

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

## A. Latar Belakang Masalah

Indonesia dengan jumlah penduduk yang besar telah memiliki modal sumber daya. Tinggal diusahakan jumlah penduduk yang besar itu dapat digerakkan agar menjadi sumber daya yang produktif. Potensi sumber daya manusia pada hakikatnya adalah merupakan salah satu modal dasar pembangunan nasional.

Sasaran utama manajemen sumber daya manusia adalah menciptakan sistem pemberdayaan personal yang dapat menampilkan kinerja produktif. Produktivitas menunjukkan tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai hasil terutama dilihat dari sisi kualitasnya. Oleh karena itu tingkat produktivitas setiap pegawai bisa berbeda bisa tinggi atau bisa juga rendah bergantung pada tingkat keggighan dalam menjalankan tugasnya. Sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif memerlukan terampilan organisasi dan teknis sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi artinya hasil yang diperoleh seimbang dengan masukan yang diolah. Hal di atas inilah yang dimaksud dengan produktivitas.<sup>1</sup>

Penilaian kinerja menitik beratkan pada upaya untuk memotret hasil yang telah dicapai secara objektif, sebagai bahan dasar ketika dilakukan pengukuran. Sedangkan pengukuran kinerja lebih diberatkan kepada upaya untuk melakukan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan rencana atau

<sup>1</sup> Marsudi Djokrodiputro, *Pengantar Ekonomi Untuk Perencanaan*, (Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia, 1994), cet. ke-1. h. 12.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

standar yang sudah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian bisa diketahui kadar atau tingkat ketercapaiannya untuk dijadikan feedback atau feedforward. Ketika pegawai mampu menunjukkan hasil yang sesuai atau melebihi target berarti mereka memiliki tingkat produktivitas tinggi sedangkan jika dibawah standar maka produktivitas mereka dinilai rendah.<sup>2</sup>

Oleh sebab itu produktivitas menjadi penting yang selalu ingin ditingkatkan karena dapat menggambarkan tingkat efesiensi kerja karyawan. Dalam melaksanakan target produktivitas, sumber daya manusia memegang peran penting, karena kegiatan perusahaan tidak mungkin dapat dilakukan dengan baik tanpa didukung oleh sumber daya manusia. Maka diperlukan suatu rangsangan untuk meningkatkan produktivitas kerja, agar memperoleh hasil untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pegawai atau anggota organisasi dalam konsep organisasi modern merupakan sumber daya utama dalam organisasi, organisasi juga dapat menggunakan penghargaan sebagai salah satu faktor pemicu perilaku dan kinerja para pegawai atau anggota organisasi. Standar kinerja hanya dapat diukur dengan dengan evaluasi kinerja. Evaluasi pegawai adalah berbagai prosedur sistematis untuk menentukan nilai relatif pegawai beserta besarnya kompensasi.<sup>3</sup>

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi

<sup>2</sup> Tjutju Yuniarsih, Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Penerbit Graha Ilmu, 2007), cet. ke-1, h. 123.

<sup>3</sup> Eko Budiyanto, *Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), cet. ke-1, h. 120.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

organisasi. Bernadine, Kane dan Jhonson (1995) mendefinisi kinerja sebagai *outcome* hasil kerja keras organisasi dalam mewujudkan tujuan strategik yang ditetapkan organisasi kepuasan pelanggan serta kontribusinya terhadap perkembangan ekonomi masyarakat. Standar kinerja adalah ukuran tingkat kinerja yang diharapkan tercapai dan dinyatakan dalam suatu pernyataan kuantitatif.<sup>4</sup>

Untuk mengetahui apakah karyawan sudah melakukan kinerjanya dengan baik maka diperlukan penilaian secara berkala. Hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan bahwa sumber daya manusia telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan baik dari sisi kualitas maupun kuantitas.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan selain komitmen, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kepuasan kompensasi karena kepuasan kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja. Dalam hal ini sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam organisasi dimana manusia berperan sebagai pengatur dan pelaksana berjalannya organisasi dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individu mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan atau pegawai adalah faktor

---

<sup>4</sup> Akdon, M.Pd, *Strategic Managemant For Education Management ( Manageman Strategi Untuk Manajemen Pendidikan)*, ( Bandung: Alfabeta, 2007), cet. ke-2. h. 167.

kompetensi, budaya kerja, dan kepuasan kerja, lingkungan, disiplin kerja, komunikasi.<sup>5</sup>

Kompetensi kerja akan memberikan beberapa manfaat kepada karyawan, seperti kejelasan relevansi pembelanjaan sebelumnya, kemampuan untuk mentransfer ketrampilan, nilai, dan kualifikasi yang diakui, dan potensi pengembangan karier, dan juga adanya kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan melalui akses sertifikasi nasional berbasis standar yang ada.

Hal-hal yang tersebut di atas, secara tidak langsung akan meningkatkan motivasi karyawan atau pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, dan hal ini secara langsung ikut pula meningkatkan kinerja karyawan tersebut yang berdampak kepada berkembangnya organisasi atau perusahaan ke arah yang lebih baik. Unsur-unsur yang dapat mempengaruhi keberhasilan pemimpin dalam memberdayakan staf untuk meraih kinerja produktif yaitu kepercayaan, komitmen bersama, sinergi, dan jiwa kepemimpinan. Motivasi adalah berbagai faktor yang menyebabkan menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku individual. Memotivasi adalah proses manajemen untuk mempengaruhi tingkah laku manusia berdasarkan pengetahuan mengenai apa yang membuat orang bergerak.

Selanjutnya, faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor budaya kerja. Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan

---

<sup>5</sup>*Ibid.*, h. 169.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi kemudian tercermin dan sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau bekerja.<sup>6</sup>

Sumber daya manusia adalah seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat.<sup>7</sup> Di dalam suatu organisasi atau perusahaan, budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Selain itu budaya kerja juga bermanfaat dalam meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan kebersamaan saling terbuka satu sama lain, meningkatkan jiwa kekeluargaan, meningkatkan rasa kekeluargaan dan membangun komunikasi yang lebih baik.

Hal-hal tersebut di atas secara tidak langsung dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai, karena semua pekerjaan dilandasi secara kekeluargaan dan kebersamaan, sikap saling membantu dan gotong royong ini akan meningkatkan motivasi pegawai, sehingga kinerja pegawai pun menjadi lebih baik. Motivasi kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Dengan motivasi kerja karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Berbagai metode motivasi dapat dipilih untuk dilaksanakan, tetapi hal yang paling penting disini adalah

<sup>6</sup>Yohannes Yahya, *Pengantar Managemen*, (Jakarta: Graha Ilmu: 2007), cet. ke-1, h. 176.

<sup>7</sup>H. Melayu S. P.Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2002), cet. ke-1, h. 10.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

melakukan dorongan kepada karyawan untuk menumbuhkan semangat kerja dalam mencapai tujuan organisasi.<sup>8</sup>

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan atau pegawai adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja bagi karyawan atau pegawai merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, dan kepuasan kerja juga merupakan suatu hal yang didambakan oleh setiap pegawai dalam setiap instansi. Sedangkan faktor sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat menentukan tercapainya kemajuan instansi yang efektif dan efisien. Anggota instansi akan mencurahkan segenap daya dan pikirannya untuk meningkatkan produktivitas kerja apabila mereka puas dalam bekerja. Sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif memerlukan terampil organisasi dan teknis sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi artinya hasil yang diperoleh seimbang dengan masukan yang diolah. Hal di atas inilah yang dimaksud dengan produktivitas.<sup>9</sup>

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan pencapaian target dalam menjalankan segala aktivitas. Sumber daya manusia juga merupakan penggerak utama atau inovator untuk menjalankan fungsi-fungsi dalam instansi dalam pemerintah atau perusahaan.

Dalam pandangan syariah atau prespektif Islam telah memberikan rambu-rambu untuk mendapatkan sumber daya manusia yang profesional.

<sup>8</sup> Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Erlangga, 2012), cet. ke-1. h. 9.

<sup>9</sup> Marsudi Djokrodipuro, *Pengantar Ekonomi Untuk Perencanaan*, (Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia tahun 1994), cet. ke-1. h. 101.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Profesional telah diajarkan sebagaimana disebutkan dalam al-Qur`an surah al-Isro ayat 36:

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا

Artinya: “Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawabnya”<sup>10</sup>

Ayat ini menjelaskan larangan bekerja tanpa ilmu , bekerja harus mempunyai ilmu yang cukup dalam pada bidang yang telah di pilih karena semua amal yang kita lakukan akan dipertanggung jawabkan dihadapan Allah SWT.

Hadis Bukhori juga menyebutkan “*apabila suatu urusan diserahkan kepada yang bukan ahlinya maka tunggulah saat kehancuran*” hadis ini menguatkan Surat al-Isra` ayat 36 bahwa bekerja harus sesuai ahlinya. Ayat di atas memberikan gambaran pentingnya tenaga kerja dan karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Mengingat sangat pentingnya proses meningkatkan kinerja karyawan bagi perusahaan, diharapkan dengan adanya proses peningkatan kinerja karyawan yang efektif berdampak bagi perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Kelurahan Sidomulyo Barat berada di daerah Panam tepatnya di Jl. Purwodadi. Di Kelurahan Sidomulyo Barat pekerjaan masyarakatnya berbagai

<sup>10</sup> Departemen Agama RI, *al-Qur`an dan Terjemahannya, op. cit.*, h. 288.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

macam diantaranya berkebun, bertani, buruh bangunan, kontraktor, PNS, guru, dosen, dokter, usaha-usaha seperti rumah makan, mebel, kedai harian, laundry, salon, counter dan banyak pekerjaan lainnya yang masyarakat Sidomulyo Barat tekuni. Usaha mebel di Kelurahan Sidomulyo Barat sebanyak 10 usaha mebel yang terletak di sekitaran jalan Purwodadi, HR. Soebrantas, Marsan Sejahtera dan Cipta Karya dikarenakan terjadi pemekaran Kelurahan maka Kelurahan Sidomulyo Barat yang awalnya hampir sepanjang panam sekarang dibagi dengan Kelurahan baru yaitu Kelurahan Sialang yang terletak di jalan Ciptakarya.

Usaha mebel adalah usaha yang dalam kegiatan usahanya menjual barang-barang yang terbuat dari kayu jati dan kursi bungkus serta tempat tidur spring bed, meja, kursi santai, kursi tamu dan lemari.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis kepada pemilik usaha mebel Ud. Hidayat Prabot di Kelurahan Sidomulyo Barat. Usaha ini diawali pada tahun 2015 oleh Ibu Syafrida. Hidayat Prabot merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *manufaktur furniture* yang bahan baku utamanya berasal dari *kayu jati*. Nama usaha ini adalah Hidayat Prabot yang bergerak dibidang pembuatan lemari, kursi, meja, kamar set, kursi jati, kursi bungkus, dan sejenisnya. Pekerjaan di usaha Mebel Ud. Hidayat Prabot dalam bagian Produksi dibagi menjadi 2 bagian yaitu untuk Produksi bagian kayu jadi dan bagian kursi bungkus. Ud. Hidayat Prabot melakukan usaha ditempat tanah yang lumayan luas yang bertempatan ditikungan Jalan Marsan Gg. Panama Indah No. 4 Di Kelurahan Sidomulyo Barat. Usaha ini dirintis oleh Ibu



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Syafrida kerabat dan tetangganya. Sekarang Ibu Syafrida sudah banyak menadapat orderan dari beberapa toko untuk diperjual belikan kembali barang tersebut kepada konsumen yang telah memesan barang tersebut. Sebagai usaha kecil mebel mempunyai 7 karyawan diantaranya 6 laki-laki dan 1 perempuan, 3 untuk produksi bagian kayu jati, 2 membuat kursi bungkus, 1 administrasi, 1 sebagai supir.<sup>11</sup>

Realitas kinerja karyawan di mebel belum seperti yang diharapkan hal ini terlihat dari adanya beberapa pegawai yang masih merasa kurang dengan upah yang diterima, serta sumber daya manusia yang belum memadai karena sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang manufakture tentulah sangat membutuhkan karyawan yang memiliki skill yang bagus sehingga perusahaan harus berperan aktif dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Seiring dengan banyaknya pesanan dari konsumen maka perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang mempunyai kinerja yang baik.

Hasil kinerja karyawan belum sesuai dengan harapan disebabkan karena dalam menyelesaikan orderan karyawan yang mendapatkan borongan untuk menyelesaikan pesanan tidak menyelesaikannya tepat waktu dan hasil yang diinginkan tidak sesuai dengan pesanan seperti kualitas bahan yang di berikan berbeda dengan pesanan, proses penyelesaian akhir yang kurang sempurna, karyawan kurang memahami bentuk ukiran sehingga hasil yang diberikan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Dan dari segi disiplin waktu masih ditemukan karyawan yang kurang baik dalam penggunaan waktu hal ini dapat dilihat dari

---

<sup>11</sup> Syafrida, Pemilik Usaha Mebel UD. Hidayat Prabot, *wawancara*, Pekanbaru 8 Januari 2017.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawan masih ada yang datang tidak tepat waktu serta mengambil jam istirahat yang lebih banyak dari waktu yang sudah ditetapkan sehingga menyebabkan banyak pekerjaan-pekerjaan yang terlantar dan tidak selesai pada waktunya dan menyebabkan pesanan-pesanan terlambat diberikan kepada pembelinya.

Untuk itulah diperlukan cara kerja yang baik dengan memperhatikan faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan antara lain, motivasi, kompensasi, SDM, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi, maka penulis menulis penelitian ini dengan judul *“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Mebel Ud. Hidayat Prabot `Di Kelurahan Sidomulyo Barat Kota Pekanbaru Menurut Ekonomi Islam”*.

### **B. Batasan Masalah**

Agar penelitian pada skripsi ini terarah dan tidak menyimpang dari topik yang dipersoalkan maka penulis memberikan batasan masalah yaitu hanya pada masalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan mebel Ud. Hidayat Prabot di Kelurahan Sidomulyo Barat Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru Menurut ekonomi Islam pada Mahasiswa angkatan 2013 dan 2014 Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah seperti yang telah diuraikan sebelumnya maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan mebel di Kelurahan Sidomulyo Barat?
2. Bagaimana tinjauan ekonomi Islam terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan mebel di Kelurahan Sidomulyo Barat?

#### **D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan mebel di Kelurahan Sidomulyo Barat.
- b. Untuk mengetahui tinjauan ekonomi Islam terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan mebel di Kelurahan Sidomulyo Barat.

##### **2. Manfaat Penelitian**

- a. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan mebel Ud. Hidayat Prabot di Kelurahan Sidomulyo Barat Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru menurut ekonomi Islam.
- b. Sebagai sarana untuk menambah wawasan dalam menerapkan ilmu pengetahuan berdasarkan praktek yang terjadi.
- c. Sebagai acuan bagi penulis lain yang akan melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan mebel Ud. Hidayat Prabot.<sup>12</sup>

<sup>12</sup> Fakultas Syariah dan Hukum, "Buku Panduan Akademik (Bimbingan Penyusunan Skripsi, 2012), h. 9.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## D. Metode Penelitian

### 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian empiris pengumpulan data yang digunakan adalah angket, observasi dan wawancara.

### 2. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek dari penelitian ini adalah karyawan usaha mebel di Kelurahan Sidomulyo Barat. Objek dalam penelitian ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan usaha mebel di Kelurahan Sidomulyo Barat Kota Pekanbaru menurut ekonomi Islam.

### 3. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah sekitar 7 orang. Karena sampel sedikit maka sampel diambil secara keseluruhan dengan menggunakan total sampling.

### 4. Sumber Data

Sumber data yang dipergunakan dalam melakukan penyusunan penelitian ini terdiri dari :

- Sumber data primer yang diambil langsung dari lapangan subjeknya adalah karyawan mebel yang ada di Kelurahan Sidomulyo Barat.
- Sumber data skunder yang diambil dari buku–buku yang dijadikan teori atau konsep dalam penelitian.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Metode pengumpulan data

a. Observasi

yaitu melakukan pengamatan langsung di lokasi penelitian untuk mendapatkan gambaran dari subjek penelitian.

b. Wawancara

yaitu metode pengumpulan data melalui proses dialog atau tanya jawab antara penulis dan responden.

c. Angket

yaitu pengambilan data yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan tertulis kepada responden, kemudian responden diminta mengisi salah satu jawaban yang telah disediakan dengan pendapatnya.

6. Teknik Analisis Data

Untuk metode analisa data penulis menggunakan metode deskriptif kualitatif.

7. Teknik Penulisan

Untuk mengelola serat menganalisi data yang telah dikumpulkan penulis menggunakan metode berikut :

a. Metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai dari suatu variabel dalam hal ini variabel mandiri tanpa membuat

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perbandingan dengan variabel lain, penelitian ini hanya menggunakan satu sampel.<sup>13</sup>

- b. Metode induktif adalah metode penulisan yang diawali dengan menggunakan kaedah-kaedah yang khusus, kemudian dianalisis dan diambil kesimpulan secara umum.
- c. Metode deduktif adalah metode penulisan yang diawali dengan kaedah-kaedah yang umum, kemudian di analisis diambil kesimpulan secara khusus.

---

<sup>13</sup> Iqbal Hasan, “ *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*”, (Jakarta : Bumi Aksara, 2009 ), cet. ke-1. h. 7.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## E. Sistematika Penulisan

Untuk dapat memberikan gambaran secara sistematis mengenai penyusunan karya ilmiah ini, penyusunan penelitian ini dibagi menjadi beberapa bab saling berkaitan yang terdiri dari:

### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Pada bab ini akan dibahas mengenai latarbelakang masalah, batasan masalah, tujuan, dan kegunaan penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II : GAMBARAN UMUM KELURAHAN SIDOMULYO BARAT KECAMATAN TAMPAN KOTA PEKANBARU**

Dalam bab ini penulis menerangkan tentang lokasi penelitian yang berada di Kelurahan Sidomulyo Barat Kecamatan Tampan Pekanbaru terditi dari kondisi geografis dan demografis, kondisi perekonomian, agama, sosial dan budaya usaha mebel di Kelurahan Sidomulyo Barat Pekanbaru.

### **BAB III :FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN MEBEL**

Pada bab ini penulis menguraikan tentanf teori– teori yang akan membahas tentang pengertian, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, prinsip–prinsip kinerja dalam Islam.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini akan membahas tentang permasalahan utama yang dikaji dalam penelitian ini, terdiri dari faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan meubel di Kelurahan Sidomulyo Barat, dan tinjauan ekonomi Islam terhadap kinerja karyawan di Kelurahan Sidomulyo Barat Kota Pekanbaru dalam meningkatkan ekonomi keluarga.

**BAB V : PENUTUP**

Pada bab ini merupakan penutup dari penulisan yang berisikan kesimpulan dan saran dari pembahasan yang telah penulis uraikan.