekerja.

f. Kebijakan dan administrasi perusahaan

Transparansi hak dan kewajiban pekerja harus dijelaskan

oleh pihak perusahaan.

g. Teknik pengawasan

Dengan pengawasan atasan dapat menilai ketidakmampuan pekerja dan atasan akan mengatasinya dengan pelatihan dan peningkatan skill.

h. Hubungan antarpribadi

Dengan adanya hubungan antar pekerja dengan atasan akan meningkatkan kerjasama dan menghindari ketidakpercayaan.

i. Kondisi kerja

Perlunya suasana kerja yang menyenangkan untuk bawahan agar lebih nyaman dalam bekerja.

j. Gaji

Pekerja mendapatkan imbalan yang setimpal untuk pekerjaan yang dikerjakan.

Berdasarkan indikator-indikator motivasi menurut Herzberg meliputi faktor motivasi dan faktor kepuasan terdapat 10 indikator yang melibatkan kerjasama antara pekerja dan pemberi kerja. Memahami indikator-indikator tersebut, akan membantu lembaga untuk meningkatkan kinerja amil zakat dalam pengelolaan zakat.

C. Kinerja Amil

1. Pengertian Kinerja

Kinerja ialah hasil yang didapatkan sebuah organisasi dan diperoleh selama waktu tertentu. Armastrong dan Baron dalam Fahmi menjelaskan kinerja adalah hasil pekerjaan yang berhubungan erat dengan tujuan organisasi, kepuasan pelanggan, dan berpengaruh pada ekonomi.⁴⁰ Kinerja merupakan ilustrasi dari capaian target dalam melaksanakan program maupun pekerjaan dengan strategi yang dipakai organisasi.⁴¹

Mangkunegara menjelaskan kinerja adalah perolehan yang didapat pekerja baik secara mutu maupun banyaknya, karyawan mengerjakan pekerjaannya dengan penuh tanggungjawab.⁴² Mangkunegara dalam menyatakan kinerja di bagi menjadi dua, yaitu kinerja perorangan dan kinerja organisasi. Kinerja peseorangan ialah hasil kerja pekerja dalam segi kualitas dan kuantitas yang berlandaskan standar kerja, sedangkan kinerja

⁴⁰ Fahmi., *Manajemen Kinerja: Teori Dan Aplikasi*, 3rd Ed. (Bandung: Alfabeta Cv, 2013): hal 45.

⁴¹ *Ibid.*,

⁴² Mangkunegara., *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 14th Ed. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017): Hal 9 .

organisasi merupakan hasil bersama dari individu dan kelompok.⁴³

Dari definisi diatas maka disimpulkan bahwa kinerja adalah sebuah hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pekerja dengan tujuan memenuhi target yang telah di tentukan, kemudian dinilai banyak dan mutu hasil pekerjaan itu.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Ada beberapa teori yang menjelaskan faktor-faktor yang berdampak kepada kinerja seseorang atau sebagai tim yang melakukan sebuah pekerjaan di suatu organisasi. Menurut Gibson dalam Sofyan, mengemukakan bahwa teoritis ada 2 bagian variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja, terdiri atas variabel organisasi, variabel pekerja, dan variabel psikologi.⁴⁴ Penjelasannya sebagai berikut:

a. Variabel Individu

Dikategorikan sebagai bagian variabel kecakapan dan skill, motif pribadi dan lingkungan. Kecakapan memiliki pengaruh signifikan terhadap individu dan lingkungan

⁴³ Ahmadi, Optimalisasi Motivasi Dan Kinerja Pegawai: Memahami Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya, ed. Nurrahmawati, 1st ed. (Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani, 2021).: Hal 49.

⁴⁴ Sofyan H., Manajemen Kinerja (Performance Management), ed. Rifai, 1st ed. (Jember: STAIN Jember Press, 2014): Hal 21.

memberikan dampak secara tidak langsung kepada individu.

b. Variabel Psikologis

Yang terdiri atas variabel sikap, kepribadian, belajar, dan persepsi. Setiap variabel tersebut sangat susah untuk dinilai, karena seseorang tergabung pada tempat kerja dengan usia, ras, budaya, dan skill yang berbeda-beda.

c. Variabel organisasi

Berpengaruh secara tidak langsung pada perilaku dan capaian kerja seseorang. Variabel berkriteria dalam bagian dari sumber daya, struktur dan skema pekerjaan.

3. Amil Zakat

Amil secara bahasa berasal dari kata '*amila ya'malu*' yang artinya mengerjakan atau melakukan sesuatu. Kata amil adalah *ism fail* yang berarti pelaku dari sebuah pekerjaan. Dari segi istilah, amil merupakan orang yang bertanggung jawab mengelola atau mengurus zakat, tugas mereka meliputi pengumpulan, pendataan, dan mendistribusikan zakat kepada golongan yang berhak. Menurut Safriadi, amil zakat ialah petugas yang ditugaskan atau disahkan oleh pemerintah untuk menghimpun zakat dari orang wajib zakat (Muzakki). Yang mana bisa berupa perorangan atau

kelompok.⁴⁵

Dasar hukum amil zakat dalam Al-Qur'an dijelaskan bahwa individu yang bertugas dan bertanggungjawab untuk mengelola zakat ialah seseorang yang disuruh pemerintah atau negara untuk melaksanakan semua kegiatan penghimpunan, penyaluran dan pendayagunaan zakat.⁴⁶ Pada Al-Qur'an dalam surah at-Taubah (9) : (60) menjadi dasar utama seorang amil:

﴿ إِنَّمَا الصَّدَقَتُ لِلْفُقَرَاءِ وَالْمَسْكِينِ وَالْعَمِلِينَ عَلَيْهَا وَالْمَوْلَافَةِ قُلُوبُهُمْ وَفِي الرِّقَابِ وَالْغُرَمِينَ وَفِي سَبِيلِ اللَّهِ وَابْنِ السَّبِيلِ فَرِيضَةً مِّنَ اللَّهِ وَاللَّهُ عَلِيمٌ حَكِيمٌ ۝٦٠ ﴾

Artinya: *Sesungguhnya zakat itu hanyalah untuk orang-orang fakir, orang miskin, amil zakat, orang yang dilunakkan hatinya (mualaf), untuk (memerdekakan) hamba sahaya, untuk (membebaskan) orang yang berhutang, untuk jalan Allah dan untuk orang yang sedang dalam perjalanan, sebagai kewajiban dari Allah. Allah Maha Mengetahui, Maha bijaksana.*

Pada ayat di atas seorang amil zakat digolongkan sebagai mustahiq golongan yang berhak mendapatkan zakat. Adapun yang

⁴⁵ Safriadi, *Dinamika Amil Zakat Di Indonesia*, ed. Afandi, 1st ed. (Aceh: Duta Media Publishing, 2023): Hal 42.

⁴⁶ *Ibid.*, Hal 45.

dimaksud dengan amil zakat adalah pihak yang bertugas untuk mengelola zakat. Allah SWT menyediakan upah bagi amil zakat dari harta zakat. Tugas amil zakat merupakan wakalah (mewakili) dari tugas yang sebenarnya ditugaskan kepada imam/khalifah (kepala negara), sebab hukum asal tugas untuk mengelola zakat tersebut adalah tugas imam/khalifah.⁴⁷ Dalam menjadi seorang amil maka perlu memenuhi beberapa persyaratan standar bagi orang yang akan diamanatkan sebagai seorang amil zakat, di antaranya ialah sebagai berikut:⁴⁸

1) Beragama Islam

Karena tugas amil zakat adalah amanah agama, maka hanya mereka yang hatinya lunak dan patuh kepada Allah SWT saja yang dipercaya untuk mengelola zakat. Posisi amil sederajat dengan penguasa, yang berhak mengambil kaum muslimin. Allah SWT memberikan perintah kepada Nabi Muhammad SAW dan setiap pemimpin, sultan dan penguasa, sebagaimana dalam firman Allah:

⁴⁷ *Ibid.*,

⁴⁸ A. Bakir, *Amil Zakat: Seri Hukum Zakat*, ed. M. Hasan (Jakarta: Hikam Pustaka, 2021) hal: 6.

خُذْ مِنْ أَمْوَالِهِمْ صَدَقَةً تُطَهِّرُهُمْ وَتُزَكِّيهِمْ بِهَا وَصَلِّ عَلَيْهِمْ إِنَّ
صَلَوَتَكَ سَكَنٌ لَهُمْ وَاللَّهُ سَمِيعٌ عَلِيمٌ ﴿١٠٣﴾

Artinya: “Ambillah zakat dari sebagian harta mereka, dengan zakat itu kamu membersihkan dan menyucikan mereka dan berdoalah untuk mereka. Sesungguhnya doa kamu itu (menjadi) ketenteraman jiwa bagi mereka dan Allah Maha Mendengar lagi Maha Mengetahui” QS At-Taubah,(9):(103).

Pada hukum islam, tidak boleh ada penguasa non muslim di tengah umat islam. Apalagi non muslim yang menjadi amil zakat, di karenakan seorang amil itu di angkat oleh seorang penguasa yang beragama islam.

2) Akil Baligh

Baligh secara syariat berarti perempuan yang sudah mengalami haidh dan laki-laki sudah mengalami mimpi basah. Syarat akil baligh ini menjelaskan representasi dari status seseorang untuk menjadi mukallaf, yaitu seorang yang dianggap mampu untuk menanggung beban syariah.

3) Jujur

Kejujuran dalam bahasa arab disebut dengan amanah, orang yang jujur disebut amin. Orang mempunyai pribadi tidak jujur, dan suka bermain dengan wilayah halal dan haram dari harta orang lain, atau bahkan terbiasa mengambil hak orang lain dengan cara yang tidak halal, tidak boleh menjadi amil zakat.

4) Mengerti Ilmu Fiqih Zakat

Memahami ilmu tentang fiqih zakat yang bukan sekedar formalitas, tetapi sampai ke titik paham, mengerti dan berilmu. Seseorang amil harus menjelaskan sesuai syariah tentang zakat, agar masyarakat menjadi paham akan pentingnya zakat.

5) Kekuatan

Menjadi amil zakat memerlukan kekuatan tersendiri, dari luar diperlukan kejujuran dan ilmu. Kekuatan yang diperlukan seorang amil mulai dari kekuatan fisik, dikarenakan seorang amil diharuskan turun lapangan untuk mengumpulkan dan menyalurkan zakat. Selain itu, kekuatan hukum untuk amil zakat diperlukan pegangan atas tugas yang dibebankan terhadap mereka melalui pengangkatan ataupun sertifikasi

melalui pemerintah.

Secara syariat, sebagai kompensasi finansial seorang amil zakat mendapat 1/8 dari total harta zakat yang dikumpulkan. Gaji ini merupakan bagian dari ketentuan pembangian harta zakat yang diperuntukan untuk delapan asnaf, namun karena zakat mempunyai asnaf prioritas yaitu untuk fakir/miskin apabila harta tersebut belum mencukupi untuk fakir miskin, maka asnaf yang lain harus dikalahkan demi kepentingan fakir miskin.

Hal ini didasari oleh sabda Nabi Muhammad SAW kepada Muadz bin Jabal ketika diutus kepada bangsa yaman:

فَأَعْلِمَهُمْ أَنَّ اللَّهَ افْتَرَضَ عَلَيْهِمْ صَدَقَةً فِي أَمْوَالِهِمْ، تُؤْخَذُ مِنْ
أَغْنِيَائِهِمْ وَتُرَدُّ عَلَى فُقَرَائِهِمْ

Artinya: *“maka beritahukanlah bahwa Allah telah mewajibkan atas mereka shadaqah (zakat) dari harta zakat itu diambil dari orang kaya mereka dan dikembalikan kepada orang faqir di antara mereka”.*

HR. Al-Bukhari (1395) dan Muslim (19)

4. Penjabaran Indikator Kinerja

Kinerja merupakan aspek terpenting bagi sebuah perusahaan, tidak terkecuali untuk lembaga pengelolaan zakat agar kegiatan pengelolaan zakat terus meningkat. Mangkunegara menjabarkan bahwa kinerja ialah hasil suatu pekerjaan yang dinilai baik dari segi kualitas dan kuantitasnya.⁴⁹ Dengan demikian, acuan indikator kinerja berdasarkan pendapat Mangkunegara ialah sebagai berikut⁵⁰:

1. Kualitas Kerja

Seberapa sempurna hasil kerja yang didapatkan dengan menilai dari ketepatan dan kesesuaian dengan batas minimum yang telah ditetapkan perusahaan.

2. Kuantitas Kerja

Jumlah dari hasil pekerjaan yang dikerjakan dalam rentang waktu tertentu.

3. Ketepatan waktu

Kompetensi pekerja dalam penyelesaian tugas dalam durasi yang dijadwalkan.

⁴⁹ Mangkunegara., Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, 14th ed. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017): hal 9.

⁵⁰ *Ibid.*, Hal: 68-69

4. Efektivitas

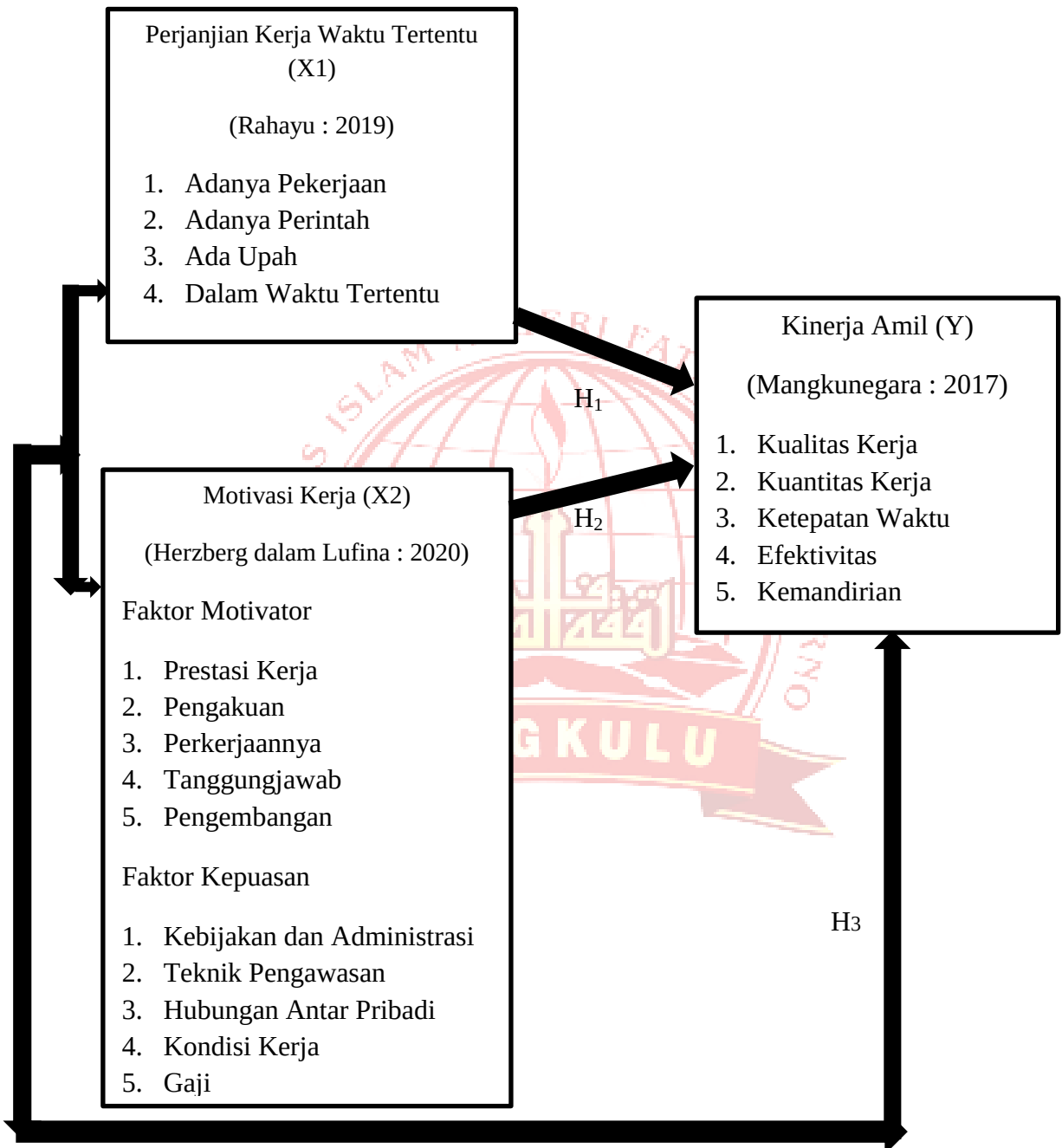
Kemampuan dalam memanfaatkan sumberdaya yang ada seperti dana dan alat dengan optimal.

5. Kemandirian,

Inisiatif yang tinggi dalam menjalankan tugas tanpa harus banyak instruksi dan diawasi.



D. Kerangka Berpikir



E. Hipotesis

Hipotesis merupakan prediksi atau jawaban dari pernyataan yang disebutkan pada rumusan masalah yang keabsahannya perlu diuji. Pada penelitian ini hipotesisnya sebagai berikut:

Hipotesis 1

- H_0 : Status pekerja perjanjian kerja waktu tertentu tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja amil zakat di Kota Bengkulu.
- H_a : Status pekerja perjanjian kerja waktu tertentu berpengaruh terhadap kinerja amil zakat di Kota Bengkulu.

Hipotesis 2

- H_0 : Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja amil zakat di Kota Bengkulu
- H_a : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja amil zakat di Kota Bengkulu.

Hipotesis 3

- H_0 : Status pekerja perjanjian kerja waktu tertentu dan Motivasi kerja secara bersama tidak berpengaruh terhadap kinerja amil zakat di Kota Bengkulu
- H_a : Status pekerja perjanjian kerja waktu tertentu dan Motivasi kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja amil zakat di Kota Bengkulu