

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 I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ekonomi telah membawa manusia dalam aktifitas bisnis yang dilakukan dalam skala besar dan kecil. Skala besar biasanya berbentuk sebuah perusahaan. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah negara Indonesia dengan tujuan memperoleh keuntungan atau laba.¹ Seiring dengan perkembangan perekonomian saat ini menuntut setiap perusahaan untuk menyelenggarakan manajemen yang tepat pada aspek sumber daya manusia karena dengan tepatnya manajemen yang dilakukan akan menentukan berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan. Salah satu pengelolaan paling penting dalam dunia perbankan adalah pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan tulang punggung dalam menjalankan roda kegiatan perbankan.²

Bank merupakan salah satu lembaga keuangan yang memegang peranan penting dalam perekonomian suatu negara. Pada dasarnya lembaga keuangan adalah *intermediary* yaitu lembaga perantara antara pemilik dana dengan pemakai dana.³ Sedangkan arti lain dari Lembaga Keuangan adalah sebagai perantara

¹ <http://makalahkite.blogspot.in/2013/12/perusahaan-dan-lingkungannya.html>, diakses tanggal 1 maret 2016 jam 23.10 wib

² Kasmir, *Manajemen Perbankan*, (Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada,2001), hlm. 133

³ Imam Rusyamsi, *Asset Liability Manajemen*, (Yogyakarta: UPP AMP YKPN , 1997), hlm. 64

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.

pihak-pihak yang mempunyai kelebihan dana (*surplus of funds*) dengan pihak yang kekurangan dan memerlukan dana (*luck of funds*).⁴

Kunci keberhasilan dari manajemen bank adalah bagaimana bank tersebut bisa merebut hati masyarakat sehingga peranannya sebagai perantara keuangan berjalan dengan baik. Salah satu hal yang bisa merebut hati masyarakat adalah adanya kinerja bank yang baik. Bagi nasabah, mengetahui kinerja suatu bank dapat membantu mengambil keputusan apakah bank tersebut dapat dipercaya atau tidak.

Karyawan merupakan kekayaan utama dari setiap perusahaan. Sumbangan tenaga kerja mereka sangat menentukan berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan dalam mencapai sasaran. Disamping itu, hasil kerja karyawan juga mempengaruhi sistem manajemen perusahaan, bahkan kelangsungan hidup perusahaan sangat ditentukan oleh karyawan. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan karena karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan dan apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda kehidupanpun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian hasil yang baik bagi organisasi perusahaan.⁵

⁴ Prathama Raharja, *Uang Dan Perbankan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1997), hlm. 64

⁵ Hayati Faiza, *Hubungan Antara Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Pada Karyawan Perusahaan Pt. Perkebunan Nusantara V Unit PPKR Bukit Selasih*, (Pekanbaru: UIN Suska Riau, 2008), hlm. 3

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.

Untuk tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut, maka diperlukan prestasi kerja yang baik dari karyawannya. Salah satu cara untuk menilai prestasi kerja karyawan tersebut yaitu dilihat dari kinerja karyawan itu sendiri. Apabila karyawan tersebut bekerja dengan kinerja yang rendah, maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang maksimal, tetapi apabila para karyawan tersebut bekerja dengan kinerja yang tinggi maka perusahaan akan mudah untuk mencapai tujuannya.

Kinerja karyawan bagi perusahaan sangat penting untuk meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan, karena kinerja adalah hasil yang dicapai melalui serangkaian kegiatan dan tata cara tertentu dengan menggunakan sumber daya perusahaan untuk mencapai sasaran perusahaan yang ditetapkan. Untuk mengetahui kinerja yang telah dicapai oleh karyawan, semua organisasi atau perusahaan mutlak harus melakukan penilaian kinerja yakni dengan membandingkan hasil kerja aktual karyawan dengan standar-standar yang telah ditetapkan oleh instansi.

Pengukuran kinerja pada suatu instansi merupakan suatu tindakan pengukuran terhadap berbagai aktivitas yang telah dilakukan perusahaan yang dapat digunakan sebagai umpan balik untuk dapat memberikan informasi tentang keberhasilan perencanaan dan untuk mengetahui apakah diperlukan perbaikan

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.

untuk masa yang akan datang. Dimana hal ini dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan baik jangka panjang maupun jangka pendek.⁶

Kinerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor yang bersangkutan dengan karyawan itu sendiri seperti motivasi dan kemampuan.

Motivasi merupakan suatu daya perangsang atau pendorong yang terdapat dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan tertentu. Salah satu yang menjadi motivasi seseorang untuk bekerja karena adanya kebutuhan, dimana setiap individu mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda satu sama lain yang disebut juga motivasi internal. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan, maka perusahaan harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam bekerja. Pengertian motivasi erat kaitan dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna tercapainya tujuan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan, karena kemampuan dari para karyawan juga menentukan keberhasilan dari perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki kemampuan yang sangat baik akan mudah bagi karyawan tersebut untuk menjalankan tugas dari setiap pekerjaan, dengan begitu perusahaan akan sangat mudah untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan.

Apabila perusahaan merasa komponen kinerja tersebut menurun, maka perusahaan harus segera mencari faktor penyebab terjadinya penurunan tersebut,

⁶ Julastri, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kineja Karyawan Pada PT Zaman Teknindo Pekanbaru*, (Pekanbaru: UIN Suska Riau, 2014) h. 3

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.

dengan cara memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawan yang meliputi bagaimana pemberian motivasi yang mereka inginkan kemudian bagaimana tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan. Setelah mengetahui kebutuhan dan keinginan para karyawan tersebut, perusahaan harus berusaha memenuhinya. Jika hal ini tidak dilakukan maka kinerja karyawan sulit untuk mengalami peningkatan.

Pada dasarnya Islam sebagai agama yang mempunyai sistem nilai mengajarkan berbagai tuntutan bagi kehidupan dan sangat berpengaruh dalam kehidupan manusia. Sebab nilai-nilai agama yang sudah mengkristal dalam jiwa itu menjadi kesadaran dasar dan mewarnai seluruh aspek jiwa manusia itu sendiri, baik motivasi, tanggung jawab, kedisiplinan, kepatuhan, dedikasi terhadap perusahaan serta kesungguhannya dalam bekerja. Bagi orang melayu ajaran islam adalah sebuah tuntunan sebagai pedoman pokok dalam semua aspek hidupnya, termasuk juga segi budaya kerja semestinya juga diwarnai oleh nilai-nilai islam.

Bekerja keras untuk menghasilkan karya nyata adalah suatu hal yang dipandang terpuji dan diwajibkan dalam islam. Dengan demikian dapat dirumuskan bahwa kerja itu mengandung hakekat sebagai pengabdian pada Ilahi, yang mempunyai nilai setara dengan ibadah. Akibatnya sikap muslim terhadap kerja seyogyanya adalah positif, wajib, tekun, rapi, jujur, sedia maju/berbuat baik tepat waktu, berpandangan masa depan dalam arti kepada hasil yang baik, kreatif dalam menggunakan peluang, mau bekerja sama, kerja keras, disiplin. Sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an:

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.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ

وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: “Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.⁷ (Q.S At-Taubah:105)

Ayat di atas memberikan keterangan bahwasanya segala sesuatu yang kita lakukan senantiasa mendapat pengawasan dari Allah SWT, oleh karena itu semua pekerjaan yang kita lakukan hendaknya dikerjakan dengan sungguh-sungguh karena semua itu akan dimintai pertanggung jawaban dihadapan sang Ilahi.

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Unisritama Pekanbaru mulai beroperasi pada tanggal 14 april 1992 ini bergerak dibidang jasa. Bank perkreditan rakyat (BPR) satu-satunya lembaga keuangan di Indonesia milik pemerintah (BUMN), yang berada dibawah wewenang Departemen Keuangan dan berstatus hukum Perusahaan Umum (Perum). PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama Pekanbaru menyambut kesempatan yang diberikan oleh pemerintah Republik Indonesia

⁷ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta : PT. Sinergi Pustaka Indonesia, 2012), hlm. 273

melalui paket kebijakan oktober 1998 dan berdasarkan izin usaha dari Menteri Keuangan Republik Indonesia No. Kep.052/KM. 13/92.

Untuk melihat perkembangan besarnya target dan realisasi pendapatan yang dicapai BPR Unisritama Pekanbaru lihat tabel berikut :

Tabel 1.1 : Jumlah Target dan Realisasi Kerja Yang Dicapai Oleh Karyawan BPR Unisritama Pekanbaru

| No | Tahun | Jumlah Karyawan | Target Rupiah | Realisasi Rupiah | Persentase % |
|----|-------|-----------------|---------------|------------------|--------------|
| 1 | 2012 | 22 | 438.000.000 | 380.000.000 | 86,8 |
| 2 | 2013 | 21 | 500.000.000 | 450.000.000 | 90 |
| 3 | 2014 | 23 | 540.000.000 | 500.000.000 | 92,59 |
| 4 | 2015 | 25 | 613.000.000 | 580.000.000 | 94,61 |

Sumber : BPR Unisritama Pekanbaru

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat persentase tingkat pendapatan pada BPR Unisritama berfluktuasi, pada tahun 2012 menargetkan pendapatan Rp. 438.000.000,- dan tingkat realisasinya mencapai 86,8%, tahun 2013 menargetkan pendapatan Rp. 500.000,- dan tingkat realisasinya mencapai 90%, tahun 2014 menargetkan pendapatan sebesar Rp. 540.000.000,- dan tingkat realisasinya mencapai 92,59%, terakhir tahun 2015 menargetkan pendapatan Rp. 613.000.000,- target realisasi mencapai 94,61%.

- 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.

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.

Dari tabel dan keterangan di atas diketahui bahwa hasil kerja karyawan BPR Unisritama belum terpenuhi karena tidak dapat mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan.

Hasil penilaian prestasi kerja karyawan BPR Unisritama ,dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2 : Hasil Penelitian Prestasi Kerja Karyawan BPR Unisritama Pekanbaru

| Tahun | Penilaian Prestasi Kerja | | Jumlah Karyawan |
|-------|--------------------------|---------------------|-----------------|
| | Baik (Orang) | Kurang Baik (Orang) | |
| 2012 | 12 | 10 | 22 |
| 2013 | 14 | 7 | 21 |
| 2014 | 13 | 10 | 23 |
| 2015 | 15 | 10 | 25 |

Sumber : BPR Unisritama Pekanbaru

Kriteria penilaian kinerja karyawan BPR Unisritama Pekanbaru, standar penilaian Baik dan Kurang Baik ;

Kriteria Baik adalah :

- a. Datang tepat waktu
- b. Optimal dalam bekerja
- c. Mampu bekerjasama dengan baik dalam tim
- d. Teliti dalam bekerja

- e. Bertanggung jawab terhadap pekerjaan
 f. Komunikasi yang baik
 g. Berprilaku sopan dan santun

Kriteria Kurang Baik :

- a. Datang terlambat
 b. Tidak optimal dalam bekerja
 c. Tidak mampu bekerjasama dengan baik
 d. Kurang teliti dalam bekerja
 e. Kurang bertanggung jawab

Standar penilaian prestasi kerja :

- a. 80-100 = Baik
 b. 65-79 = kurang baik

Dari tabel di atas terlihat bahwa hasil prestasi kerja karyawan tergolong baik, namun prestasi kerja karyawan yang kurang baik hampir mendekati jumlah karyawan yang tergolong baik. Tahun 2012, 12 karyawan yang tergolong baik sedangkan 10 karyawan lagi kurang baik, 2013 sebanyak 14 karyawan tergolong baik sedangkan 7 karyawan tergolong kurang baik, tahun 2014 sebanyak 13 karyawan tergolong karyawan baik sedangkan 10 karyawan masuk kategori karyawan kurang baik, terakhir tahun 2015 sebanyak 15 karyawan masuk kategori baik sedangkan 10 karyawan dalam tergolong karyawan kurang baik.

Dengan prestasi kerja yang baik tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya yakni motivasi dan kemampuan. Atas pemikiran dan ingin

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.

membuktikan apakah benar motivasi dan kemampuan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan serta bagaimana pandangan menurut ekonomi islam. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **”PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BPR UNISRITAMA PEKANBARU DITINJAU MENURUT EKONOMI ISLAM”**.

B. Batasan Masalah

Agar pembahasan judul skripsi ini terarah, maka penulis membatasinya hanya pada pengaruh motivasi dan kemampuan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Unisritama Pekanbaru ditinjau menurut ekonomi islam.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis dapat merumuskan permasalahan penelitian tentang pengaruh motivasi dan kemampuan terhadap kinerja karyawan.

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. BPR Unisritama Pekanbaru ?
2. Bagaimana pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Unisritama Pekanbaru ?
3. Bagaimanakah tinjauan ekonomi Islam terhadap motivasi dan kemampuan dalam menunjang kinerja karyawan PT. BPR Unisritama Pekanbaru ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini bertujuan untuk :

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.

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.

- a. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. BPR Unisritama Pekanbaru.
- b. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Unisritama Pekanbaru
- c. Untuk menganalisis perspektif Ekonomi Islam dengan pengaruh motivasi dan kemampuan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Unisritama Pekanbaru.

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Penyusunan skripsi ini diharapkan dapat memperluas wawasan berfikir serta pengetahuan penulis dalam mengembangkan ilmu pengetahuan yang sudah diperoleh untuk dilaksanakan dilapangan.
- b. PT. BPR Unisritama, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah masukan dalam menyusun kebijakan terkait dengan upaya menurunkan turnover karyawan.
- c. Bagi peneliti lain, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi bagi peneliti lain tentang motivasi, kemampuan dan kinerja karyawan.
- d. Sebagai salah satu syarat menyelesaikan studi pada program studi Ekonomi Islam dan untuk memperoleh gelar sarjana SE.

E. Metode Penelitian**1. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian dalam skripsi ini adalah PT. BPR Unisritama Pekanbaru yang terletak di jalan Soekarno Hatta No.03 Pekanbaru.

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.

2. Subjek dan Objek Penelitian

Sebagai subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. BPR Unisritama Pekanbaru yang berjumlah 25 orang, sedangkan objek dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi dan kemampuan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Unisritama Pekanbaru ditinjau menurut Ekonomi Islam.

3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁸ Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. BPR Unisritama yang berjumlah 25 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁹ Pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.¹⁰

4. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini bersifat lapangan (*field research*). Sumber data dalam penelitian ini dapat dikelompokkan kedalam dua kelompok, yaitu :

⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm. 55

⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 81

¹⁰ *Ibid*, hlm. 85

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.

- a. Data primer, yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh penulis secara langsung melalui objek yang dituju atau diteliti. Adapun data primer ini diperoleh dengan cara menyebarkan angket kepada karyawan dan juga wawancara terhadap pimpinan perusahaan.
- b. Data sekunder, yaitu data yang tidak berhubungan langsung dengan responden yang diteliti dan merupakan data pendukung bagi penelitian yang dilakukan. Data ini diperoleh dari dokumentasi perusahaan dan dari perpustakaan dengan cara memperhatikan dan mengkaji kitab-kitab yang ada kaitannya dengan permasalahan ini.

5. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data-data dalam melakukan penelitian maka penulis mengumpulkan data dengan cara :

- a. Kuesioner, yaitu dengan membuat daftar pertanyaan yang diajukan kepada sumber yang diharapkan dapat memberi jawaban yang penulis butuhkan.
- b. Interview, yaitu cara pengumpulan data yang dilakukan melalui wawancara dengan karyawan yang terkait langsung dengan perusahaan.
- c. Menganalisis studi pustaka adalah segala usaha yang dilakukan peneliti untuk menghimpun informasi secara relevan dengan topik masalah yang akan diteliti. Yaitu informasi yang diperoleh dari buku-buku, karangan-karangan ilmiah dan sumber-sumber tertulis baik tercetak maupun elektronik lainnya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

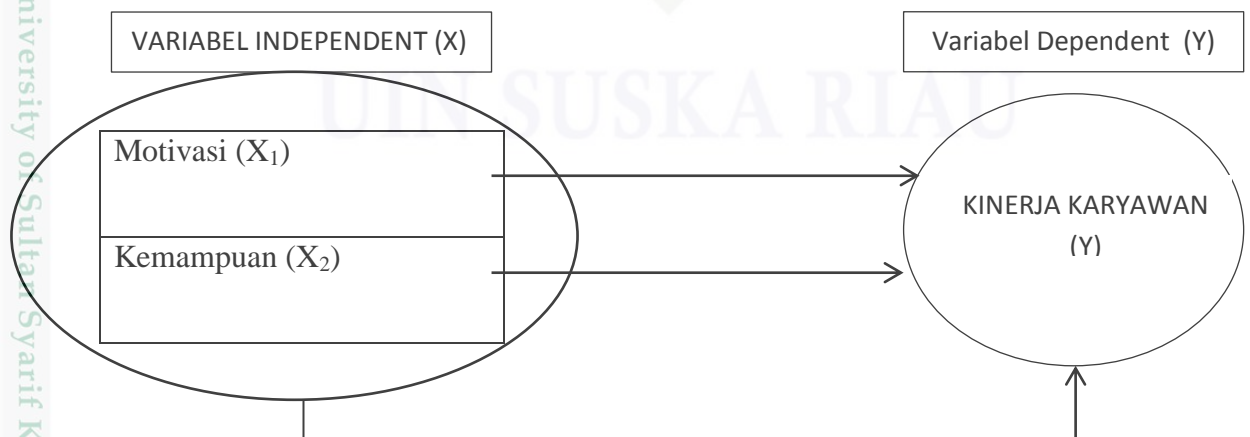
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

- d. Observasi, adalah melakukan pengamatan secara langsung tentang gejala atau fenomena yang terjadi dilapangan. Dalam hal ini, peneliti mengamati langsung aktivitas dan perilaku Karyawan PT. BPR Unisritama Pekanbaru.
- e. Dokumen, adalah data yang memuat informasi yang berkaitan langsung dengan perusahaan.

6. Model Kerangka Berfikir

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kemampuan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Unisritama Pekanbaru. Penelitian ini terdiri dari dua variabel independent (X) yaitu motivasi dan kemampuan dan satu variabel dependent (Y) yaitu kinerja karyawan BPR Unisritama Pekanbaru.

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan diatas, penulis membuat model kerangka berpikir yang menjelaskan sistematika kerja penelitian ini sebagaimana terlihat pada gambar berikut ini :



Gambar 1.1. Kerangka Berpikir

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.

7. Hipotesa Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan atau anggapan yang sifatnya sementara tentang fenomena tertentu yang akan diselidiki.¹¹ Hipotesis merupakan pernyataan peneliti tentang hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian serta merupakan pernyataan yang paling spesifik.

Dalam penelitian tentang pengaruh motivasi dan kemampuan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Unisritama Pekanbaru ditinjau menurut ekonomi Islam. Maka dapat dikemukakan hipotesisnya sebagai berikut :

H_0 : Motivasi dan kemampuan secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPR Unisritama Pekanbaru.

H_a : Motivasi dan kemampuan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPR Unisritama Pekanbaru.

8. Konsep Operasional Variabel

Berdasarkan landasan teoritis yang telah ada, penulis merasa perlu untuk menyusun sebuah konsep operasional variabel yang merupakan pondasi untuk menyusun instrument penelitian nantinya. Adapun konsep operasional dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

¹¹ Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006),

Tabel 1.3 Konsep Operasional Variabel

| Variabel | Definisi | Indikator | Skala |
|---------------------|--|--|--------|
| kinerja (Y) | Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (mangkunegara, 2005: 9) | <ul style="list-style-type: none"> a. Kedisiplinan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan menaati peraturan yang ada b. Penyelesaian tugas sesuai target c. Kemampuan dalam menciptakan hal-hal baru d. Kemampuan bekerja sama e. Ketelitian dalam bekerja. (mangkunegara, 2005: 19) | Likert |
| Motivasi (X_1) | Motivasi adalah suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama dengan efektif dan terintegritasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan (Malayu, 2003:95) | <ul style="list-style-type: none"> a. Optimis b. Berani menerima tantangan c. Mandiri dan bertanggung jawab d. Punya gairah hidup e. Memiliki cita-cita f. Dikejar waktu g. Kreatif h. Menikmati hidup i. Berfikir positif Mencari hikmah | Likert |
| Kemampuan (X_2) | Kemampuan merujuk ke kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu (robbins, 2006: 52) | <ul style="list-style-type: none"> a. Memahami dan menguasai fungsi teknis dalam bertugas b. Meningkatkan pendidikan dan kejuruan c. Mampu berinteraksi serta mengelola informasi mengenai masalah dan pemecahannya. d. Penyelesaian tugas dengan cepat, tepat dan berkoordinasi dengan karyawan lain e. Menjunjung tinggi asas kepuasan serta kenyamanan nasabah (Riva'i, 2003 :225-228) | Likert |

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.

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.

9. Penelitian Terdahulu

Tabel 1.4 Perbedaan Penelitian Ini Dengan Penelitian Sebelumnya

| No | Nama/ Tahun | Judul Skripsi | Variabel | Hasil Penelitian |
|----|---------------------------------|---|---|--|
| 1 | Elbadi Putra, 2014 | Pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Rumbai Pesisir | Motivasi kerja (X), kinerja pegawai (Y) | Faktor motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Kantor Camat Rumbai Pesisir. |
| 2 | Sri Fauzi, 2013 | Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru di SMP Muhammadiyah 2 Pekanbaru | Motivasi kerja (X), kinerja guru (Y) | Terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi kerja terhadap Disiplin kerja guru di SMP Muhammadiyah 2 Pekanbaru. |
| 3 | Citra Merdeka Vitri, 2010 | Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT. Kaduang Tabletop Plaza Cabang Pekanbaru | Kompensasi (X1), Lingkungan kerja (X2), Kepemimpinan (X3), motivasi (Y) | Bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. |
| 4 | Fitra Herlinda, 2012 | Analisis motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar | Motivasi Kerja | Bahwa pemberian motivasi pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar dalam kategori cukup baik. |

10. Analisa Data

a. Teknik Skala Likert

Skala Likert digunakan untuk mengukur tanggapan atau respon seseorang tentang objek sosial.¹² Pada skala likert peneliti harus merumuskan sejumlah pertanyaan mengenai suatu topik tertentu dan responden diminta untuk memilih apakah ia sangat setuju, setuju, netral/ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju terhadap pertanyaan tersebut. Setiap pilihan jawaban memiliki bobot yang

¹² Suliyanto, *Metode Riset Bisnis*, (Yogyakarta: Andi, 2009), hlm. 82

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.

berbeda dan seluruh jawaban responden dijumlahkan berdasarkan bobotnya sehingga suatu skor tunggal mengenai suatu topik tertentu.¹³

Tabel 1.4 Skala Skor Penilaian

| No | Alternatif | Skor |
|----|---------------------|------|
| 1 | Sangat setuju | 5 |
| 2 | Setuju | 4 |
| 3 | Netral | 3 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 |

b. Analisis Kuantitatif

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. **Analisis Statistik Deskriptif**, yaitu analisis yang dilakukan dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang diperoleh dari dari jawaban-jawaban responden. Analisis ini digunakan untuk mengidentifikasi karakteristik masing-masing variabel. Teknik analisis yang digunakan adalah frekuensi, persentase dan modus.
2. **Analisis Statistik Induktif (Inferensial)**, yaitu analisis yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Alat analisis yang digunakan adalah Regresi Berganda (*Multiple Regression*).

¹³ Morissan , Andy Corry W dan Farid Hamid U, *Metode Penelitian Survei* (Jakarta : Kencana, 2012), hlm. 88

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.

Dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 17.0. Teknik pengujian data pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Validitas sebuah alat ukur ditunjukkan dari kemampuannya mengukur apa yang seharusnya diukur. Demikian juga kuesioner riset, kuesioner riset dikatakan valid apabila instrument tersebut benar-benar mampu mengukur besarnya nilai variabel yang diteliti.¹⁴ Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi antara skor masing-masing pertanyaan dengan skor total. Teknik populasi yang digunakan adalah *Person's Correlation Product Moment*. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item pertanyaan dalam instrumen penelitian dapat dapat menunjukkan variabel penelitian. Syarat yang digunakan untuk menyatakan kebenaran setiap instrumen pengukur/atribut adalah: pertama, bila skor tiap pertanyaan berkorelasi positif dengan skor total. Kedua, peluang ralat (p) maksimal adalah 0.05.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu alat ukur kestabilan hasil akhir. Sehingga bilamana alat ukur yang sama

¹⁴ *Ibid*, hlm. 30

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.

digunakan untuk menguji instrumen yang sama akan menghasilkan data yang dapat dipercaya (*reliable*). Uji reliabilitas ini dilakukan untuk mengetahui adanya penyimpangan atau deviasi yang mungkin disebabkan adanya berbagai faktor acak dalam proses pengukuran. Uji reliabilitas ini dipakai dengan menggunakan perkiraan *Cronbach's Coficient Alpha* yang menunjukkan bagaimana tingginya butir-butir dalam kuesioner berkolarasi atau berinteraksi.

Instrumen yang dipakai dalam variabel dikatakan handal (*reliable*) apabila memiliki *Cronbach* lebih 0,60.¹⁵ Bila suatu alat ukur diuji berulang kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat tersebut dikatakan *reliable*. Semakin tinggi koefisien *alpha* berarti semakin baik instrumen pengukuran.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel bebas atau variabel terikat memiliki data yang berdistribusi normal atau tidak. Model yang paling baik adalah apabila datanya berdistribusi normal atau mendekati normal. Jika data menyebar

¹⁵ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang : Badan Penerbit, 2005), hlm. 41

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.

disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya, jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.¹⁶

2. Uji Regresi Berganda

Dalam menganalisis data yang diperoleh dari kegiatan penelitian ini, penulis menggunakan metode regresi linier berganda, yaitu analisis tentang hubungan antara variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen.¹⁷

Hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen ditunjukkan dalam persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = kinerja karyawan

X₁ = motivasi

X₂ = kemampuan

a = konstanta

b₁..b₅ = koefisien regresi masing-masing variabel

¹⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (bandung: Alfabeta, 2005), cet. 8 hlm.25

¹⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm. 296

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.

e = kesalahan pengganggu (*disturbance terma*), artinya nilai-nilai dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam persamaan. Nilai ini biasanya tidak dihiraukan dalam perhitungan.

3. Uji Hipotesis

1. Uji hipotesis 1: Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Untuk menguji kebenaran hipotesis pertama digunakan uji F yaitu untuk menguji keberartian regresi secara keseluruhan dengan rumus hipotesis sebagai berikut:

$$H_0: b_1=b_2=0$$

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$$

Pengujian dengan menggunakan uji F variasinya adalah dengan membandingkan F_{hitung} (F_h) dengan F_{tabel} (F_t) pada $\alpha=0,05$ apabila hasilnya menunjukkan :

- a. $F_h \geq F_t$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variasi dari model regresi berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel terikat.

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.

- b. $F_h < F_t$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya variasi dari model regresi tidak berhasil menerangkan variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel terikat.

2. Uji Hipotesis H: Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Langkah pertama yang dilakukan adalah menentukan koefisien regresi (β_i) yang paling besar, selanjutnya dilakukan pengujian secara parsial melalui uji t. Adapun rumusan hipotesis yang menggunakan uji t adalah sebagai berikut:

$$H_0: b_1=b_2=0$$

$$H_a: b_1 \neq b_2 \neq 0$$

Pengujian dilakukan melalui uji t dengan membandingkan t_{hitung} (t_h) dengan t_{tabel} (t_t) pada $\neq 0,05$ apabila hasil perhitungan menunjukkan :

- a. $T_h \geq t_0$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variasi variabel bebas dapat menerangkan variasi variabel terikat dan terdapat pengaruh diantara kedua variabel yang diuji.
- b. $T_h < t_t$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variasi variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel terikat dan tidak terdapat pengaruh antara kedua variabel yang diuji.

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.

4. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi akan semakin baik kemampuan variabel independen dalam menjelaskan perilaku variabel dependen.

Untuk mengetahui besarnya persentase variabel independen (X) dalam mempengaruhi variabel dependen (Y), dilakukan analisa koefisien determinasi, dengan formulasi :

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD : Koefisien Determinasi

R : koefisien korelasi

Setelah diketahui hasil dari perhitungan di atas, barulah diketahui seberapa besar pengaruh motivasi dan kemampuan terhadap kinerja karyawan.

11. Metode Penulisan

- a. Deduktif yaitu mengumpulkan fakta-fakta umum kemudian dianalisis dan diuraikan secara khusus.
- b. Induktif yaitu mengumpulkan fakta – fakta khusus kemudian dianalisis dan diuraikan secara umum.

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.

- c. Deskriptif yaitu mengungkapkan uraian dari fakta yang diambil dari lokasi penelitian.

12. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan penulis menyusun sistematika penulisan dalam beberapa bab dan sub yang merupakan satu kesatuan yang saling berhubungan. Adapun bentuk sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Yang terdiri dari : Latar Belakang Masalah, Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Kegunaan Penelitian, Metode Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II : Gambaran umum PT. BPR Unisritama Pekanbaru terdiri dari sejarah singkat tentang perusahaan, visi dan misi perusahaan, kegiatan perusahaan, aspek legalitas perusahaan, sertifikat dan rekomendasi perusahaan, jumlah karyawan, dan struktur organisasi perusahaan.

BAB III : Tinjauan Pustaka

Dalam bab ini akan dijelaskan yang berkaitan dengan teori yang ada hubungannya dalam permasalahan yang meliputi pengertian motivasi, kemampuan, lingkungan kerja, kinerja karyawan dan bagaimana pandangan islam terhadap permasalahan diatas.

BAB IV : Hasil Penelitian

Hasil Penelitian yang Terdiri Dari: faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan BPR Unisritama Pekanbaru dan bagaimana tinjauan ekonomi Islam terhadap pengaruh tersebut.

BAB V : Kesimpulan dan Saran

Bab terakhir ini berisi simpulan dari serangkaian pembahasan, keterbatasan penelitian atau kendala-kendala dalam penelitian serta saran-saran yang perlu disampaikan baik bagi perusahaan maupun bagi penelitian selanjutnya.

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.