

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.

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA UNIT SIMPAN PINJAM (USP)  
SWAMITRA KECAMATAN SAIL PEKANBARU  
DITINJAU MENURUT EKONOMI SYARIAH**

**SKRIPSI**

*Diajukan sebagai salah satu Syarat Untuk Menyelesaikan Study Pada Program  
Strata Satu (S-1) Ekonomi Syariah Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
(SE) Pada Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif  
Kasim Riau*



Oleh

**RAYNOLD FELPEA  
NIM. 11625103857**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARI'AH**

**FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM**

**RIAU-PEKANBARU**

**1441 H/2020 M**



**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.

PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UNIT SIMPAN PINJAM (USP) SWAMITRA KECAMATAN SAIL PEKANBARU DITINJAU MENURUT EKONOMI SYARIAH ”** yang ditulis oleh:

Nama : RAYNOLD FELPEA  
 Nim : 11625103857  
 ProgramStudi : Ekonomi Syariah

Dapat diterima dan disetujui untuk diujikan dalam sidang Munaqasah  
 Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Pekanbaru, 23 Juli 2020

Pembimbing Skripsi

**Dr. Jenita, SE.,MM**  
 NIP. 19650126 201411 2 001

UIN SUSKA RIAU



**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul, **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UNIT SIMPAN PINJAM (USP) SWAMITRA KECAMATAN SAIL PEKANBARU DITINJAU MENURUT EKONOMI SYARIAH**, yang ditulis oleh :

Nama : RAYNOLD FELPEA  
 NIM : 11625103857  
 Program Studi : Ekonomi Syariah

Telah dimunaqasyahkan pada :

Hari / Tanggal : Senin, 10 Agustus 2020  
 Waktu : 13.00 WIB  
 Tempat : Ruang Sidang Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum

Telah di perbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, Februari 2020

**TIM PENGUJI MUNAQASYAH**

Ketua  
**Maghfirah, MA**

Sekretaris  
**Syukran, M.Sy**

Penguji I  
**Dr. Hj. Hertina, M.Pd**

Penguji II  
**Dr. M. Ihsan, M.Ag**

Mengetahui :  
 Dekan Fakultas Syariah dan Hukum

**Dr. Drs. H. Hajar, M.Ag**  
 NIP. 19580712 196803 1 005

UIN SUSKA RIAU

- 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.



## 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.

## ABSTRAK

**Raynold Felpea, (2020): “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Simpan Pinjam (USP) Swamitra Kecamatan Sail Pekanbaru Ditinjau Menurut Ekonomi Syariah”.**

Latar belakang penelitian ini adalah Unit Simpan Pinjam (USP) Swamitra merupakan salah satu lembaga simpan pinjam yang ada di kota Pekanbaru, dimana pada saat pelaksanaan melayani kliennya karyawan dituntut untuk memiliki sifat yang ramah tamah, dan semangat yang kuat untuk bekerja, sehingga tidak ada alasan karyawan untuk bermalas – malasan ataupun bolos dalam pelaksanaan kerjanya. Disisi lain terdapat data penilaian kinerja karyawan di USP Swamitra tersebut yang memiliki nilai fluktuatif dari waktu ke waktu. Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan penulis ini ialah menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada USP Swamitra kecamatan sail kota Pekanbaru ditinjau menurut ekonomi syariah.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan USP Swamitra Kecamatan Sail Pekanbaru yang berjumlah 8 orang dan sampel yang digunakan sebanyak 8 orang dengan teknik total sampling. Teknik Pengumpulan data pada pada penelitian ini adalah kuesioner, interview, observasi, dan dokumentasi. Data diolah dengan menggunakan SPSS versi 26. Uji penelitian yang digunakan adalah uji instrumen berupa uji validitas dan uji reliabilitas, regresi non linear, dan uji hipotesis uji t.

Berdasarkan penelitian dan pembahasan, terdapat 8 orang responden sehingga penulis menggunakan regresi non linear pada saat uji yang dilakukan. Maka penulis dapat menarik suatu kesimpulan beberapa hal sebagai berikut. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien determinasi persentase sumbangan pengaruh variable bebas terhadap variable terikat adalah sebesar 59,2% Sedangkan sisanya sebesar 40,8% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti. Persamaan regresi yang didapat yaitu  $Y = 12,220 (0,033)^X$ . Dari persamaan regresi tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,033.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, motivasi kerja berpengaruh positif karena dari hasil uji t diketahui nilai t hitung 2,952 > t table 0,70639 dan Signifikansi 0,026 < 0,05 yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Motivasi kerja yang digunakan karyawan USP Swamitra sudah sesuai dalam prespektif Ekonomi Syariah. Hal ini ditunjukkan dengan motivasi yang digunakan untuk meningkatkan kinerja masing – masing karyawan tersebut yang dilakukan dengan sesuai islami. Salah satu contohnya yaitu untuk menafkahi keluarga dan orang tua dengan bekerja dengan pekerjaan yang halal merupakan salah satu motivasi karyawan yang ada di USP Swamitra.

**Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Regresi Non Linear.**



### 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.

## KATA PENGANTAR



Segala puji syukur hanya kepada Allah SWT, dengan rahmat dan karuniaNya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini tepat pada waktunya. Shalawat dan salam tidak lupa di sampaikan pada junjungan kita yakni Nabi Muhammad SAW yang telah berjuang membawa umatnya dari alam kehinaan dan kejahiliaan kepada alam yang penuh dengan rahmat dan kebaikan yaitu Islam Rahmatan Lil'alamin sampai kepada kita saat sekarang ini.

Penulisan skripsi dengan judul : **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Simpan Pinjam USP Swamitra Kecamatan Sail Pekanbaru Ditinjau Menurut Ekonomi Syariah”** dimaksudkan untuk melengkapi tugas dan memenuhi sebagai syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Syariah pada Fakultas Syariah dan Hukum di UIN SUSKA RIAU.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dukungan dan doa' dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, untuk itu melalui karya ilmiah ini penulis sampaikan ucapan terima kasih yang setulus – tulusnya dan sedalam – dalamnya kepada :

1. Ayahanda Armen Rudi dan Ibunda Ervina yang telah melahirkan, membesarkan, mendidik dan selalu memberikan kasih sayang hingga sampai hari ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Akhmad Mujahidin, M. Ag, selaku rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau – Pekanbaru.



**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.

- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
3. Yang terhormat Bapak Dr. Drs. H. Hajar, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau – Pekanbaru.
  4. Bapak Dr. Heri Sunandar, M.Cl selaku Wakil Dekan I, dan Bapak Dr. Wahidin, M.Ag, selaku Wakil Dekan II, dan Bapak Dr. Maghfira, M.A selaku wakil Dekan III.
  5. Bapak Dr. Syahpawi, S.Ag M.Sh dan Bapak Syamsurizal, SE, M.Sc, Ak. Selaku Ketua, dan Sekretaris Jurusan Ekonomi Syariah.
  6. Ibu Dr. Jenita, S.E., MM sebagai dosen pembimbing skripsi yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan saran dan kritikan hingga penulis dapat menyelesaikan dengan baik.
  7. Bapak Dr. Mawardi, S.Ag, M.Si sebagai dosen penasehat akademik.
  8. Terimakasih kepada Ibu Atniwati selaku Manajer USP Swamitra Kecamatan Sail Pekanbaru yang telah memberikan data dan informasi serta telah meluangkan waktunya dalam pengumpulan data selama penulisan skripsi.
  9. Terimakasih kepada Desi Ratna Sari sebagai teman KKN Desa Pulau Bayur dan sebagai kawan yang mendukung dalam proses pengerjaan skripsi.
  10. Terimakasih kepada Habib Syuhada dan Muhammad Adani sebagai adek kandung yang selalu mendukung dan memberi semangat kepada penulis.
  11. Terimakasih Kepada Dewi Sartika Sebagai Kawan yang Mendukung dalam proses pengerjaan skripsi.
  12. Terimakasih Kepada Terutama Masdiana , Khairunnisa Atifah, Lilis Sugiarti, Alhidayat, Hizbullah, dan seluruh Kawan – Kawan Ekonomi Syariah F

**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.

Angkatan 2016 yang selalu mensupport penulis untuk terus berproses dan cepat menyelesaikan skripsi ini hingga tepat waktu.

Semoga segala kebaikan dan kerja sama Bapak/Ibu, Saudara/I, dan rekan – rekan sekalian dibalas oleh Allah SWT, dan senantiasa mendapat rahmat dan hidayahNya.

Demikianlah skripsi ini diselesaikan dengan semampu penulis, harapan penulis semoga penulisan skripsi ini bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan, kepada Allah SWT penulis menyerahkan diri dan memohon pertolongan.

Pekanbaru, 20 Juli 2020

**RAYNOLD FELPEA**  
**11625103857**

UIN SUSKA RIAU



**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.

**DAFTAR ISI**

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I      PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Batasan Masalah.....	12
C. Rumusan Masalah .....	12
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	12
E. Metode Penelitian.....	13
F. Sistematika Penulisan .....	23
<b>BAB II     GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN</b>	
A. Sejarah Singkat USP Swamitra.....	25
B. Lokasi Penelitian.....	26
C. Visi dan Misi USP Swamitra Kecamatan SAIL .....	26
D. Struktur Organisasi USP Swamitra Kecamatan Sail .....	27
E. Aktivitas Swamitra .....	32
<b>BAB III    LANDASAN TEORI</b>	
A. Motivasi Kerja.....	33
B. Kinerja.....	45
C. Tujuan Penilaian Kerja.....	46
D. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kerja .....	47
E. Indikator Kinerja .....	48
F. Efisiensi dan Optimalisasi Kerja.....	50
G. Penilaian Kinerja Karyawan .....	51
H. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.....	52
I. Motivasi Kerja Menurut Pandangan Islam .....	53
J. Kinerja Menurut Pandangan Islam.....	55



**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada USP Swamitra Kecamatan Sail .....	59
B. Karakteristik Responden .....	59
C. Analisis Variabel Penelitian .....	61
D. Analisis Data dan Pembahasan .....	67
E. Tinjauan Ekonomi Syariah tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada USP Swamitra Kecamatan Sail.....	73

**BAB V**

**PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	82
B. Saran.....	83

**DAFTAR PUSTAKA**

**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.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

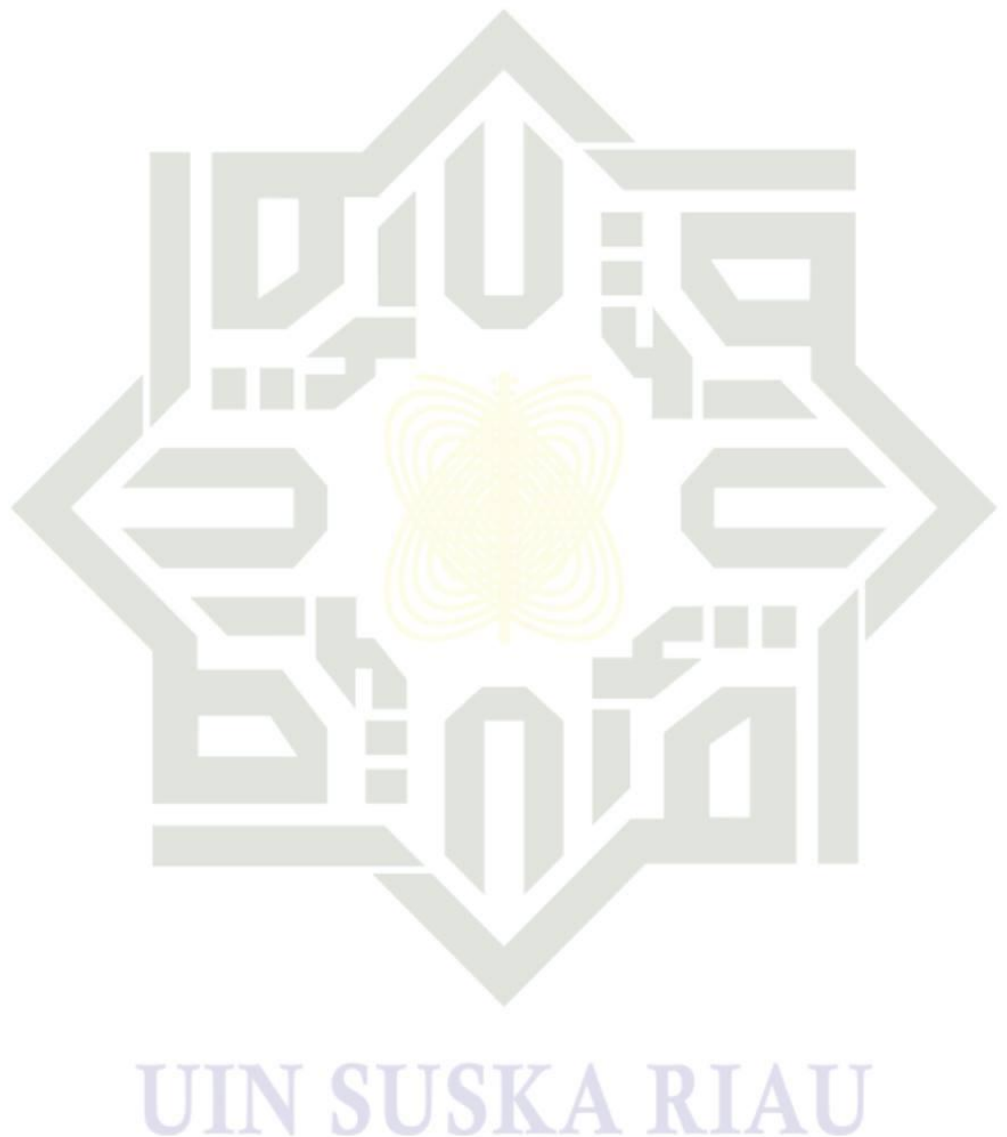
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

**DAFTAR TABEL**

<b>Tabel 1.1</b>	Jumlah Anggaran dan Realisasi Kerja yang dicapai oleh karyawan USP Swamitra Kecamatan Sail.....	10
<b>Tabel 1.2</b>	Data Standar Penilaian Kerja Karyawan di USP Swamitra Kecamatan Sail Pekanbaru .....	10
<b>Tabel 1.3</b>	Data Penilaian Kinerja Karyawan di USP Swamitra Kecamatan Sail Pekanbaru 2016-2018.....	11
<b>Tabel 4.1</b>	Tabel Jenis Kelamin .....	59
<b>Tabel 4.2</b>	Tabel Usia.....	60
<b>Tabel 4.3</b>	Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja.....	61
<b>Tabel 4.4</b>	Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan .....	64
<b>Tabel 4.5</b>	Uji Validitas X.....	68
<b>Tabel 4.6</b>	Uji Validitas Y.....	68
<b>Tabel 4.7</b>	Uji Reliabilitas.....	69
<b>Tabel 4.8</b>	Uji Normalitas Data.....	69
<b>Tabel 4.9</b>	Koefisien.....	71
<b>Tabel 4.10</b>	Model Summary .....	72
<b>Tabel 4.11</b>	Uji T.....	73

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar. 1.1</b>	Kerangka Pemikiran.....	16
<b>Gambar 2.1</b>	Struktur Organisasi Unit Simpan Pinjam Swamitra Koperasi Perdagangan Dan Jasa Sail Jaya .....	28



- 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.

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.

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan atau suatu lembaga dalam mengelola, mengatur, dan menjalankan kegiatan di suatu organisasi, agar dapat mencapai kemampuan yang maksimal dan memiliki sikap yang profesional, setiap organisasi lazimnya memiliki bagian pengelolaan sumber daya manusia, para pengelola sumberdaya manusia lainnya melaksanakan tugas mengangkat, melatih, membayar, memotivasi, memelihara.<sup>1</sup> Setiap aktivitas organisasi harus diarahkan kepada pencapaian tugas organisasi. Sumber daya yang dimiliki, akan efektif jika ada kegiatan pengarahan yang dilakukan oleh manajemen.<sup>2</sup>

Sumber daya manusia merupakan pelaku utama dari segala aktifitas yang dikerjakan, baik menyusun rencana, *evaluasi*, pengawasan dan lain sebagainya.<sup>3</sup> Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.<sup>4</sup> Sedangkan menurut Widodo mengatakan bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.<sup>5</sup> Oleh karena itu, peningkatan kinerja sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat

<sup>1</sup> Sunyoto Danang, *Manajemen dan Perkembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Erlangga, 2002), hlm. 97.

<sup>2</sup> Nopri Ahadi, *Pengantar Manajemen*, (Pekanbaru: Uir Press, 2004), hlm. 77

<sup>3</sup> Ernie Tusnawati dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 192

<sup>4</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari teori Ke Pratik*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009), hlm. 309

<sup>5</sup> Harbani Pasolong, *Teori Administrasi Publik*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 175.



#### 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.

penting di dalam usaha memperbaiki pelayanan kepada masyarakat, sehingga perlu diupayakan secara terus menerus dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan masyarakat. Untuk menentukan hal ini perlu dicari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut.

Adapun yang mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri antara lain: pendidikan, keterampilan, disiplin, motivasi, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan *industrial*, teknologi, sarana produksi, manajemen dan kesempatan berprestasi.<sup>6</sup> Sumber daya manusia memegang peranan penting yang sangat penting dalam mewujudkan organisasi yang *ideal*, dan perlu mendapatkan perhatian dan pengkajian yang lebih dalam. 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.

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

<sup>6</sup> Sonny Sumarsono, *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), hlm.169-170.

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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

yang tinggi, maka laju roda kehidupan pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian hasil yang baik bagi organisasi perusahaan.

Dalam Islam telah mewajibkan kepada manusia untuk bekerja sebagaimana dalam Firman Allah SWT surah Al- Jumu'ah ayat 10 :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya: “Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”.<sup>7</sup>

Allah SWT membukakan pintu kerja bagi setiap manusia di muka bumi ini agar mereka dapat memilih pekerjaan yang sesuai dengan minatnya serta kemampuan tanggung jawab terhadap pekerjaan tersebut. Di karenakan bekerja adalah bagian dari ibadah dan jihad kepada Allah SWT.

Setiap perusahaan tentu ingin mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peran orang- orang yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan agar sesuai dengan yang dikehendaki perusahaan. Agar semua itu dapat tercapai, maka diperlukan prestasi yang baik dari karyawan. Penilaian prestasi kerja adalah suatu kegiatan penilaian terhadap kineja karyawan didalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya.<sup>8</sup>

Salah satu cara untuk menilai prestasi dari para karyawan adalah melihat kinerja karyawan itu sendiri.

<sup>7</sup> Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahan*, (Bandung: CV. Penerbit J-Art, 2004), Hlm.

<sup>8</sup> Nopri Ahadi, op.cit hlm.75.



#### 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.

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada nya. Untuk mencapai kinerja tingkat tinggi, seorang karyawan harus mau melakukan pekerjaan dengan baik (motivasi). Oleh karena itu, seorang pemimpin harus berjuang untuk memastikan bahwa kondisi tersebut terpenuhi.

The Liang Gie dan Buddy Ibrahim (dalam Yukl, 1998) kinerja atau prestasi kerja berhubungan dengan hal-hal yang meliputi: motivasi kerja, kemampuan karyawan, perlengkapan dan fasilitas lingkungan eksternal, kepemimpinan, misi strategi, budaya perusahaan, kinerja individu dan organisasi, praktek manajemen, struktur dan iklim organisasi. Pada Gibson et.al, 1996, bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti motivasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja.

Bentuk motivasi kerja yang diberikan kepada para karyawan adalah pemberian kompensasi. Kompensasi adalah apa yang seorang karyawan/pegawai/pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Seperti pemberian pelatihan, briefing, bonus, kenaikan gaji, penghargaan dan kompensasi lainnya.

Untuk mengetahui mencapai tujuan maka diperlukan mutu kinerja yang baik dari karyawan. Dalam menentukan kinerja karyawan, organisasi harusnya memiliki beberapa komponen yang menjadi alat ukur kinerja, antara lain: kualitas pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab dan pemanfaatan waktu kerja.



Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan maka diperlukan karyawan-karyawan yang dalam tugasnya bekerja secara efisien. Motivasi diperlukan untuk mencapai kinerja yang baik, diperlukan karyawan yang disiplin, bersemangat dan bertanggung jawab dengan penuh pengabdian.

Seseorang yang termotivasi yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberi upaya minimum dalam hal bekerja.<sup>9</sup> Faktor motivasi menjadi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik.

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia.<sup>10</sup> Tujuan karyawan memperoleh motivasi kerja adalah meningkatkan moral dan kepuasan kerja, karena orang yang bekerja bukan hanya untuk memperoleh gaji tetapi juga kepuasan kerja. Motivasi kerja membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan peningkatan prestasi kerja dari para karyawan. Dengan pemberian motivasi yang tinggi dari perusahaan, karyawan akan bekerja lebih giat dan mampu untuk bersaing. Sebaliknya jika pemberian motivasi rendah maka karyawan akan malas melakukan kewajibannya. Serta seseorang karyawan akan berprestasi ketika kinerjanya

#### 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.

<sup>9</sup> J Winardi, *Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen* (Jakarta: Rajawali Pers,2011), hlm. 02

<sup>10</sup> Usman Effendi, *Asas Manajemen* (Depok: PT Raja Grafindo,2014), hlm. 152



#### 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.

dihargai, sebaliknya jika usahanya tidak dihargai maka dia tidak akan berupaya untuk berprestasi.<sup>11</sup>

Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.<sup>12</sup> Yang penting harus diingat adalah bahwa motivasi karyawan akan saling berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya.

Motivasi secara sederhana adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang yang berperilaku tentu kearah tujuan yang akan dicapainya. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.<sup>13</sup>

Koperasi adalah perkumpulan otonom dari orang-orang yang bersatu secara sukarela untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan dan aspirasi ekonomi, sosial dan budaya bersama-sama melalui perusahaan koperasi yang dimiliki bersama dan dikendalikan secara demokratis.<sup>14</sup> Berdasarkan Undang-Undang nomor 25 Tahun 1992 tentang pokok-pokok perkoperasian bahwa koperasi sebagai organisasi ekonomi rakyat bertujuan untuk memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut

<sup>11</sup> Sofyan, Syafitri Harahap, *manajemen kontemporer*, Cet Kesatu, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 180

<sup>12</sup> Hasim Jamil. *Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kesejahteraan sosial kabupaten siak numfor*. 2019. Hlm.18

<sup>13</sup> Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Bumi Aksara, Jakarta, 2011, hlm. 180

<sup>14</sup> Supriyanto. Agn. *Tata Kelola Koperasi Kredit Atau Koperasi Simpan Pinjam*. (Yogyakarta: CV. Andi Offset.2015). Hlm.1

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

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

Unit Simpan Pinjam (USP) Swamitra Kecamatan Sail hanya bekerja di bidang unit simpan pinjam yang mana kegiatannya adalah kegiatan yang dilakukan untuk menghimpun dan menyalurkan dana melalui kegiatan usaha simpan dari dan untuk anggota koperasi, calon anggota, koperasi lain dan atau anggotanya (PP No 9 Tahun 1995).

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau  
Salah satu USP SWAMITRA Kecamatan Sail didaftarkan hari senin tanggal 6 Mei 2002 Pada Kantor wilayah Departemen Koperasi dan Pembinaan Pengusaha Kecil Propinsi Riau. Hal ini sesuai dengan pasal 44 Undang-Undang nomor 25 tahun 1992 tentang pokok-pokok perkoperasian yang menyatakan Bahwa koperasi dapat menghimpun dana dan menyalurkannya melalui kegiatan Unit Simpan Pinjam (USP) dan untuk anggota dan calon anggota koperasi yang bersangkutan.

Salah satu cara Unit Simpan Pinjam (USP) Swamitra Kecamatan Sail memotivasi karyawannya agar bisa bekerja lebih baik ialah dengan memberikan berbagai jenis kompensasi kepada karyawan. Kompensasi yang

#### 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.

diberikan Unit Simpan Pinjam (USP) Swamitra Kecamatan adalah gaji, tunjangan hari raya (THR), bonus akhir tahun dan bonus akhir bulan tergantung penilaian akhir prestasi kerja karyawan. Pimpinan yang mengarahkan melalui motivasi akan menciptakan kondisi dimana karyawan mendapat inspirasi dan tambahan semangat untuk bekerja dan membuat kinerja karyawan semakin baik. Namun bagi lembaga yang kurang memberikan motivasi kepada karyawannya akan menyebabkan tidak tercapainya tujuan yang diinginkan.<sup>15</sup>

Berdasarkan observasi awal kepada bagian manajer Unit Simpan Pinjam (USP) Swamitra Kecamatan Sail Bahwasanya rendahnya kinerja karyawan disebabkan oleh masih terdapat sebagian karyawan yang datang terlambat, masih terdapat sebagian karyawan yang terkesan lama dalam menyelesaikan tugasnya, Disiplin karyawan yang tergolong kurang baik dikarenakan masih banyak karyawan yang datang tidak tepat waktu, karyawan yang tidak jujur dan tidak fokus kepada pekerjaannya. Contohnya saja pada bidang marketing pada saat turun ke lapangan mereka tidak fokus mencari nasabah tetapi mereka mencari pekerjaan sampingan ataupun hanya nongkrong melakukan aktivitas yang lain diluar dari pekerjaan tersebut.<sup>16</sup>

Berdasarkan wawancara kepada bagian karyawan Unit Simpan Pinjam (USP) Swamitra Kecamatan Sail Bahwasanya dalam setiap bulan ada pencairan dan penagihan, dalam penagihan karyawan diberikan tunjangan prestasi yang didapat dari tagihan nasabah yang diterima dari denda. Ada juga tunjangan jabatan bagi karyawan yang berprestasi. Ada bonus tiap tahunnya

<sup>15</sup> Wawancara Atniwati, *Manajer USP Swamitra Kecamatan Sail*, 8 November 2019

<sup>16</sup> *Ibid.*

- 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.

#### 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.

jika melewati target, bonus tergantung keuntungan apabila perusahaan mengalami minus maka tidak ada bonus yang diberikan dan masih terdapat sebagian karyawan yang terlambat, apabila karyawan terlambat maka uang makan dan transportasi akan dipotong.<sup>17</sup>

Berdasarkan wawancara kepada bagian HRD Unit Simpan Pinjam (USP) Swamitra kecamatan sail bahwasanya rendah kinerja karyawan disebabkan oleh masih terdapat sebagian karyawan yang tidak disiplin contohnya seperti karyawan yang datang terlambat, masih terdapat sebagian karyawan yang terkesan lama dalam menyelesaikan tugasnya, Disiplin karyawan yang tergolong kurang baik sehingga menyebabkan target atau realisasi dari unit ini tidak tercapai seperti yang direncanakan diawal. Ada 4 orang karyawan yg tidak disiplin dan selebihnya yang disiplin ada 4 orang karyawan.<sup>18</sup>

Unit Simpan Pinjam (USP) Swamitra kecamatan sail pekanbaru , setiap pegawai yang ada didalamnya mempunyai karakter dan kepribadian serta sikap dan perilaku yang berbeda-beda. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal. Hal ini tentunya dapat menjadi penyebab lahirnya bermacam macam kebutuhan yang melatar belakangi motivasi mereka bekerja banyak, karyawan yang telah memiliki masa kerja yang cukup lama dan pengalaman dalam bidang kerjanya. Mereka merasa nyaman dengan suasana kerja yang mereka rasakan selama ini, kenyataannya ini tentunya menunjukkan bahwa bentuk motivasi yang diberikan oleh atasan telah diterapkan selama ini

<sup>17</sup> Wawancara, Olva Anliza, , *Karyawan USP Swamitra Kecamatan Sail*, 8 November

<sup>18</sup> Wawancara, Dwi, *Humas Resource Development*, 14 Agustus 2020.

**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.

mempunyai efek positif terhadap lingkungan kerja yang pada akhirnya juga dapat meningkatkan kinerja prestasi dari karyawan.<sup>19</sup>

**Tabel I.I**  
**Jumlah Anggaran dan Realisasi Kerja yang Dicapai**  
**Oleh Karyawan Unit Simpan Pinjam (USP) Swamitra Kecamatan Sail**

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Anggaran Rupiah	Realisasi Rupiah
1	2016	7	206.300.000	260.144.175
2	2017	8	316.830.000	230.740.778
3	2018	8	270.654.308	53.316.257
4	2019	8	71.735.000	7.207.000

Sumber : USP Swamitra Kecamatan Sail Pekanbaru

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat persentase tingkat pendapatan pada USP Swamitra berfluktuasi, pada tahun 2016 Anggaran Rp. 206.300.000,- dan tingkat realisasinya mencapai Rp. 260.144.175,-. tahun 2017 Anggaran Rp. 316.830.000,- dan tingkat realisasinya mencapai Rp. 230.740.778, tahun 2018 Anggaran sebesar Rp. 270.654.308,- dan tingkat realisasinya mencapai Rp. 53.316.257. Terakhir tahun 2019 anggaran sebesar 71.735.000,- dan tingkat realisasinya mencapai 7.207.000,-. Dari tabel dan keterangan di atas diketahui bahwa hasil kerja karyawan USP Swamitra belum terpenuhi karena tidak dapat mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan.

**Tabel I.II**  
**Data Standar Penilaian Kerja Karyawan Di USP**  
**Swamitra Kecamatan Sail Pekanbaru**

Predikat	Nilai
Buruk	1
Kurang	2
Cukup	3
Baik	4

Sumber : Unit Simpan Pinjam (USP) Swamitra Kecamatan Sail Pekanbaru

<sup>19</sup> Ibid.

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat dilihat standar penilaian kerja karyawan di Unit Simpan Pinjam (USP) Swamitra Kecamatan Sail Pekanbaru pada Predikat Baik dengan Nilai 4 poin, Predikat Cukup dengan Nilai 3 poin, Predikat Kurang dengan Nilai 2 poin, dan Predikat Buruk dengan Nilai 1 poin

**Tabel I.III**  
**Data Penilaian Kinerja Karyawan Di USP Swamitra**  
**Kecamatan Sail Pekanbaru 2016-2019**

Tahun	Total Score	Rata-Rata	Predikat
2016	47,28	3,63	Cukup
2017	47	3,61	Cukup
2018	48,5	3,71	Baik
2019	44,3	3,41	Cukup

Sumber : Unit Simpan Pinjam (USP) Swamitra Kecamatan Sail Pekanbaru

Berdasarkan Tabel 1.3 didapati bahwa penilaian kinerja karyawan pada USP Swamitra kecamatan sail mengalami *fluktuatif*, Namun pada tahun 2018 mengalami peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian ini perlu dilakukan untuk memotivasi karyawan Unit Simpan Pinjam (USP) Swamitra kecamatan sail pekanbaru agar mampu meningkatkan motivasi kerja serta dapat menciptakan iklim kerja yang lebih kondusif dan bergairah lagi dalam bekerja. Dari pemaparan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut ke dalam bentuk tulisan ilmiah yang berjudul: “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Simpan Pinjam (USP)Swamitra Kecamatan Sail Pekanbaru Ditinjau Menurut Ekonomi Syariah”.

**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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

## B. Batasan Masalah

Agar lebih terarah, maka penulis memberikan batasan masalah untuk mendapatkan uraian yang lebih terarah tentang inti permasalahan, maka pembahasan dalam tulisan ini dibatasi tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan Unit Simpan Pinjam (USP) Swamitra Kecamatan Sail Ditinjau Menurut Ekonomi Syariah.

## C. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada pemaparan latar belakang di atas maka rumusan masalah untuk penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Unit Simpan Pinjam (USP) Swamitra Kecamatan Sail?
2. Bagaimana tinjauan Ekonomi Syariah tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Unit Simpan Pinjam (USP) Swamitra Kecamatan Sail?

## D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Unit Simpan Pinjam (USP) Swamitra Kecamatan Sail.
- b. Untuk Mengetahui tinjauan Ekonomi Syariah tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Unit Simpan Pinjam (USP) Swamitra Kecamatan Sail.

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 milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**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.

**Manfaat Penelitian**

- a. Sebagai salah satu syarat menyelesaikan studi pada program studi Ekonomi Syariah dan untuk memperoleh gelar sarjana (SE) pada Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- b. Bagi Penyusunan skripsi ini diharapkan dapat memperluas wawasan berfikir serta pengetahuan penulis dalam mengembangkan ilmu pengetahuan yang sudah diperoleh untuk dilaksanakan dilapangan.
- c. Bagi Perusahaan hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah masukan dalam menyusun kebijakan agar kinerja karyawan lebih baik lagi.
- d. Bagi akademis sebagai tambahan khasanah perpustakaan dan referensi bagi pihak-pihak lain dalam meneliti masalah selanjutnya dimasa yang akan datang.

**E. Metode Penelitian**

Metodologi Penelitian pada umumnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.<sup>20</sup> Metodologi penelitian adalah strategi umum yang dianut dalam pengumpulan data dan analisis data yang diperlukan guna menjawab persoalan yang sedang diselidiki atau diteliti.

<sup>20</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2013, hlm.60.



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.

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dalam skripsi ini adalah Unit Simpan Pinjam (USP) Swamitra Kecamatan Sail. yang terletak di jalan Hangtuh Pasar, Suka Mulya, Kecamatan Sail, Kota Pekanbaru, Riau 28285.

2. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian adalah individu yang dijadikan sumber informasi yang dibutuhkan dalam pengumpulan data penelitian.<sup>21</sup> Adapun subjek penelitian ini adalah karyawan Unit Simpan Pinjam (USP) Swamitra Kecamatan sail Pekanbaru.

Objek dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Unit Simpan Pinjam (USP) Swamitra Kecamatan Sail ditinjau menurut Ekonomi Syariah. Objek penelitian adalah masalah atau tema yang akan diteliti.<sup>22</sup>

3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah Keseluruhan Subjek Penelitian.<sup>23</sup> Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Unit Simpan Pinjam (USP) SWAMITRA Kecamatan Sail yang berjumlah 8 orang.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.<sup>24</sup> Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 8 orang yang terdiri 1 orang Manajer dan 7 orang karyawan. Karena jumlah populasi sedikit

<sup>21</sup> Djam'in Satori, dan Aan Komariah, *Metodologi penelitian kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 46

<sup>22</sup> *Ibid*

<sup>23</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006) Cet. Ke-13, hlm.130

<sup>24</sup> *Ibid*, hlm.131

#### 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.

maka seluruhnya dijadikan sampel, dengan 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.<sup>25</sup>

#### 4. Sumber Data

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

- 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. Teknik Pengumpulan Data

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

<sup>25</sup> Sugiono, Op.Cit hlm 85.

## 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.

- 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. Observasi, yaitu melakukan pengamatan secara langsung tentang gejala atau fenomena yang terjadi dilapangan. Dalam hal ini, peneliti mengamati langsung aktivitas dan perilaku Karyawan USP Swamitra Kecamatan Sail Pekanbaru.

## 6. Penelitian Terdahulu

No.	Nama Penulis	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Rido Sanjaya	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dalam Perspektif Ekonomi Islam (2018)	Motivasi Kerja (X) Kinerja Pegawai (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana kepala dinas sebagai leader mempunyai peran untuk memotivasi.
2	Surya Ningsih	Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja pada PT Kao Indonesia (2016)	Motivasi Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil dari analisis koefisien determinasi diperoleh bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja sebesar 29,16% sedangkan sisahnya sebesar 70,84% dipengaruhi oleh faktor lain di luar motivasi kerja misalnya perusahaan.
3	Putri Octavianasari	Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan dengan kinerja karyawan, yang artinya semakin

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.

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
				tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan, dan sebaliknya semakin rendah motivasi semakin rendah kinerja maka kinerja karyawan juga semakin rendah.

7. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Unit Simpan Pinjam (USP) Swamitra Kecamatan Sail. Penelitian ini terdiri dari variabel independent (X) yaitu motivasi kerja dan satu variabel dependent (Y) yaitu kinerja karyawan Unit Simpan Pinjam (USP) Swamitra Kecamatan Sail. Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan diatas, penulis membuat model kerangka berpikir yang menjelaskan sistematika kerja penelitian ini sebagaimana terlihat pada gambar berikut ini :



Sumber : Amiruddin SE, M.Si, 2015<sup>26</sup>

**Gambar. 1.1**  
**Kerangka Pemikiran**

Dari gambar di atas dapat dijelaskan bahwa variabel independen memberikan pengaruh terhadap variabel dependen yaitu motivasi kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Dimana kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya yaitu motivasi kerja. Motivasi adalah

<sup>26</sup> Amiruddin SE, M.Si, *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor*, (Biak: IYB, 2014), h. 21

**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.

suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, Motivasi (X) Kinerja (Y) sedangkan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu jika pemberian motivasi kerja baik maka kinerja karyawan juga akan baik.

**Indikator Penelitian**

a. Variabel dan Definisi Operasional

No.	Variabel	Definisi	Indikator
1	Motivasi (X)	Motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu	a. Kebutuhan fisik b. Kebutuhan rasa aman c. Kebutuhan sosial d. Kebutuhan akan penghargaan e. Kebutuhan perwujudan diri
2	Kinerja (Y)	Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kesungguhan serta waktu	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Kehadiran 4. Inisiatif 5. Kerja Sama

b. Teknik Analisis Data

Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan kuantitatif. Metode deskriptif merupakan suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang dengan mendeskripsikan, menggambarkan, atau lukisan

#### 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.

secara sistematis, factual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antarfenomena yang sedang diteliti.<sup>27</sup>

Metode Kuantitatif merupakan Penelitian dengan pendekatan kuantitatif yang menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka-angka) yang diolah dengan metode statistik. Pada dasarnya pendekatan kuantitatif dilakukan pada jenis penelitian inferensial dan menyandarkan kesimpulan hasil penelitian pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti.<sup>28</sup>

Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel, yakni variabel independent (bebas) dan variabel dependent (terikat). Variabel independent disimbolkan dengan huruf (X), yakni motivasi kerja, dan variabel terikat disimbolkan dengan huruf (Y), yakni kinerja karyawan pada Unit Simpan Pinjam (USP) Swamitra kecamatan sail pekanbaru.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Uji Kualitas Data
  1. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa tepat instrumen atau kuesioner yang disusun mampu menggambarkan yang sebenarnya dari variabel penelitian. Biasanya syarat minimum

<sup>27</sup> Moh Nazir, *Metode Penelitian*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2005 ), hlm. 54

<sup>28</sup> Sutrisno Badri, *Metode Statistika Untuk Penelitian Kuantitatif*, (Yogyakarta: Ombak, 2012), hlm. 12



#### 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.

suatu kuesioner untuk memenuhi validitas adalah jika  $r$  bernilai minimal 0,3. Sebagai instrumen dikatakan valid apabila nilai koefisien korelasi  $r$  hitung  $\geq r$  pada tabel. Adapun rumus yang dipakai yaitu korelasi rank spearman.

#### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dalam sebuah penelitian dengan maksud untuk mengetahui seberapa besar tingkat keabsahan sehingga dapat menghasilkan data yang benar-benar sesuai dengan kenyataan. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Peneliti melakukan uji reabilitas dengan menggunakan alpha. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha  $>0,60$ . Jika nilai reabilitas kurang dari 0,6 maka nilai kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima, dan  $>0,8$  adalah baik.

#### b) Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data digunakan untuk mengetahui pola distribusi dari suatu data hasil penelitian sehingga analisis dengan validitas, reabilitas, regresi, uji t dan korelasi dapat dilaksanakan. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.



#### 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.

### 2. Uji Heteroskedastisitas

heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah model yang tidak heteroskedastisitas.

### 3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier berganda ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada priode  $t$  dengan kesalahan pada priode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka terjadi autokorelasi. Model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi. Suatu model tidak terdapat permasalahan autokorelasi jika nilai Durbin Watson terletak antara  $-2$  dan  $2$ .

### c) Uji Hipotesis Penelitian

#### 1. Analisis Regresi Non linear

Untuk pengujian Hipotesis, penelitian ini menggunakan alat analisis regresi non linear. Adakalanya regresi yang didapat ternyata tidak linear, baik secara kasat mata pada scatter diagram ataupun setelah melalui perhitungan tes linearitas regresi.<sup>29</sup>

Pertanyaan sekarang adalah “bagaimana melakukan peramalan / prediksi dengan garis yang nonlinear ini?” jawabannya adalah gunakan model regresi nonlinear yang dapat diubah modelnya menjadi regresi linear, sehingga dengan cara yang sama

<sup>29</sup> Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan tesis bisnis*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), Hlm. 126



**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.

seperti yang dicontohkan pada bagian penjelasan rumus regresi linear sederhana, persamaan untuk kasus yang nonlinear ini dapat dicari.<sup>30</sup>

Untuk mengetahui pengaruh Variabel bebas terhadap Variabel Terikat digunakan persamaan Regresi Non Linear yaitu :

$$Y = a b^X$$

Y = Variabel tidak bebas

X = Variabel bebas

a = nilai intercept (konstan)

b = koefisien arah regresi

Mencari nilai a dan b:

-Ubah persamaan menjadi berbentuk logaritma

$$\text{Log } Y = \text{log } a + \text{log } b X$$

-Mencari nilai a dan b:

$$\text{Log } a = \frac{\sum \log Y}{n} - (\log b) (\sum X/n)$$

$$\text{Log } b = \frac{n(\sum X \log Y) - (\sum X)(\sum \log Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

## 2. Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variable dependen (Y) dengan  $\alpha = 0,05$  atau 5%. Jika t hitung > t tabel, maka terdapat hubungan yang signifikan dari variabel independen terhadap variable dependen. Jika t hitung < t tabel, maka tidak

<sup>30</sup> Ibid, hlm. 127



#### 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.

terdapat hubungan yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

### 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi antara dua variabel.

### 9. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang menjadi objek penelitian dimana kebenarannya perlu diuji. Adapun hipotesis pada penelitian ini, yaitu :

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Unit Simpan Pinjam (USP) Swamitra Kecamatan Sail.

$H_a$  : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Unit Simpan Pinjam (USP) Swamitra Kecamatan Sail.

## F Sistematika Penulisan

### BAB I : PENDAHULUAN

Pendahuluan yang meliputi tentang latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka pemikiran, metode penelitian, teknik pengumpulan data, metode analisa data, hipotesis, kerangka operasional variabel, dan sistematika penulisan.

**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.

**BAB II : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

Gambaran umum lokasi penelitian menguraikan tentang, sejarah dan berdirinya USP Swamitra Kecamatan Sail di jalan Hangtuh Pasar, Suka Mulya, Kecamatan Sail, Kota Pekanbaru, Riau 28285.

**BAB III : TINJAUAN TEORITIS**

Bab ini menjelaskan mengenai tinjauan teori yang terdiri dari: pengertian Motivasi, Teori Motivasi kerja, jenis-jenis motivasi, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, indikator motivasi kerja, pandangan ekonomi syariah terhadap motivasi kerja, pengertian kinerja karyawan, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, penilaian kinerja, kriteria mengukur kinerja, manfaat penilaian kinerja, pandangan ekonomi syariah terhadap kinerja karyawan.

**BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai hasil penelitian dan pembahasan yang berupa: deskripsi dari objek penelitian, hasil perhitungan data, pembahasan mengenai interpretasi hasil penelitian, dan tinjauan ekonomi Syariah terkait dengan penelitian.

**BAB V : PENUTUP**

Bab ini menguraikan kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan hasil pengelolaan data dan keterbatasan-keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini serta saran yang berkaitan dengan penelitian sejenis dimana yang akan datang.



### 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## BAB II

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### A. Sejarah Singkat Unit Simpan Pinjam (USP) Swamitra

Berdasarkan MOU antara Pemerintah Provinsi Riau dengan Bank Bukopin no. 580/EK/3117 dan 206/DIR/XI/2000 Tanggal 13 November 2000 Tentang Pemberdayaan Ekonomi Kerakyatan melalui pola Swamitra, dan MOU antara Dinsa Koperasi & Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau dengan Bank Bukopin No. 507/Dinaskop/XI/2001 & No. 690/Pimp-Pkb/XI/2001 Tanggal 3 November 2001 Tentang Penyertaan Modal dalam menunjang Ekonomi yang Kerakyatan pola Swamitra.

Serta MOU antara Bank Bukopin dengan Koperasi peserta Swamitra Tanggal 3 November 2001 Tentang Pengelolaan Kegiatan Unit simpan pinjam Pola Swamitra. Jadi Swamitra merupakan nama dari suatu bentuk kemitraan antara Bank Bukopin dengan Koperasi untuk memodernkan usaha simpan pinjam melalui pemanfaatan jaringan teknologi dan dukungan system manajemen yang professional sehingga memiliki kemampuan memberikan pelayanan jasa keuangan yang lebih luas.

Unit Simpan Pinjam Swamitra ini memiliki tiga pola pendanaan yaitu pola PEMDA, Pola Bank Bukopin serta Pola Investor. Koperasi Perdagangan dan Jasa Sail Jaya yang didirikan pada tanggal 13 Februari 2002 memiliki Pola PEMDA dan Pola Bank Bukopin.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

## B. Lokasi Penelitian

Unit Simpan Pinjam (USP) Swamitra kecamatan Sail adalah kantor cabang dari USP SWAMITRA yang ada di pekanbaru, dimana USP ini adalah cabang pembantu untuk daerah Sail yang terletak pada jalan Hangtuah Pasar, Suka Mulya, Kecamatan Sail, Kota Pekanbaru, Riau 28285.

## C. Visi dan Misi Unit Simpan Pinjam (USP) Swamitra Kecamatan SAIL

Visi USP Swamitra Kecamatan SAIL

“Swamitra merupakan salah satu bentuk realisasi dari misi bank Bukopin untuk turut berperan aktif mengembangkan koperasi dan usaha kecil, melalui kerjasama dengan koperasi untuk membentuk kantong (outlet) untuk pelayanan anggota Swamitra”.

Misi Unit Simpan Pinjam (USP) Swamitra Kecamatan SAIL:<sup>31</sup>

- a. Menumbuhkembangkan usaha simpan pinjam dikalangan anggota koperasi guna memacu pertumbuhan usaha dalam rangka peningkatan kesejahteraan anggota dan masyarakat sekitarnya.
- b. Membuka peluang akses permodalan bagi koperasi yang selama ini menghadapi banyak kendala kerjasama dengan bank atau lembaga keuangan lainnya.
- c. Menciptakan jaringan kerja antara kantor Swamitra diseluruh Indonesia guna menghasilkan:
  - Efisiensi dan optimalisasi usaha yang tinggi

<sup>31</sup> Arsip. *Unit Simpan Pinjam (USP) Swamitra Kecamatan Sail*. Tanggal 8 November

- Kontrol yang lebih baik dalam penyelenggaraan dana
- Kecepatan dan keamanan transaksi (mekanisme giralisasi) yang lebih baik, / mengikuti kebutuhan pelaku ekonomi saat ini.
- Volume transaksi yang lebih besar

#### D. Struktur Organisasi USP Swamitra Kecamatan Sail

Dengan menggunakan struktur organisasi, dapat memberikan rerangka perencanaan, pelaksanaan, pengendalian serta pemantauan aktivitas perusahaan. Pengembangan struktur organisasi suatu perusahaan mencakup pembagian wewenang dan pembebanan tanggungjawab didalam suatu organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Adapun susunan organisasi pada Unit Simpan Pinjam Swamitra Koperasi

Perdagangan dan Jasa Sail Jaya terdiri dari :

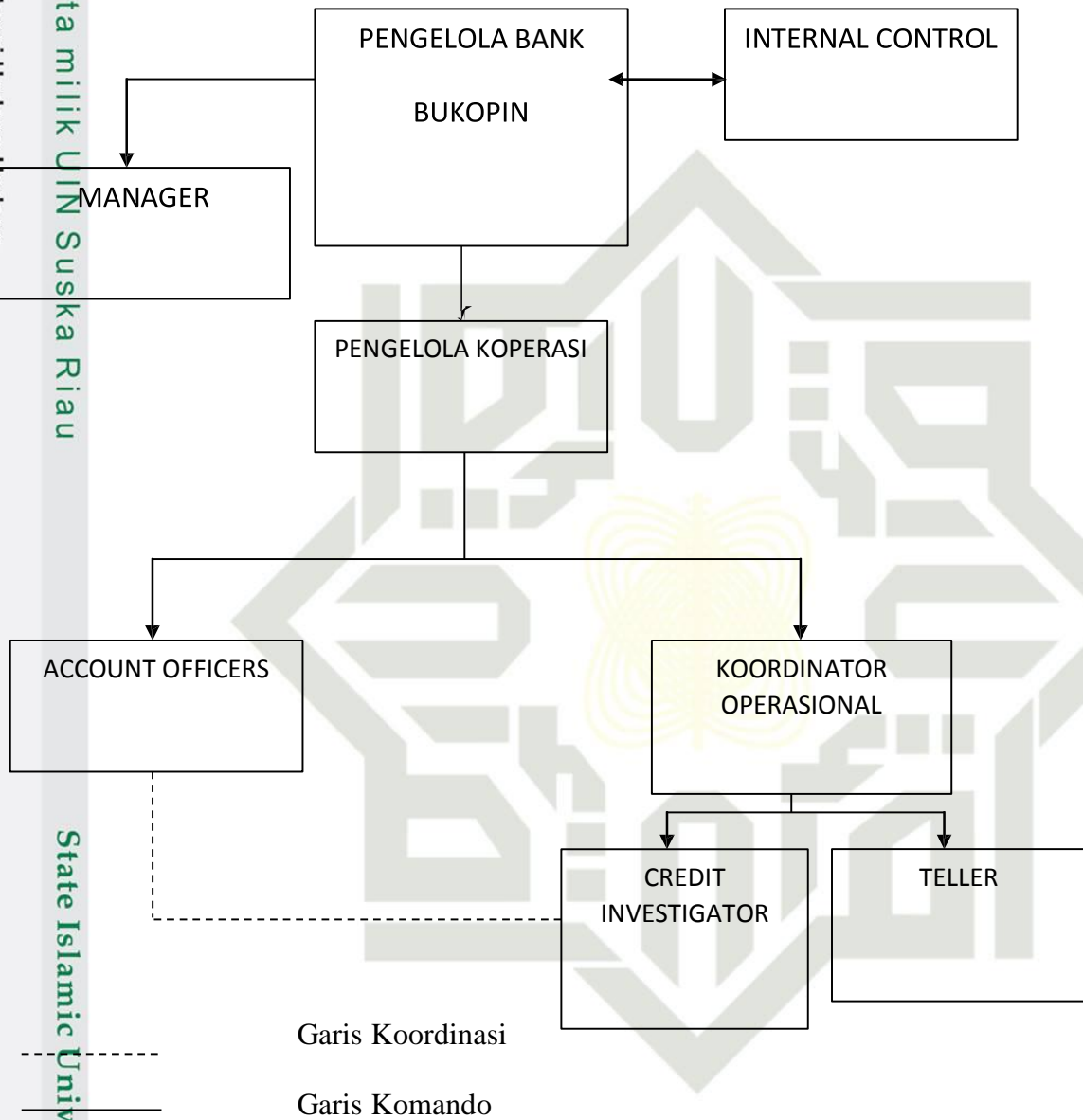
1. Manager
2. Koordinator Operasional
3. Account Officers
4. Credit Support
5. Teller

Untuk lebih jelasnya bentuk struktur organisasi yang telah disusun digunakan oleh Unit Simpan Pinjam Swamitra Koperasi Perdagangan dan Jasa Sail Jaya dapat dilihat dari gambar berikut

#### 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.

**Gambar : II.I**  
**Struktur Organisasi Unit Simpan Pinjam Swamitra Koperasi Perdagangan Dan Jasa Sail Jaya**



Sumber : USP. Swamitra Sail

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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### 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.

Berdasarkan struktur organisasi diatas maka tugas dan tanggung jawab masing – masing karyawan yaitu sebagai berikut:<sup>32</sup>

a. Manager

Tugas dan tanggungjawab utama :

1. Menyusun rencana kegiatan tahunan bisnis Swamitra
2. Mengembangkan dan meningkatkan kinerja bisnis Swamitra
3. Memenuhi pencapaian target kinerja yang ditetapkan oleh pengelola
4. Mewakili dan atau mendampingi pengurus koperasi dalam membina hubungan baik pihak eksternal
5. Bertanggung jawab atas kelancaran seluruh portfolio pinjaman
6. Bertanggung jawab terhadap kinerja seluruh karyawan

b. Koordinator Operasional

Tugas dan tanggungjawab utama:

1. Monitoring absensi, membuka dan menutup vault
2. Menjaga dan mengendalikan likuiditas
3. Mengawasi transaksi teller
4. Melakukan verifikasi dan approval
5. Mengelola kas kecil
6. Memeriksa kelengkapan data sebelum pencairan pinjaman dilakukan
7. Mengatur pencairan pinjaman dan cash count uang tunai
8. Melakukan penarikan dan penyetoran dana ke Bank Bukopin

<sup>32</sup> *Ibid.*



**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.

9. Memonitor persediaan ATK (Stock Opname)
  10. Bertanggung jawab terhadap gedung kantor, ruang kerja, keamanan, kebersihan, dan keselamatan karyawan
  11. Memonitor pembayaran telephone, listrik, air, pajak, sewa, dll
  12. Memonitor UMB, BDD, ADP, KS, dan penyusutan inventaris kantor
  13. Pembayaran gaji karyawan
  14. Membuat dan mencetak laporan (rekonsiliasi,proofsheet, BLR)
  15. Bertanggung jawab terhadap kinerja staff dibawahnya (teller, credit investigator)
- c. Account Officers
- Tugas dan Tanggungjawab utama:<sup>33</sup>
1. Melayani dan memproses nasabah yang mengajukan pinjaman
  2. Memasarkan produk, bisnis dan jasa Swamitra
  3. Memonitor kelancaran pembayaran kewajiban debitur
  4. Melakukan pembinaan terhadap debitur
  5. Membina dan menjaga hubungan baik dengan pihak eksternal, nasabah, debitur, notaries dan instansi atau pihak lainnya
  6. Bertanggung jawab atas kualitas pinjaman yang dipegangnya
  7. Sebagai alternate atas A/O yang sedang berhalangan
  8. Menyusun target dan rencana pencapaian pembiayaan dan pendanaan bisnis

---

<sup>33</sup> *Ibid.*

#### 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.

9. Mengembangkan dan meningkatkan kinerja bisnis Swamitra
- d. Credit Investigator

Tugas dan Tanggungjawab utama:<sup>34</sup>

1. Melakukan analisa yuridis dan penilaian agunan
2. Mendokumentasi, mengadministrasikan file pinjaman dan agunan
3. Mempersiapkan perjanjian pinjaman dan jaminan calon debitur
4. Mempersiapkan dokumen pendropingan pinjaman
5. Memonitor dan memeriksa kelengkapan dokumen
6. Melakukan kajian terhadap pelaksanaan pinjaman
7. Memonitor dan memeriksa kebenaran serta melaksanakan pelaporan
8. Melakukan pengadministrasian atas penyelesaian pinjaman, HEJ atas pinjaman macet
9. Bertugas sebagai sekretaris komite pinjaman dan remedial di Swamitra
10. Melakukan pencairan/pendropingan dana pinjaman kepada debitur Swamitra
11. Melakukan kerjasama dengan pihak notaris, Asuransi, Polda, Pemda dalam mensupport pelaksanaan pinjaman anggota/calon anggota

- e. Teller

Tugas dan Tanggungjawab utama:<sup>35</sup>

1. Membuka dan menutup vault bersama KO

<sup>34</sup> *Ibid.*

<sup>35</sup> *Ibid.*

**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.

2. Melakukan permintaan uang tunai untuk pengisian cash box
3. Mempersiapkan seluruh peralatan kerja
4. Melakukan transaksi (setoran dan penarikan)
5. Membuat slip transaksi dan melaporkan mutasi uang tunai
6. Mendampingi KO melakukan penghitungan uang tunai (cash count)
7. Menjaga dan merawat peralatan kerja
8. Menjaga dan merahasiakan password dan nomor kombinasi vault
9. Memberikan informasi produk Swamitra kepada anggota/calon anggota

**E. Aktivitas Swamitra**

Swamitra merupakan salah satu bentuk realisasi dari misi Bank Bukopin untuk turut berperan aktif mengembangkan Koperasi dan Usaha Kecil, melalui kerjasama dengan Koperasi untuk membentuk outlet untuk pelayanan anggota Swamitra. Adapun hal-hal yang ingin dicapai dalam pengembangan Swamitra adalah sebagai berikut.<sup>36</sup>

a. Jangka pendek

Pelayanan transaksi keuangan (*transactions mechanism*) seperti :  
Simpanan dan pinjaman

b. Jangka menengah

Media informasi dan komunikasi bisnis (*business information system*).

c. Jangka Panjang

Memberi dukungan pada transaksi jual beli antar wilayah

<sup>36</sup> *Ibid.*

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.

## BAB III

### LANDASAN TEORI

#### A. Motivasi Kerja

##### 1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin "*Movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Menurut konsep teori dari Fahmi Irham (2016) bahwa motivasi adalah aktivitas pelaku sebagai energi untuk bangkit memenuhi kebutuhan dan tugas pekerjaan sesuai tujuan yang ditetapkan. Sedangkan menurut David McClelland dalam Darmawan (2013) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi kerja merupakan kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan semangat karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>37</sup>

Motivasi pada dasarnya merupakan proses yang tidak disadari, jadi dalam tiap individu kebutuhan untuk memotivasi berbeda dari waktu ke waktu, kuncinya kebutuhan mana yang saat itu paling dominan. Kinerja perawat yang baik dibutuhkan motivasi perawat yang timbul sepenuhnya dari hati, sehingga untuk menimbulkan motivasi yang baik maka perawat sendiri perlu menyadari kebutuhan dan kepentingan kinerjanya untuk meningkatkan pelayanan keperawatan kepada Klien dan masyarakat.<sup>38</sup>

<sup>37</sup> Iskandar, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Ketidakamanan Kerja terhadap Penilaian Kerja yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja*, (Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2018), h. 25

<sup>38</sup> Ibid.



#### 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.

Pemahaman motivasi dinyatakan oleh Stanford Dalam Mangkunegara, yaitu bahwa: "*Motivation is an energizing condition of the organism toward the goal of a certain class*" (motivasi merupakan kondisi penguat organisasi yang dapat menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu). Sedangkan Luthans dalam Mangkunegara, bahwa motivasi sebagai sebuah proses yang memunculkan perilaku atau doongan yang diarahkan untuk mencapai se buah tujuan spesifik atau insentif.<sup>39</sup>

Selanjutnya konsep mengenai motivasi kerja menurut George Thompson dalam Ndraha, konsep kerja didefinisikan sebagai berikut : *An activity which demands the expenditure of energy or effort to create from "raw materials" those products or services which people value*. Dapat juga dikatakan kerja adalah proses penciptaan nilai pada suatu unit sumber daya.

Sedangkan As'ad dalam Ancok juga mengemukakan pendapatnya bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Lanjut menurut Wexly dan Yulk dalam Pasolong bahwa motivasi kerja adalah pemberian dorongan atau sesuatu yang melatarbelakangi seseorang untuk melakukan sesuatu atau tingkah laku. Winardi menyatakan bahwa motivasi kerja adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Sedangkan Meier dalam Rivai dan

<sup>39</sup> Djamil Hasim, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Biak Numfor*, (Purworejo : Qiara Media, 2010), h.21



#### 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.

Sagala, bahwa motivasi kerja merupakan factor yang menyebabkan organism berbuat seperti apa yang dia perbuat.<sup>40</sup>

Dari berbagai definisi para ahli tentang motivasi kerja maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau semangat kerja yang timbul dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu sesuai dengan harapannya.

#### 2. Bentuk – Bentuk Motivasi

Bagi setiap individu sebenarnya memiliki motivasi yang mampu menjadi spirit dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam beketja. Menurut Fahmi Irham motivasi muncul dalam dua bentuk dasar yaitu : Motivasi dari luar muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki oleh saat ini ke arah yang lebih baik. Sedangkan motivasi dari dalam diri seseorang motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu yang bernilai dan berarti.<sup>41</sup>

Terdapat dua metode motivasi yaitu: motivasi langsung, yaitu motivasi yang diberikan secara langsung kepada seorang individu untuk memenuhi kebutuhan, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa, dan motivasi tak langsung, yaitu motivasi yang berupa fasilitas pendukung untuk memunculkan semangat kerja sehingga

<sup>40</sup> Ibid.

<sup>41</sup> Fahmi Irham, Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi, (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 100

karyawan betah melakukan pekerjaannya, seperti: kursi kerja yang nyaman, peralatan kerja yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat kerja karyawan hingga produktif

### 3. Teori – Teori Motivasi Kerja

#### a. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Teori kebutuhan Maslow sudah lama dikenal sebagai sebuah teori yang sangat realistis untuk diterapkan. Hasil-hasil pemidramiannya tertuang dalam buku berjudul "*Motive, dan Personalir*". Teori Maslow suatu keinginan yang bersumber dan motivasi seseorang tidak boleh diperoleh secara sekaligus namun harus dilakukan secara bertahap dan setiap tahap itu harus dilalui dengan proses. Artinya manusia diajarkan untuk menghargai proses.

Konsep motivasi Maslow bahwa manusia tersebut memiliki lima tingkatan kebutuhan FAKHA (Fisiologis, Aman, Kasih sayang, Harga diri dan Aktualisasi diri) dimana setiap tingkatan (hierarchy) akan diperoleh jika telah dilalui dengan tingkatan yang di bawahnya dan seterusnya. Individu akan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan yang paling menonjol atau paling kuat bagi mereka pada waktu tertentu.<sup>42</sup>

<sup>42</sup> Iskandar, Op.Cit, h. 27

#### 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.

## 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.

b. Teori *Herzberg*

Teori *Herzberg* dalam mengemukakan teori motivasi-nya bertumpu pada sisi kajian yaitu : *Modvadon factors*, mod-vasi faktor ini ada yang harus diingat dan dimengerti. Faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan bekerja berdasarkan pemenuhan kebutuhan tingkat tinggi seperti pencapaian, penghargaan, tanggung jawab dan peluang untuk bertumbuh. Sedangkan *Hygiene Actors*, melihat bagaimana kondisi kerja, lingkungan kerja dan sejenisnya memiliki pengaruh dalam mendorong seseorang memiliki motivasi kuat dalam membangun semangat kerja. Kedua motivasi ini mampu memberi pengaruh pada pembangunan motivasi seseorang. *Herzberg* tidak menyusun kebutuhan itu dalam suatu hierarki. Sebaliknya, ia membaginya ke dalam suatu kategori yang ia namakan faktor *hygiene* (faktor murni) dan faktor motivator.<sup>43</sup>

## c. Teory X dan Y Douglas McGregor

Teori X dan Y dikemukakan oleh Douglas McGregor. McGregor melalui teori itu berusaha menon-jolkan sisi peranan sentral yang dimainkan manusia dalam organisasi, dengan menempatkan beberapa aspek penting yang berhasil disadap dari hakikat manusia itu sendiri. Pada konsep teori X dan Y ini Douglas McGregor memberi rekomendasi tentang tipe manusia ada due kategori yaitu : 'ripe manusia dengan posisi teori X adalah cenderung me-miliki motivasi

---

<sup>43</sup> Ibid.



rendah dan males dalam berjuang untuk kemajuan hidupnya. Sedangkan tipe manusia dengan posisi teori Y adalah cenderung memiliki motivasi tinggi dan senang dalam berjuang untuk kemajuan hidupnya.

d. Teori Keadilan

Menurut Stoner dan Freeman dalam Nursalam, teori keadilan didasarkan pada asumsi bahwa faktor utama dalam motivasi pekayaan adalah evaluasi individu atau keadilan dari penghargaan yang diterima individu akan termotivasi jika hal yang mereka dapatkan seimbang dengan usaha yang mereka kerjakan.<sup>44</sup>

e. Teori Harapan

Menurut Stoner dan Freeman dalam Nursalam, teori ini menyatakan cara memilih dan bertindak dari berbagai alternative tingkah laku berdasarkan harapannya (apakah ada keuntungan yang diperoleh dari tiap tingkah laku). Teori harapan terdiri atas dasar sebagai berikut :

- a. Harapan hasil prestasi, individu mengharapkan konsekuensi tertentu dari tingkah laku mereka. Harapan ini nantinya akan mempengaruhi keputusan tentang bagaimana cara mereka bertingkah laku.

---

<sup>44</sup> Ibid

#### 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.

- b. Valensi, basil dari suatu tingkah laku tertentu mempunyai valensi atau kekuatan untuk memotivasi. Valensi ini bervariasi dari saw individu lie individu yang lain.
- c. Harapan prestasi usaha, harapan orang mengenai tingkat keberhasilan mereka dalam melaksanakan tugas sulit akan berpengaruh pada tingkah laku. Tingkah laku seseorang sampai tingkat tertentu akan bergantung pada tipe basil yang diharapkan.

#### f. Teori Penguatan

Menurut Stoner dan Freeman dalam Nursalam, teori penguatan menunjukkan bagaimana konsekuensi tingkah laku di masa lampau akan mempengaruhi tindakan di masa depan dalam proses belajar. Tingkah laku sukarela seseorang terhadap suatu situasi atau peristiwa merupakan penye-bab dari konsekuensi tertentu. Teori penguatan menyangkut ingatan orang mengenai pengalaman rangsangan<sup>45</sup>

#### 4. Prinsip – Prinsip dalam Memotivasi Kerja

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja, antara lain :<sup>46</sup>

- a. Prinsip partisipatif. Pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin dalam upaya memotivasi kerja.

<sup>45</sup> Ibid.

<sup>46</sup> Nursalam, *Manajemen Keperawatan*, (Jakarta: Salemba Medika, 2015), h. 145

#### 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.

- b. Prinsip komunikasi. Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas. Informasi yang jelas akan membuat kerja pegawai lebih mudah dimotivasi.
- c. Prinsip mengakui andil bawahan. Pemimpin mengakui bahwa pegawai mempunyai andil dalam usaha pencapai tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi.
- d. Prinsip pendelegasian wewenang. Pemimpin akan memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk dapat mengambil keputusan terhadap peketjaan yang dilakukannya sewaktu-waktu. Hal ini akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
- e. Prinsip memberi perhatian. Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahannya.<sup>47</sup>

#### 5. Fungsi Motivasi Kerja

Motivasi merupakan pengatur arah atau tujuan datum melakukan aktivitas. Dengan kata lain setiap orang hanya akan memilih dan berusaha untuk mencapai tujuan. yang motivasinya tinggi dan bukan mewujudkan tujuan yang motivasinya lemah. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan Purwanto. bahwa fungsi motivasi bagi manusia adalah:

- a. Sebagai motor penggerak bagi manusia. ibarat bahan bakar pada kendaraan.

---

<sup>47</sup> Ibid.



#### 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.

- b. Menentukan arah perbuatan, yakni ke arah perwujudan suatu tujuan atau cita-cita.
- c. Mencegah penyelewengan dari jalan yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan. dalam hal ini makin jelas tujuan, maka makin jobs pula bentangan jalan yang harus ditempuh.
- d. Menyeleksi perbuatan diranya menentukan perbuatan mana yang harus dilakukan, yang serasi guna mencapai tujuan dengan menyampingkan perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan itu.

Fungsi-fungsi tersebut sejalan dengan tujuan pemberian motivasi sebagaimana dikemukakan oleh Hasibuan yaitu:<sup>48</sup>

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan;
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan;
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan;
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan;
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan;
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan;
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik;
8. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan;
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan;
10. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya;
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku;

<sup>48</sup> Hasibuan Malayu S.P, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, (Bandung: PT. Bumi Aksara, 2007), h. 97-98



#### 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.

#### 6. Tujuan Motivasi Kerja

Ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi menurut Hasibuan yaitu:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- d. Mempertahankan kestabilan perusahaan
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.<sup>49</sup>

#### 7. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Keinginan orang untuk bekerja pada dasarnya bertujuan untuk dapat memenuhi kebutuhannya baik itu kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani. Peterson dan Plowman dalam Hasibuan mengatakan bahwa tujuan orang mau bekerja karena faktor-faktor dan keinginan-keinginan sebagai berikut :<sup>50</sup>

<sup>49</sup> *Ibid*, h. 100

<sup>50</sup> Hasibuan Malayu S.P, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), h. 148

## 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.

- a. The desire to live (keinginan untuk hidup)

Artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan untuk dapat melanjutkan hidupnya.

- b. The desire for position (keinginan untuk suatu posisi)

Artinya keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.

- c. The desire for power (keinginan akan kekuasaan)

Artinya keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, yang mendorong orang mau bekerja.

- d. The desire for recognition (keinginan akan pengakuan)

Artinya jenis terakhir dari kebutuhan yang mendorong orang untuk bekerja. Setiap pekerja mempunyai motif keinginan dan kebutuhan tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil kerjanya.

Sedangkan menurut Abraham Maslow dalam Sedarmayanti, setiap manusia pada umumnya mempunyai lima hirarki kebutuhan, yaitu :<sup>51</sup>

- i. Fisiologis, antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks dan lain-lain.
- ii. Kemananan, antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- iii. Sosial, antara lain kasih sayang, rasa dimiliki, diterima baik, dan persahabatan.

<sup>51</sup> Sedarmayanti, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, (Bandung: CV. Mandar Maju, 2008), h. 234

**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.

iv. Penghargaan, mencakup faktor rasa hormat internal

8. Indikator Motivasi Kerja

Motivasi Kerja menurut Sondang P. Siagian, terdapat 8 indikator motivasi kerja yang terdiri dari :<sup>52</sup>

a. Daya Pendorong

Daya pendorong adalah semacam naluri, yang berupa suatu dorongan kekuatan untuk menggerakkan seseorang dalam berperilaku guna mencapai tujuan. Namun, cara-cara yang digunakan berbeda-beda dari tiap-tiap individu menurut latar belakang kebudayaannya masing-masing.<sup>53</sup>

b. Kemauan

Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi / terpengaruh dari luar (orang lain atau lingkungan). Kemauan mengindikasikan adanya reaksi tertentu sebagai akibat adanya tawaran dari orang lain.

c. Kerelaan

Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan permintaan tersebut tanpa merasa adanya keterpaksaan (ikhlas).

<sup>52</sup> Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi. Pertama) (Jakarta: Bina Aksara, 2008), h. 138

<sup>53</sup> Ibid

## B. Kinerja

### 1. Pengertian Kinerja

Kinerja atau performance bagi Bernardin dan Russel dalam Ruky merupakan catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Selanjut Prawirosentono dalam Ruky, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar

<sup>54</sup> Ibid

### 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.





#### 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.

hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Berdasarkan pengertian ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (individual performance) dengan kinerja lembaga (institusional performance). Dengan perkataan lain bila kinerja perorangan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga akan baik. Kinerja individu akan baik bila dia mempunyai keahlian (skill) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan (*expectation*) masa depan yang lebih baik.<sup>55</sup>

#### Tujuan Penilaian Kerja

Pelaksanaan kinerja karyawan memberikan bentuk manfaat, bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan yang sudah berjalan secara baik dan profesional pelaksanaan penilaian kinerja sangat penting untuk dijalankan dengan sebaik – baiknya.

Bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain :

- a. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
- b. Keputusan penempatan
- c. Perencanaan dan pengembangan karier
- d. Kebutuhan latihan dan pengembangan
- e. Penyesuaian kompensasi
- f. Inventori kompetensi pegawai
- g. Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan
- h. Budaya kerja
- i. Menerapkan sanksi<sup>56</sup>

<sup>55</sup> Djamil Hasim, Loc. Cit, h. 47

<sup>56</sup> Muhammad Abdul Jawad, *Menjadi Manajer Sukses*, (Jakarta: Gema Insani, 2004), h.80

## © Hak cipta milik UIN Suska Riau

### D. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kerja

Faktor – faktor yang mempengaruhi pencapaian kerja yaitu :

#### a. Efektifitas dan Efisien

Hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektifitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak. Artinya efektifitas dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien dikaitkan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

#### b. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing – masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi hak dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

#### c. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Dalam hal seseorang karyawan melanggar peraturan yang

#### 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.

**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.

berlaku dalam organisasi, maka karyawan bersangkutan harus sanggup menerima hukum yang telah disepakati. Masalah disiplin para karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi.<sup>57</sup>

**d. Inisiatif**

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapatkan perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik. Atas yang buruk akan selalu mencegah inisiatif bawahan, lebih – lebih bawahannya yang kurang disenangi.

**E. Indikator Kinerja**

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara adapun indikator dari Kinerja adalah :

**a. Mutu Karyawan**

Mutu karyawan atau pegawai dalam hal melaksanakan tugas yaitu meliputi kesesuaian, kerapihan, dan kelengkapan. Mutu yang harus dihasilkan baik atau tidaknya melibatkan perhitungan dari keluaran dan proses atau pelaksanaan kegiatan dari pegawai terutama dalam kaitannya dengan keluaran (output)<sup>58</sup>

<sup>57</sup> *Ibid*

<sup>58</sup> Umi Masitahsari, *Analisis Kinerja Pegawai di Puskes Jongaya Makasar*, h. 13, Akses pada <http://kopertisi11.net/jurnal>, diakses pada 27 juni 2020

**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.

**b. Kehadiran**

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga bagi perusahaan, departemen hingga lembaga. Kesuksesan suatu lembaga pemerintah tidak hanya ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya saja, tetapi juga oleh tingkat kedisiplinan karyawan atau pegawai.

**c. Kerjasama**

Manusia merupakan makhluk ciptaan Tuhan yang paling sempurna diantara makhluk lain. Dengan akal budinya, manusia dapat berpikir dan menemukan cara – cara yang paling tepat untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, baik kebutuhan sebagai makhluk individual maupun sebagai makhluk sosial.

Kemampuan seorang pegawai untuk bekerja bersama – sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar – besarnya. Kesiediaan pegawai dalam berpartisipasi dalam bekerjasama dengan pegawai lain secara vertikal dan horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan meningkat.

**d. Keandalan**

Keandalan dalam menjaga berarti mampu menjalani kepatuhan terhadap prinsip – prinsip moral dan etika kerja, mampu mengembangkan karakter diri yang taat moral dan etika mampu menjaga kejujuran dan keikhlasan hati untuk berkontribusi terhadap kemajuan perusahaan serta mampu membebaskan diri dari kontrol dan pengaruh negatif orang lain.



#### 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. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan kesanggupan dari seseorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan sebaik – baiknya. Rasa tanggung jawab sejati haruslah bersumber pada nilai – nilai kemanusiaan. Nilai – nilai tersebut didapat secara langsung oleh seseorang. Dasar – dasar nilai kemanusiaan kita dapatkan dari proses sosialisasi dan adaptasi dalam lingkungan.<sup>59</sup>

#### f. Pemanfaatan Waktu Kerja

Pengukuran ketepatan waktu ialah jenis khusus dari pengukuran kuantitatif untuk menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan. Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan rencana penggunaan masukan dengan penggunaan yang direalisasikan atau perkataan lain penggunaan yang sebenarnya.

### F. Efisiensi dan Optimalisasi Kerja

Manajemen yang sehat sudah tersimpul pengertian efisiensi dan efektifitas kinerja, dalam arti bahwa segala sesuatu dikerjakan dengan berdayaguna artinya dengan cepat, tepat dan hemat. Tepat mengenai sasaran atau apa yang dicita – citakan menjadi kenyataan. Cepat, tidak menghabiskan waktu yang tidak perlu. Selesai tepat pada waktunya atau sebelum waktu yang ditetapkan.

---

<sup>59</sup> *Ibid*

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.

Untuk mengukur kinerja karyawan mengacu pada ukuran yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan berdasarkan instrument yang dikembangkan oleh Tsui, Anne S, Jone L Pearce, dan Lyman W, yaitu :

- a. Kuantitas kerja karyawan
- b. Kualitas kerja karyawan
- c. Ketepatan waktu
- d. Keterampilan dan tingkat pengetahuan karyawan
- e. Standar profesional kerja.<sup>60</sup>

### G. Penilaian Kinerja Karyawan

Notoatmojo dan Soekidjo menjelaskan bahwa pengukuran yang baik harus dapat menggambarkan nilai yang akurat tentang apa yang diukur, artinya pengukuran tersebut benar – benar mengukur kinerja karyawan. Untuk itu ada dua yang perlu di perhatikan :

- a. Pengukuran harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan (*job related*)

Artinya sistem penilaian itu benar – benar menilai perilaku atau kerja yang mendukung kegiatan organisasi dimana karyawan itu berkerja.

- b. Adanya standar pelaksanaan kerja (*performance standar*)

Standar pelaksanaan adalah ukuran yang dipakai untuk menilai kinerja tersebut. Agar pengukuran itu efektif maka standar pengukuran hendaknya berhubungan dengan hasil yang diinginkan setiap pekerjaan.

<sup>60</sup> Fuad mas'ud, *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*, (Semarang: UNDIP, 2004), h. 19

Dengan demikian maka standar pelaksanaan kerja ini semacam alat ukur kinerja.<sup>61</sup>

## H. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai – nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Hasibuan mengemukakan bahwa “motivasi sebagai hal pokok yang menjadi dorongan setiap motif untuk bekerja”. Motivasi sering sekali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.<sup>62</sup>

Menurut Robbins motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan.<sup>63</sup>

Dua hal yang berkaitan dengan kinerja / *performance* adalah kesediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha karyawan dan kemampuan karyawan melaksanakannya. Menurut Gomez bahwa kinerja / *performance* adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan atau dapat di tulis dengan rumus  $P = F ( M \times A )$  dimana  $P = performance /$  kinerja,  $m = motivation /$  motivasi,  $a = ability /$  kemampuan. Kemampuan melekat dalam diri seseorang dan merupakan bawaan sejak lahir serta diwujudkan dalam tindakannya dalam bekerja, sedangkan motivasi adalah aspek yang sangat penting untuk menggerakkan kreativitas dan kemampuan seseorang dalam

<sup>61</sup> *Ibid*

<sup>62</sup> Hasibuan Malayu, *Organisasi dan Motivasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), h. 95

<sup>63</sup> Robbins Stephen, *Perilaku Organisasi PT. Indeks Kelompok Gramedia*, (Jakarta: Gramedia, 2008) h. 222



#### 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.

melakukan suatu pekerjaan, serta selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan tersebut.<sup>64</sup>

Dari sebagian uraian yang telah dijelaskan dapat ditarik kesimpulan bahwa para karyawan mampu melakukan pekerjaan dan ingin mencapai hasil maksimal dalam pekerjaannya. Perwujudan kinerja yang maksimal, dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja, yaitu dengan motivasi. Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan karyawan maka akan tercipta hasil kinerja maksimal.

### I. Motivasi Kerja Menurut Pandangan Islam

#### a. Pengertian Motivasi Kerja

Dari beberapa pengertian motivasi diatas yang telah disebutkan, bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau semangat kerja yang timbul dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu sesuai dengan harapannya.

Motivasi kerja islam adalah komitmen terkait pekerjaan yang berasal dari hubungan seseorang karyawan dengan tuhan.<sup>65</sup> Selama ini banyak orang bekerja untuk mengejar materi belaka demi kepentingan duniawi, mereka tak sedikitpun mempedulikan kepentingan akhirat kelak. Oleh karena itu sebaiknya pekerja perlu memiliki motivasi yang dapat

<sup>64</sup> Gomes Faustiono, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua* (Yogyakarta: Andi Offset, 2003), h. 177

<sup>65</sup> Bhirawa anoraga, *motivasi kerja islam dan etos kerja islam karyawan bank jatim syariah cabang surabaya*, (Surabaya : departemen ekonomi syariah universitas air langga, 2015), h. 33



memberikan kepribadian yang dapat memberikan kepribadian yang baik dan dibenarkan oleh Islam.

b. Dasar Hukum Motivasi Kerja

Dalam islam Motivasi kerja diatur dalam Al – Qur’an surat Al –

Jumuah ayat 10 :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya : *“Apabila salat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung.”*

Menurut tafsir jalalayn (Apabila telah ditunaikan salat, maka bertebaranlah kalian di muka bumi) perintah ini menunjukkan pengertian ibadah atau boleh (dan carilah) carilah rezeki (karunia Allah, dan ingatlah Allah) dengan ingatan (sebanyak-banyaknya supaya kalian beruntung) yakni memperoleh keberuntungan. Pada hari Jumat, Nabi saw. berkhotbah akan tetapi tiba-tiba datanglah rombongan kafilah membawa barang-barang dagangan, lalu dipukullah genderang menyambut kedatangannya sebagaimana biasanya. Maka orang-orang pun berhamburan keluar dari mesjid untuk menemui rombongan itu, kecuali hanya dua belas orang saja yang masih tetap bersama Nabi saw. lalu turunlah ayat ini.

c. Prinsip – Prinsip Motivasi Kerja Dalam Islam

Menurut Syamsudin, seorang pekerja atau pengusaha muslim dalam melakukan berbagai aktivitas usaha harus selalu bersandar dan berpegang teguh pada dasar dan prinsip sebagai berikut ini :

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.

**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.

1. Seorang muslim harus bekerja dengan niat yang ikhlas karena Allah SWT.
2. Seorang muslim dalam usaha harus berhias diri dengan akhlak mulia
3. Seorang muslim harus bekerja dalam hal – hal yang baik dan usaha yang halal
4. Seorang muslim dalam bekerja harus menunaikan hak – hak yang harus ditunaikan, baik yang terkait dengan hak – hak manusia.<sup>66</sup>
5. Seorang muslim harus menghindari transaksi riba atau berbagai bentuk usaha haram lainnya yang menggiring ke arahnya.<sup>67</sup>
6. Seorang pekerja muslim tidak memakan harta orang lain dengan cara haram dan bathil
7. Seorang pengusaha atau pekerja muslim harus menghindari segala bentuk sikap maupun tindakan yang bisa merugikan orang lain
8. Seorang pengusaha dan pekerja muslim harus berpegang teguh pada aturan syari'at dan bimbingan islam agar terhindar dair pelanggaran dan penyimpangan
9. Seorang muslim dalam bekerja dan berusaha harus bersikap loyal kepada kaum mukminin dan menjadikan *ukhuwah* di atas kepentingan bisnis

**J. Kinerja Menurut Pandangan Islam**

## 1. Pengertian Kinerja

Kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai,

<sup>66</sup> Ananto pramandhika, *motivasi kerja dalam islam*, (semarang: undip, 2011), h. 11

<sup>67</sup> Ibid.

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.

kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip – prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.<sup>68</sup>

2. Dasar Hukum Kinerja

Dasar hukum Kinerja telah di atur oleh Al – Qur’an dalam Surat Al

– Qashash ayat 77 :

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya :

“Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuatbaiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan”.

Menurut tafsir Jalalayn (Dan carilah) upayakanlah (pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepada kalian) berupa harta benda (kebahagiaan negeri akhirat) seumpamanya kamu menafkahnnya di jalan ketaatan kepada Allah (dan janganlah kamu melupakan) jangan kamu lupa (bagianmu dari kenikmatan duniawi) yakni hendaknya kamu beramal dengannya untuk mencapai pahala di akhirat (dan berbuat baiklah) kepada orang-orang dengan bersedekah kepada mereka (sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat) mengadakan (kerusakan di muka bumi) dengan mengerjakan perbuatan-perbuatan maksiat. (Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan) maksudnya Allah pasti akan menghukum mereka.

<sup>68</sup> Multitama, *Islamic Business Strategy for Entrepreneurship*, (Jakarta: Zikrul Hakim,



Dan Al – Qur’an telah mengatur perihal tersebut juga pada Al – Qur’an surat An – Nisa ayat 29 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

Artinya :

*“Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil (tidak benar), kecuali dalam perdagangan yang berlaku atas dasar suka sama suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sungguh, Allah Maha Penyayang kepadamu.”*

Menurut tafsir Jalalayn (Hai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu makan harta sesamamu dengan jalan yang batil) artinya jalan yang haram menurut agama seperti riba dan gasab/merampas (kecuali dengan jalan) atau terjadi (secara perniagaan) menurut suatu qiraat dengan baris di atas sedangkan maksudnya ialah hendaklah harta tersebut harta perniagaan yang berlaku (dengan suka sama suka di antara kamu) berdasar kerelaan hati masing-masing, maka bolehlah kamu memakannya. (Dan janganlah kamu membunuh dirimu) artinya dengan melakukan hal-hal yang menyebabkan kecelakaannya bagaimana pun juga cara dan gejalanya baik di dunia dan di akhirat. (Sesungguhnya Allah Maha Penyayang kepadamu) sehingga dilarang-Nya kamu berbuat demikian.

3. Manajemen dalam Kehidupan Rasulullah dalam Mencapai Kerja
  - a. Mengatur tingkat dakwah<sup>69</sup>
  - b. Mengatur dan menata pakaian
  - c. Mengatur dan menata makanan
  - d. Mengangkat pemimpin dalam setiap kelompok

<sup>69</sup> Muhammad Abdul Jawad, Loc.Cit

- 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.

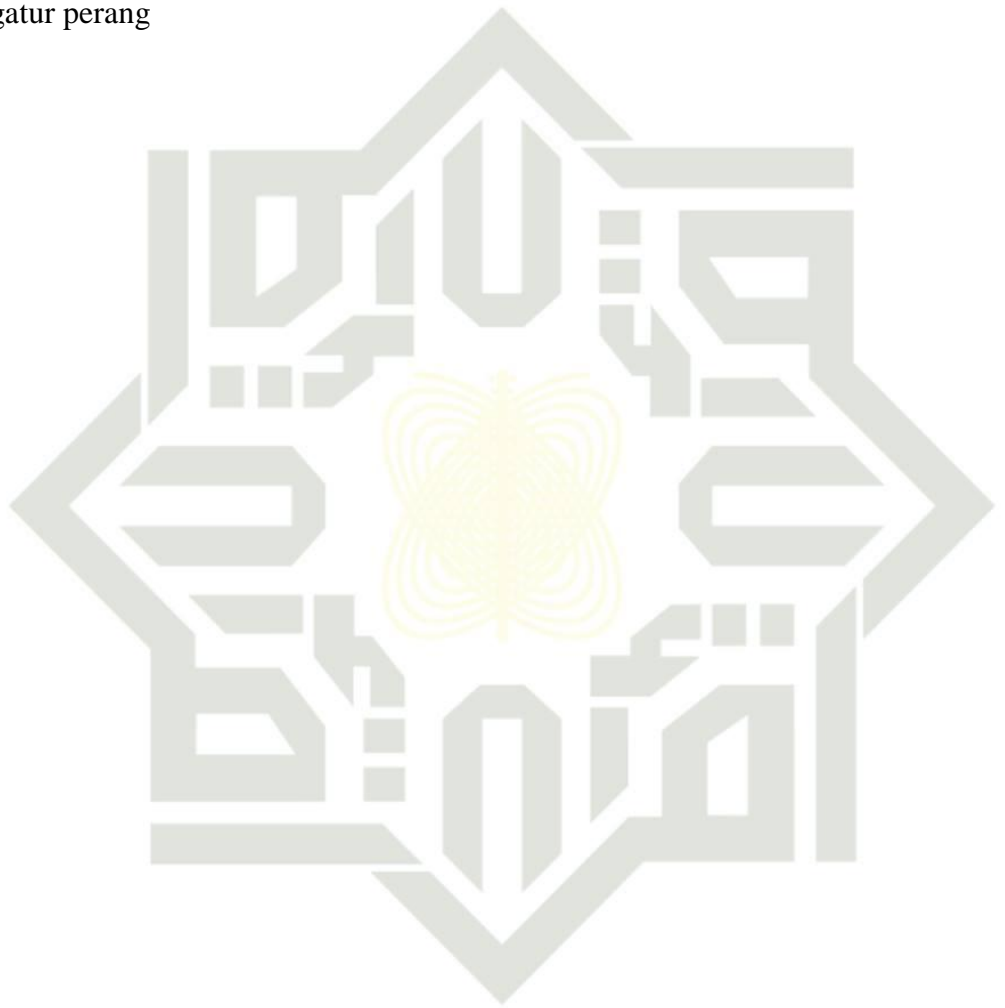
- e. Mengatur jalannya kehidupan
- f. Mengatur makan siang
- g. Mengatur cara penyampaian dakwah
- h. Mengatur langkah – langkah berdakwah
- i. Mengatur perang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### 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.



UIN SUSKA RIAU

## BAB V PENUTUP

### A. Kesimpulan

1. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada USP Swamitra Kecamatan Sail, dengan persamaan  $Y = 12,220.(0,033)^X$ , pengaruhnya sangat signifikan dibuktikan dengan  $0,026 < 0,05$ , yang artinya apabila nilai signifikansi  $0.026 < 0,05$  artinya terdapat pengaruh signifikan pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Lalu variabel motivasi kerja berpengaruh sebesar 59.2% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisahnya 40.8% dipengaruhi oleh variabel yang tidak disebutkan.
2. Kinerja karyawan USP Swamitra Pekanbaru sangat tinggi dilihat dari 5 indikator motivasi kerja terdapat 3 indikator yang sesuai dengan motivasi secara islam. Hal ini dibuktikan dengan telah terpenuhi 3 indikator yaitu tanggung jawab, kehadiran, dan keandalan. Sehingga karyawan USP Swamitra Pekanbaru menghasilkan kinerja yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaannya dibuktikan dengan sebagian karyawan melaksanakan tugas yang dipercayakan dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab dan sebagian karyawan juga telah bekerja dengan jujur mematuhi peraturan, tertib, cermat, bersemangat dan tepat waktu.

### 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.



## B. Saran

1. USP Swamitra Pekanbaru Menambahkan Program mengaji pada hari – hari tertentu, agar menambah keberkahan pada saat bekerja dan selalu berada dibawah lindungan Allah SWT.
2. Karyawan USP Swamitra Pekanbaru kembali meluruskan niatnya agar setiap pekerjaan menjadi lebih berkah dan pastinya menjadikan pekerjaan sebagai pahala yang berlimpah.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### 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.





## DAFTAR PUSTAKA

- Albert Kurniawan, *Metoderiset untuk Ekonomi dan Bisnis*, Alfabeta, Bandung, 2014.
- Aniruddin SE, M.Si, *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor*, (Biak: IYB, 2015)
- Ananto pramandhika, *Motivasi Kerja dalam Islam*, (semarang: undip, 2011)
- Bhrawa anoraga, *Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya*, (Surabaya : Departemen Ekonomi Syariah Universitas Air Langga, 2015)
- Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahan*, (Bandung: CV. Penerbit J-Art, 2004
- Djam'in Satori, dan Aan Komariah, *Metodologi penelitian kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2014)
- Djamil Hasim, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Biak Numfor*, (Purworejo : Qiara Media, 2019)
- Edwin Nasution, Mustofa, *Pengantar Eksklusif Ekonomi Islam*, Kencana, Jakarta, 2007.
- Ernie Tusnawati dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Kencana, 2009)
- Fahmi Irham, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2016)
- Fud mas'ud, *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*, (Semarang: UNDIP, 2004)
- Gomes Faustiono, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua* (Yogyakarta: Andi Offset, 2003)<sup>1</sup>
- Harbani Pasolong, *Teori Administrasi Publik*, (Bandung: Alfabeta, 2014)
- Hasibuan Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Bumi Aksara, 2007)
- Hasibuan Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, (Jakarta: Bumi Aksaran, 2005)

### 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.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- Hasibuan Malayu, *Organisasi dan Motivasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007)
- Hasim jamil. *Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kesejahteraan sosial kabupaten siak numfor*. 2019.
- Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan tesis bisnis*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008)
- Iskandar, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Ketidakamanan Kerja terhadap Penilaian Kerja yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja*, (Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2018)
- Jusmaiani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Bumi Aksara, Jakarta , 2011.
- J Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen* (Jakarta: Rajawali Pers,2011)
- Moh Nazir, *Metode Penelitian*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2005 )
- Muhammad Abdul Jawad, *Menjadi Manajer Sukses*, (Jakarta: Gema Insani, 2004)
- Multitama, *Islamic Business Strategy for Entrepreneurship*, (Jakarta: Zikrul Hakim, 2006)
- Nopri Ahadi, *Pengantar Manajemen*, (Pekanbaru: Uir Press, 2004)
- Nursalam, *Manajemen Keperawatan*, (Jakarta: Salemba Medika, 2015)
- Robbins Stephen, *Perilaku Organisasi PT. Indeks Kelompok Gramedia*, (Jakarta: Gramedia, 2008)
- Suyoto Danang, *Manajemen dan Perkembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Erlangga, 2002)
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: CV. Mandar Maju, 2008)
- Sofyan, Syafitri Harahap, *manajemen kontemporer*, Cet Kesatu, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005)
- Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi. Pertama)* (Jakarta: Binapura Aksara, 2008)
- Sony Sumarsono, *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009)
- Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2014

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - 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 milik UIN Suska Riau
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - 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.
- Supriyanto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006)
- Supriyanto. Agn. *Tata Kelola Koperasi Kredit Atau Koperasi Simpan Pinjam*. (Yogyakarta: CV. Andi Offset. 2015).
- Sutrisno Badri, *Metode Statistika Untuk Penelitian Kuantitatif*, (Yogyakarta: Ombak, 2012)
- Ulfah Masitahsari, *Analisis Kinerja Pegawai di Puskes Jongaya Makasar*, h. 13, Akses pada <http://kopertisi11.net/jurnal>, diakses pada 27 juni 2020
- Usman Effendi, *Asas Manajemen* (Depok: PT Raja Grafindo, 2014)
- Verthzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari teori Ke Praktik*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009)

**Lampiran 1: Kuesioner**

**KUESIONER**

Responden yang terhormat,  
 Nama saya Raynold Felpea. Saya adalah Mahasiswa S1 Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang sedang melakukan penelitian pada Unit Simpan Pinjam (USP) Swamitra Kecamatan Sail Pekanbaru. Untuk itu, mohon kesediaan Saudara/i untuk berpartisipasi dalam mengisi kuesioner ini. Tidak ada jawaban SALAH dalam pengisian kuesioner ini dan identitas Saudara/i akan saya rahasiakan. Atas bantuan Saudara/i kami ucapkan banyak Terimakasih.

**I. PETUNJUK PENGISIAN**

1. Bacalah setiap pernyataan dibawah ini dengan teliti
2. Berilah tanda ceklis (✓) ataupun silang (X) pada jawaban yang paling sesuai menurut Anda.

Keterangan Jawaban :

Keterangan	Nilai
SS (Sangat Setuju)	5
S (Setuju)	4
CS ( Cukup Setuju )	3
TS (Tidak Setuju)	2
STS (Sangat Tidak Setuju)	1

**II. IDENTITAS RESPONDEN**

- a. Nama : .....
- b. Umur : .....
- c. Jenis Kelamin : Laki – Laki / Perempuan
- d. Pekerjaan : .....

**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.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

### III KUESIONER PENELITIAN

#### Variabel Motivasi Kerja (X)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya terdorong untuk bekerja dengan baik					
2	Saya bekerja dengan kemauan sendiri					
3	Saya ikhlas mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepada saya					
4	Saya memiliki kemahiran dalam bekerja					
5	Saya bekerja sesuai dengan ilmu yang saya miliki					
6	Saya meningkatkan keterampilan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan					
7	Saya mengembangkan karakter diri saya untuk menjadi lebih baik					

#### Variabel Kinerja (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya rapi baik dalam bekerja maupun berpakaian					
2	Saya datang selalu tepat waktu					
3	Saya bekerja sama dengan karyawan lainnya					
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan					
5	Saya berkomitmen dalam melaksanakan tanggung jawab kerja yang saya lakukan					
6	Saya selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
7	Saya dapat memanfaatkan waktu kerja dengan baik					
8	Saya selalu menggunakan waktu yang efektif untuk menyelesaikan tugas yang diberikan					

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 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.

## Descriptives

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Umur	8	24	50	36.88	10.021
Jenis	8	1	2	1.50	.535
Valid N (listwise)	8				

## Frequencies

### Statistics

		Umur	jenis
N	Valid	8	8
	Missing	0	0

## Frequency Table

### Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	24	2	25.0	25.0	25.0
	30	1	12.5	12.5	37.5
	38	1	12.5	12.5	50.0
	40	1	12.5	12.5	62.5
	41	1	12.5	12.5	75.0
	48	1	12.5	12.5	87.5
	50	1	12.5	12.5	100.0
	Total	8	100.0	100.0	



### 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.

		Jenis			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LK	4	50.0	50.0	50.0
	Pr	4	50.0	50.0	100.0
	Total	8	100.0	100.0	

## Reliability

Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	8	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	8	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

St

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	7



### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	23.00	19.429	.768	.915
p2	22.88	20.125	.720	.920
p3	23.00	19.143	.810	.911
p4	22.88	19.554	.808	.912
p5	23.00	19.143	.810	.911
p6	22.75	20.214	.618	.931
p7	23.00	18.857	.854	.907

### Reliability

#### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	8	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	8	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.932	8

#### 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.



### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p8	27.25	24.500	.798	.920
p9	27.00	25.714	.783	.922
p10	27.25	23.929	.873	.914
p11	27.13	24.982	.792	.921
p12	27.25	23.929	.873	.914
p13	27.00	25.714	.609	.935
p14	27.25	24.214	.835	.917
p15	26.88	26.696	.567	.936

### totY Linear

#### Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.777	.604	.538	2.118

The independent variable is totX.

#### ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	41.087	1	41.087	9.160	.023
Residual	26.913	6	4.485		
Total	68.000	7			

The independent variable is totX.

### 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.





### Coefficients

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
totX	.893	.295	.777	3.027	.023
(Constant)	5.393	7.343		.735	.490

### Logarithmic

#### Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.763	.582	.512	2.178

The independent variable is totX.

#### ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	39.543	1	39.543	8.338	.028
Residual	28.457	6	4.743		
Total	68.000	7			

### Coefficients

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ln(totX)	21.079	7.300	.763	2.887	.028
(Constant)	-40.023	23.397		-1.711	.138

#### 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.



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.

### Quadratic

#### Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.809	.655	.517	2.166

The independent variable is totX.

#### ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	44.550	2	22.275	4.749	.070
Residual	23.450	5	4.690		
Total	68.000	7			

The independent variable is totX.

#### Coefficients

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
totX	-3.753	5.416	-3.266	-.693	.519
totX ** 2	.096	.111	4.050	.859	.429
(Constant)	61.194	65.373		.936	.392

### Exponential

#### Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.770	.592	.524	.079

The independent variable is totX.



**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.

**ANOVA**

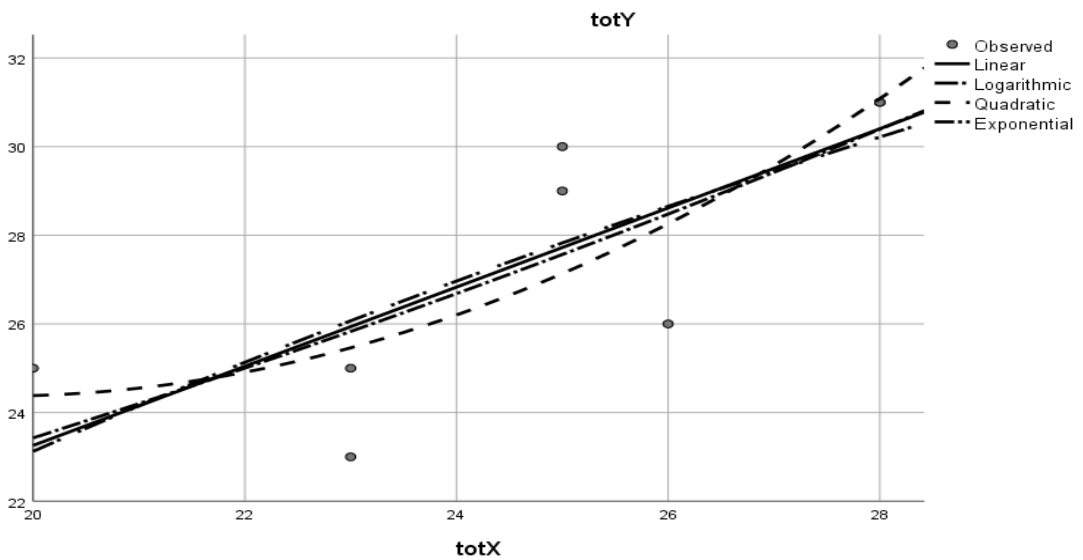
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	.055	1	.055	8.715	.026
Residual	.038	6	.006		
Total	.092	7			

The independent variable is totX.

**Coefficients**

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
totX	.033	.011	.770	2.952	.026
(Constant)	12.220	3.351		3.646	.011

The dependent variable is ln(totY).



## Descriptives

### NP Par Tests

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		8
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.96078051
Most Extreme Differences	Absolute	.245
	Positive	.159
	Negative	-.245
Test Statistic		.245
Asymp. Sig. (2-tailed)		.174 <sup>c</sup>

Ka

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.

## Regression

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 <sup>a</sup>	.604	.538	2.118

- Predictors: (Constant), totX
- Dependent Variable: totY

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	41.087	1	41.087	9.160	.023 <sup>b</sup>
	Residual	26.913	6	4.485		
	Total	68.000	7			

- Dependent Variable: totY
- Predictors: (Constant), totX

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



**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.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.393	7.343		.735	.490
	totX	.893	.295	.777	3.027	.023



a. Dependent Variable: totY

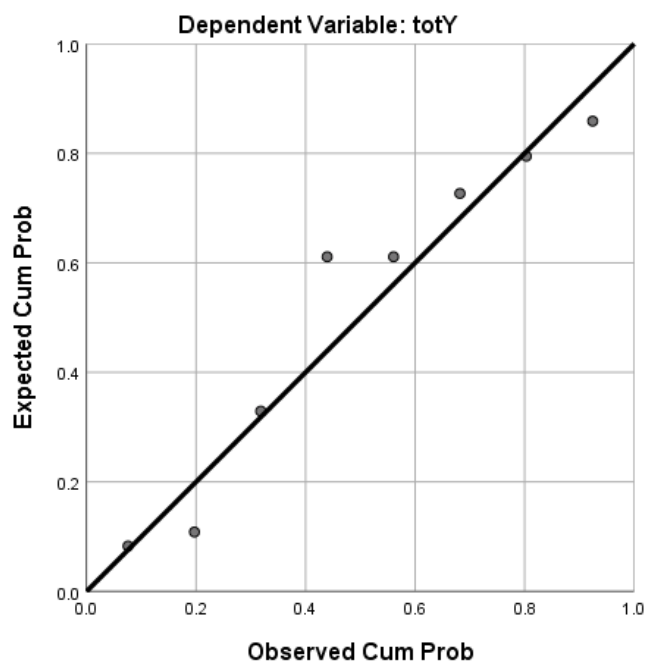
**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	23.26	30.40	27.50	2.423	8
Residual	-2.937	2.277	.000	1.961	8
Std. Predicted Value	-1.751	1.198	.000	1.000	8
Std. Residual	-1.387	1.075	.000	.926	8

a. Dependent Variable: totY

**Charts**

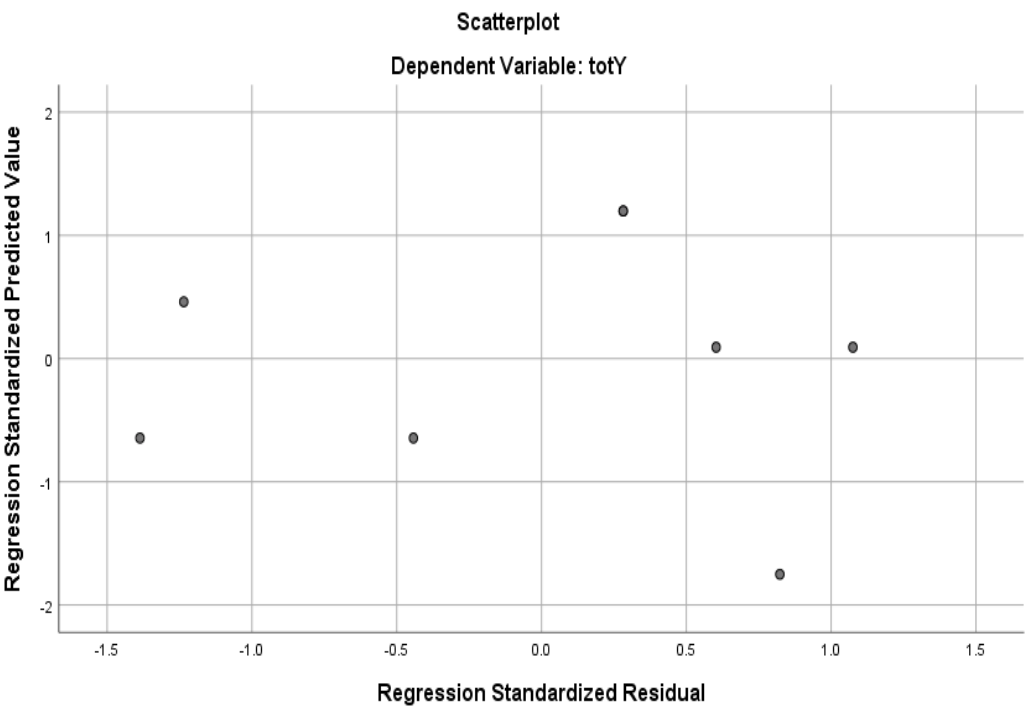
**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**





#### 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.



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta  
Tabel R

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392

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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Table T

Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

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.

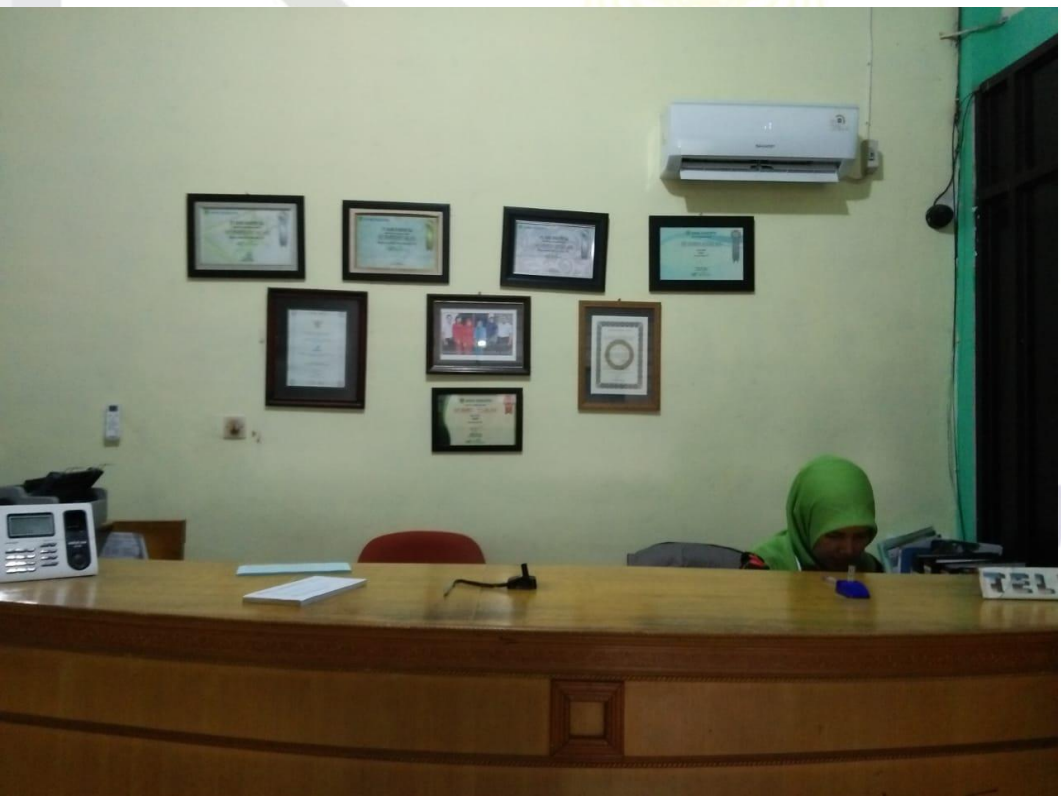


## DOKUMENTASI

© Ha

### 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.



rif Kasim Riau

### 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.



#### 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.



### 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.





**PENGESAHAN  
PERBAIKAN SKRIPSI**

Skripsi dengan judul, "**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UNIT SIMPAN PINJAM (USP) SWAMITRA KECAMATAN SAIL PEKANBARU DITINJAU MENURUT EKONOMI SYARIAH**" yang ditulis oleh :

Nama : RAYNOLD FELPEA  
 NIM : 11625103857  
 Program Studi : Ekonomi Syariah

Telah dimunaqasyahkan pada :

Hari/ Tanggal : Senin, 10 Agustus 2020  
 Waktu : Jam, 13.00WIB  
 Tempat : Ruang Sidang Munaqasayah Fakultas Syariah dan hukum

Telah di perbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, Februari 2020  
**TIM PENGUJI MUNAQASAH**

Ketua  
**H. Maghfirah, MA.**

Sekretaris  
**Syukran, M.Sy**

Penguji 1  
**Dr. Hj. Hertina, M.Pd**

Penguji 2  
**Dr. M. Ihsan, M.Ag**

Mengetahui,  
 Kepala Bagian Tata Usaha  
 Fakultas Syariah dan Hukum

**Jalinus, S.Ag.**  
 NIP. 19750801 200701 1 023

- 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.

**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.

**SURAT PERNYATAAN SELESAI MENELITI**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Raynold Felpea  
 NIM : 11625103857  
 Tempat / Tanggal Lahir : Pekanbaru, 12 Februari 1997  
 Program Studi / Jurusan : Ekonomi Syariah  
 Semester : 8  
 No HP : 081317722237  
 Alamat : Jalan Garuda Sakti Gg Sepakat

Dengan ini menyatakan bahwa, saya benar telah selesai meneliti / melaksanakan riset pada : 17 Februari 2020 – 17 April 2020

Nama Tempat Penelitian : USP Swamitra Sail Pekanbaru  
 Alamat : Jalan Hangtuah Pasar, Suka Mulya, Kecamatan sail, Kota Pekanbaru, Riau 28285.

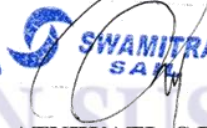
Judul Penelitian : “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Simpan Pinjam (USP) Swamitra Kecamatan Sail Pekanbaru Ditinjau Menurut Ekonomi Syariah.”

Waktu Penelitian : 14.00 – 17.00 Wib

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebernarnya, dan apabila dikemudian hari saya terbukti melakukan pembohongan / penipuan terhadap pernyataan saya ini, maka saya siap menerima segala resiko.

Pekanbaru, 15 April 2020

Diketahui Manager USP Swamitra Sail

  
 SWAMITRA  
 SAIL  
 ATNIWATL, S.E

UIN SUSKA RIAU



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
 FAKULTAS SYARI'AH & HUKUM

كلية الشريعة و القانون

FACULTY OF SYARI'AH AND LAW

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO. Box. 1004 Telp / Fax. 0761-562052  
 Web. www.fasih.uin-suska.ac.id Email : fasih@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.I/PP.00.9/946/2020  
 Sifat : Biasa  
 Lampiran : 1 (Satu) Proposal  
 Hal : **Mohon Izin Riset**

Pekanbaru, 17 Februari 2020

Kepada  
 Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP  
 Provinsi Riau

*Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh*  
 Disampaikan bahwa salah seorang mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum  
 Universitas Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : RAYNOLD FELPEA  
 NIM : 11625103857  
 Jurusan : Ekonomi Syariah S1  
 Semester : VIII (Delapan)  
 Lokasi : USP Swamitra Kecamatan Sail. Jalan Hangtuh pasar. Suka Mulya.  
 Kecamatan Sail, Kota Pekanbaru, Riau 28285.

bermaksud akan mengadakan riset guna menyelesaikan Penulisan Skripsi yang berjudul  
 :PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UNIT  
 SIMPAN PINJAM (USP) SWAMITRA KECAMATAN SAIL DITINJAU MENURUT  
 EKONOMI SYARIAH

Pelaksanaan kegiatan riset ini berlangsung selama 3 (tiga) bulan terhitung mulai  
 tanggal surat ini dibuat. Untuk itu kami mohon kiranya kepada Saudara berkenan  
 memberikan izin guna terlaksana riset dimaksud.

Demikian disampaikan. terima kasih.



Rektor  
 Dekan

Drs. H. Hajar., M.Ag  
 NIP. 19580712 198603 1 005

Tembusan :  
 Rektor UIN Suska Riau

UIN SUSKA RIAU

1. **Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**  
 a. Pengujiatp hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ciptamilik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



**PEMERINTAH PROVINSI RIAU**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau  
 Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 PEKANBARU  
 Email : dpmpstp@riau.go.id

**REKOMENDASI**

Nomor : 503/DPMPSTP/NON IZIN-RISET/30982  
 TENTANG



1.04.02.01

**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET  
 DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Pra Riset dari : **Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau, Nomor : N.04/F/PP.00.9/946/2020 Tanggal 17 Februari 2020**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

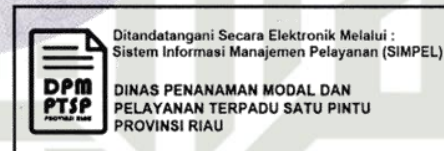
- 1. Nama : **RAYNOLD FELPEA**
- 2. NIM / KTP : **11625103857**
- 3. Program Studi : **EKONOMI SYARIAH**
- 4. Jenjang : **S1**
- 5. Alamat : **PEKANBARU**
- 6. Judul Penelitian : **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UNIT SIMPAN PINJAM (USP) SWAMITRA KECAMATAN SAIL DITINJAU MENURUT EKONOMI SYARIAH**
- 7. Lokasi Penelitian : **UNIT SIMPAN PINJAM SWAMITRA KECAMATAN SAIL**

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru  
 Pada Tanggal : 17 Februari 2020



**Tembusan :**

**Disampaikan Kepada Yth :**

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Walikota Pekanbaru
3. Up. Kaban Kesbangpol dan Linmas di Pekanbaru
4. Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau di Pekanbaru
5. Yang Bersangkutan

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 milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
 FAKULTAS SYARI'AH & HUKUM

كلية الشريعة و القانون

FACULTY OF SYARI'AH AND LAW

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO. Box. 1004 Telp / Fax. 0761-562052  
 Web. www.fasih.uin-suska.ac.id Email : fasih@uin-suska.ac.id

**BERITA ACARA SEMINAR USUL PENELITIAN**

- |                                      |   |
|--------------------------------------|---|
| 1. NAMA                              | : Raynoleh felfen   |
| 2. NOMOR MAHASISWA                   | : 11625103857   |
| 3. JUDUL USUL PENELITIAN             | : Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada usp swamitra kecamatan sail ditinjau menurut ekonomi syariah |
| 4. Hari/Tgl. Diseminarkan            | : Rabu / 18 Desember 2019   |
| 5. Hasil Seminar dirumuskan adalah : |   |
| a. Judul                             | : Disetujui / Ditolak / Disempurnakan   |
| b. Latar Belakang Masalah            | : Jelas / Masih Kabur / Perlu Perbaikan   |
| c. Permasalahan                      | : Jelas / Masih Kabur / Dirumuskan kembali agar menjadi jelas   |
| d. Tujuan dan Kegunaan Penelitian    | : Jelas / Mengambang / Perlu Perbaikan  |
| e. Kerangka Teoritis (jika ada)      | : Jelas / Kurang Jelas / Perlu Disempurnakan  |
| f. Rumusan Hipotesis (jika ada)      | : Cukup Tajam / Perlu Dipertajam  |
| g. Metode Penelitian                 | : Jelas / Masih Kabur / Perlu Perbaikan   |
| h. Daftar Pustaka                    | : Cukup / Belum untuk mendukung pemecahan masalah yang diteliti   |

Demikianlah keputusan Tim Seminar disampaikan kepada yang bersangkutan, untuk selanjutnya disampaikan kepada Dekan / Wakil Dekan I

NARASUMBER

Bambang Hermanto, MA

Catatan :  
 Perubahan Judul dalam Seminar  
 Dikonfirmasikan dengan WD I

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

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

Undang-Undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



**PENGESAHAN PERBAIKAN SEMINAR PROPOSAL  
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

Proposal dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan Pada Unit Simpan Pinjam (USP) Swamitra Kecamatan Sail Ditinjau  
Menurut Ekonomi Syariah, ditulis oleh saudara :

Nama : Raynold Felpea  
NIM : 11625103857  
Program Studi : Ekonomi Syariah  
Diseminarkan pada : 18 Desember 2019  
Hari/ Tanggal : Rabu, 18 Desember 2019  
Narasumber : Bambang Hermanto, M.Ag

Telah diperbaiki sesuai dengan saran narasumber seminar proposal  
mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif  
Kasim Riau.

Kepala Bagian Tata Usaha  
Fakultas Syariah dan Hukum

Pekanbaru, 26 Desember 2019  
Narasumber

**Erni, S.Sos, MM**  
NIP. 19680226 199103 2 002

**Bambang Hermanto, M.Ag**  
NIP. 19780214 200003 1 001

- 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.



# JURNAL HUKUM ISLAM

مجلة الأحكام الشرعية

Journal For Islamic Law

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM 18 Simpang Baru- Panam Pekanbaru 28293  
 Po. Box 1004 Telp (0761) 561645 Fax. (0761) 562052  
 www. Jurnalhukumislam.com email. [admin@jurnalhukumislam.com](mailto:admin@jurnalhukumislam.com)  
 Hp. 081275158167 - 085213573669

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Diinilindungi 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.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## SURAT KETERANGAN

Pengelola jurnal Hukum Islam dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : **RAYNOLD FELPEA**  
 NIM : **11625103857**  
 Jurusan : **EKONOMI SYARIAH**  
 Judul : **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UNIT SIMPAN PINJAM (USP) SWAMITRA KECAMATAN SAIL PEKANBARU DITINJAU MENURUT EKONOMI SYARIAH**

Pembimbing : **Dr. Jenita, SE., MM.**

Nama tersebut diatas telah menyerahkan jurnal Skripsi sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan.

Pekanbaru, 31 Agustus 2020

Pimpinan Redaksi,



**M. Alpi Syahrin, SH., MH., CPL**  
 NIP. 19880430 201903 1 010

UIN SUSKA RIAU



#### 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.

## BIOGRAFI PENULIS



**Raynold Felpea**, lahir di Pekanbaru pada 12 Februari 1997, anak pertama dari 3 bersaudara, buah kasih pasangan dari Ayahanda “**Armen Rudi**” dan Ibunda “**Ervina**”. Penulis pertama kali menempuh pendidikan pada umur 6 tahun di Sekolah Dasar (SD) Pada **SDN 017 Tampan Pekanbaru** Tahun 2003, dan selesai pada tahun 2009, kemudian melanjutkan ke **SMPN 23 Pekanbaru** , dan selesai pada tahun 2012 dan melanjutkan jenjang pendidikan Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) Pada **SMAN 12 Pekanbaru**, dan selesai pada tahun 2015. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan S1 di **Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau** mengambil jurusan Ekonomi Syariah dan lulus pada tahun 2020 dengan judul skripsi “**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Simpan Pinjam (USP) Swamitra Kecamatan Sail Pekanbaru Ditinjau Menurut Ekonomi Syariah**” dengan menyandang gelar **Sarjana Ekonomi (SE)**.