

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 KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA,
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BANK RIAU KEPRI CABANG
SYARIAH PEKANBARU**

TESIS

Diajukan Untuk Melengkapi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Magister Ekonomi Syariah (M.E) Pada Program
Ekonomi Syariah



Oleh:

FARADILA SARI
NIM. 21693204741

**PROGRAM PASCASARJANA (PPs)
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
1442 H. /2021**



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 PENGUJI

Kami yang bertanda tangan di bawah ini selaku Tim Penguji Tesis mengesahkan dan menyetujui bahwa Tesis yang berjudul: **“Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru”**, yang ditulis oleh sdr:

Nama : Faradila Sari
 NIM : 21693204741
 Program Studi : Ekonomi Syariah

Telah diujikan dan diperbaiki sesuai dengan saran Tim Penguji Tesis Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau, pada tanggal 10 Februari 2021

Penguji I

Dr. Julina, SE, M.Si
 NIP. 197307221999032001

Tgl: 19 Februari 2021

Penguji II

Dr. Mahendra Romus, SP, M.Ec
 NIP. 197111192005011004

Tgl: 19 Februari 2021

Mengetahui,
 Ketua Program Studi Ekonomi Syari'ah

Dr. Sitti Rahmah, M.Si
 NIP. 196405081993030320



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 PEMBIMBING

Kami yang bertanda tangan di bawah ini selaku pembimbing Tesis mengesahkan dan menyetujui bahwa Tesis yang berjudul: **“Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru”** yang ditulis oleh sdri:

Nama : **Faradila Sari**
 NIM : 21693204741
 Program Studi : Ekonomi Syariah

Telah diperbaiki sesuai dengan saran Tim Pembimbing Tesis Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau yang telah diujikan pada tanggal 10 Februari 2021.

Pembimbing I

Dr. Mahvarni, SE, MM
 NIP. 197008261999032001

Tgl: 19 Februari 2021

Pembimbing II

Dr. Julina, SE, M.Si
 NIP. 197307221999032001

Tgl: 19 Februari 2021

Mengetahui,
 Ketua Program Studi Ekonomi Syaria`ah

Dr. Sitti Rahmah, M.Si
 NIP. 196405081993030320

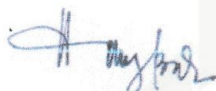
PERSETUJUAN

Kami yang bertanda tangan di bawah ini selaku pembimbing tesis, dengan ini menyetujui bahwa tesis berjudul **Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Riau-Kepri Cabang Syariah Pekanbaru.** yang ditulis oleh:

Nama : Faradila Sari
NIM : 21693204741
Program Studi : Ekonomi Syaria'ah

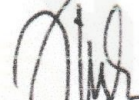
Untuk diajukan dalam Sidang Munaqasyah Tesis pada Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

Tanggal: 28 Januari 2021
Pembimbing I,



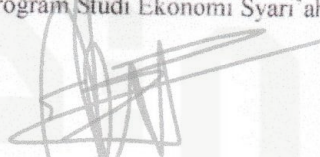
Dr. Mahvarni, SE, MM
NIP. 197008261999032001

Tanggal: 28 Januari 2021
Pembimbing II,



Dr. Juliza, S.E. M.Si
NIP. 197307221999032001

Mengetahui,
Ketua Program Studi Ekonomi Syaria'ah



Dr. Sitti Rahmah, M.Si
NIP. 196405081993030320

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.

Dr. Mahyarni, S.E. MM
 DOSEN PROGRAM PASCASARJANA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU

NOTA DINAS

Perihal : Tesis Saudari
Faradila Sari

Kepada Yth :
Direktur Program Pascasarjana
 UIN Sultan Syarif Kasim Riau
 di - Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr Wb

Setelah kami membaca, meneliti, mengoreksi dan mengadakan perbaikan terhadap isi Tesis saudara :

Nama : **Faradila Sari**
 NIM : 21693204741
 Program Studi : Ekonomi Syari'ah
 Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru.

Maka dengan ini dapat disetujui untuk diuji dan diberikan penilaian, dalam sidang ujian Tesis Program Pascasarjana UIN Suska Riau.

Wassalamu'alaikum Wr Wb

Pekanbaru, 25 Januari 2021
 Pembimbing I

Dr. Mahyarni, SE, MM
 NIP. 197008261999032001

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.

Dr. Julina, S.E, M.Si
DOSEN PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU

NOTA DINAS

Perihal : Tesis Saudari
Faradila Sari

Kepada Yth :
Direktur Program Pascasarjana
UIN Sultan Syarif Kasim Riau
di -
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr Wb

Setelah kami membaca, meneliti, mengoreksi dan mengadakan perbaikan terhadap isi Tesis saudara :

Nama : **Faradila Sari**
NIM : 21693204741
Program Studi : Ekonomi Syari'ah
Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru.

Maka dengan ini dapat disetujui untuk diuji dan diberikan penilaian, dalam sidang ujian Tesis Program Pascasarjana UIN Suska Riau.

Wassalamu'alaikum Wr Wb

Pekanbaru, 27 Januari 2021
Pembimbing II


Dr. Julina, S.E, M.Si
NIP. 197307221999032001

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

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **Faradila Sari**
 NIM : 21693204741
 Tempat/Tgl. Lahir : Pasir Pengaraian, 28 Februari 1993
 Program Studi : Ekonomi Syari'ah

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang saya tulis dengan judul: **Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau, merupakan hasil karya saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu yang terdapat di Tesis ini, yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebahagian Tesis ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pekanbaru, 28 Januari 2021



Faradila Sari
 NIM. 21693204741

UIN SUSKA RIAU



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT karena dengan rahmat, nikmat, dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan tesis ini, sehingga dapat dipersembahkan kepada pembaca yang budiman serta yang cinta akan ilmu pengetahuan. Sholawat beriring salam tak lupa penulis kirimkan kepada baginda besar yakni Nabi Muhammad saw, seorang reformasi sejati dalam sejarah kemanusiaan dan perintis peradaban. Atas rahmat Allah SWT, penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul : **Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah di Pekanbaru.**

Ini merupakan hasil karya tulis yang disusun sebagai tesis yang diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Magister Ekonomi Syariah (M.E) pada Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau-Pekanbaru.

Selanjutnya penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Ayahanda dan Ibunda, serta Ibu mertua tercinta yang selalu memberikan do'a, kasih sayang dan semangat tiada henti kepada penulis, buat kakak-adikku Yunika Permatasari dan Annisa Rahma Sari yang selalu memberikan saran dan dukungan kepada penulis.
2. Suami saya Muhamad Iqbal dan ananda Muhammad Sayyed Al Farabi yang selalu memberikan do'a, kasih sayang dan semangat tiada henti kepada penulis.
3. Yang terhormat Bapak Prof. Dr. Suyitno, M. Ag selaku Pelaksana Tugas (Plt) Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau-Pekanbaru.
4. Yang terhormat Bapak Prof. Dr. H. Afrizal, M.MA, selaku Direktur Pascasarjana 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.

5. Yang terhormat Bapak Drs. H. Iskandar Arnel, M.A, Ph. selaku Wakil Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau-Pekanbaru.
6. Yang terhormat Ibu Dr. Hj. Sitti Rahmah, M.Si selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau-Pekanbaru.
7. Yang terhormat seluruh Staff Prodi Ekonomi Syariah dan Staf Pps Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau-Pekanbaru.
8. Yang terhormat Ibuk Dr. Mahyarni, S.E. MM selaku pembimbing Utama dan Ibuk Dr. Julina, SE, M. Si selaku pembimbing Pendamping tesis yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan saran dan kritikan sehingga penulis dapat menyelesaikannya dengan baik.
9. Teman-teman dan sahabat serta Rekan-rekan mahasiswa Pasca Sarjana Ekonomi Syariah Angkatan 2016 terima kasih buat bantuannya, motivasi semangatnya, serta kebersamaannya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

Akhirnya kepada Allah swt jualah segala kemuliaan dan kebesaran, marilah kita selalu berserah diri kepada-Nya. Semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi pembaca sekalian, amin.

Pekanbaru, 28 Januari 2021

Penulis

Faradila Sari

21693204741



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

	Halaman
Halaman Judul	
Nota Dinas	
Persetujuan Pembimbing & Ketua Prodi	
Surat Pernyataan	
Kata Pengantar	i
Daftar Isi	iii
Daftar Tabel	v
Daftar Gambar.....	vii
Pedoman Transliterasi.....	viii
Abstrak	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Definisi Istilah	14
C. Permasalahan	15
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	16
1. Tujuan Penelitian.....	16
2. Manfaat Penelitian.....	17
BAB II LANDASAN TEORETIS	
A. Kerangka Teori.....	18
B. Penelitian Terdahulu	61
C. Kerangka Pemikiran Konsep Operasional Variabel.....	69
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	74
B. Tempat Penelitian.....	74
C. Populasi dan Sampel	75
D. Jenis dan Sumber Data	76
E. Hipotesis Penelitian.....	76
F. Teknik Pengumpulan Data dan Pengolahan Data.....	80

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.

G. Teknik Analisis Data.....	82
H. Sistematika Penulisan.....	91
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A.Hasil Penelitian.....	97
B.Pembahasan	126
BAB V PENUTUP	
A Kesimpulan.....	131
B. Saran	132

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel I. 1	: Data Perkembangan Bank Umum Syariah	2
Tabel I. 2	: Jumlah Bank di Kota pekanbaru	4
Tabel I.3	: Jumlah Bank dan Kantor Bank Syariah di Pekanbaru	5
Tabel I. 4	: Laporan laba Rugi Bank Riau Kepri Syariah Cab. pekanbaru	7
Tabel I. 5	: Kondisi Lingkungan Kerja Bank Riau Kepri Syariah Pekanbaru	11
Tabel II. 1	: Hasil Penelitian terdahulu	62
Tabel II. 2	: Kerangka, Konsep dan Operasional variabel	71
Tabel III.1	: Pengolahan Data.....	81
Tabel III.2	: Bobot Penilaian Skala Likert.....	82
Tabel IV. 1	: Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	98
Tabel IV. 2	: Deskripsi Responden Berdasarkan Umur	99
Tabel IV. 3	: Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan ...	100
Tabel IV. 4	: Distribusi Jawaban Kuisisioner Kepemimpinan	101
Tabel IV. 5	: Distribusi Jawaban Kuisisioner Lingkungan kerja	102
Tabel IV. 6	: Distribusi Jawaban Kuisisioner Motivasi	103
Tabel IV. 7	: Deskripsi Responden Berdasarkan Kinerja Karyawan	104
Tabel IV.8	: Deskripsi Statistik.....	105
Tabel IV. 9	: Uji Validitas Kepemimpinan.....	107
Tabel IV. 10	: Uji Validitas Lingkungan Kerja	108
Tabel IV. 11	: Uji Validitas Motivasi	109
Tabel IV. 12	: Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	109
Tabel IV. 13	: Uji Reliabilitas Kepemimpinan	110
Tabel IV. 14	: Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja	111
Tabel IV. 15	: Uji Reliabilitas Motivasi	112
Tabel IV. 16	: Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	112
Tabel IV. 17	: Uji Kmolgrov Smirnov.....	114
Tabel IV. 18	: Uji Multikolonieritas	115

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.

Tabel IV. 19	: Uji Nilai <i>Durbin-Watson</i> (DW),.....	118
Tabel IV. 20	: Regresi Linear Berganda.....	119
Tabel IV. 21	: Uji Parsial (T).....	122
Tabel IV. 22	: Uji Simultasn (F).....	125
Tabel IV. 23	: Uji Koofesien Determinasi (R2).....	126



DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 : Kerangka Operasional variabel	71
Gambar IV. 1 : Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	98
Gambar IV. 2 : Deskripsi Responden berdasarkan Umur	99
Gambar IV. 3 : Deskripsi Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan	100
Gambar IV. 4 : Uji P-P <i>Plot Of Regression</i>	114
Gambar IV. 5 : Uji Grafik Scatterplot	117

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.

PEDOMAN TRANSLITERASI

A. Konsonan Tunggal

ا = a	ر = r	ف = f
ب = b	ز = z	ق = q
ت = t	س = s	ك = k
ث = ts	ش = sy	ل = l
ج = j	ص = sh	م = m
ح = h	ض = dh	ن = n
خ = kh	ط = th	و = w
د = d	ظ = zh	ه = h
ذ = dz	ع = ‘	ء = ‘
غ = gh	ي = y	

- Vokal Panjang (*mad*) \hat{a} = aa
- Vokal Panjang (*mad*) \hat{i} = ii
- Vokal Panjang (*mad*) \hat{u} = uu

B. Konsonan Rangkap

Konsonan rangkap ditulis rangkap, misalnya العامة ditulis *al-‘ammah*.

C. Vokal Pendek

Fathah ditulis a, misalnya شريعة (*syari’ah*), *kasrah* ditulis i, misalnya الجبال (*al-jibaali*), dan *dhammah* ditulis u, misalnya ظلوما (*dzuluman*).

D. Vokal Rangkap

أو ditulis *aw*, أو ditulis *uw*, أي ditulis *ay* dan إي ditulis *iy*.

E. Ta' Marbutah

Ta' Marbutah yang dimatikan ditulis *h*, misalnya عربية ditulis 'arabiyah, kecuali telah diserap kedalam bahasa Indonesia yang baku, seperti *mait*, bila dihidupkan ditulis *t*, misalnya الميتة ditulis *al-maitatu*.

F. Kata Sandang Alif Lam

Alif Lam yang diikuti oleh huruf *qamariyyah* dan *syamsiyyah*, di tulis al, misalnya المسلم ditulis al-Muslim, الدار ditulis al-Dar. Kecuali untuk nama diri yang diikuti kata Allah, misalnya عبد الله ditulis *Abdullah*.

G. Huruf Besar

Penulisan huruf besar disesuaikan dengan Ejaan Yang Disempurnakan (EYD)

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

Faradila Sari (2021): Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru.

Kinerja karyawan PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru terlihat dari laporan laba rugi tahun 2011 sampai 2019 yang mengalami fluktuasi, yang mana terjadi penurunan pendapatan pada tahun 2015 dan 2019. Melihat masalah kinerja karyawan yang dialami oleh Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru, maka sudah seharusnya bank mencari berbagai permasalahan yang mampu meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Untuk teknik pengambilan sampel secara *total sampling* digunakan pada populasi seluruh karyawan PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru yang berjumlah 30 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis adalah dengan metode wawancara dan angket (kuesioner). Sedangkan teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan secara simultan kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru yang menunjukkan hasil F_{hitung} sebesar 11.350 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,35. Secara individual (parsial) diperoleh nilai t_{hitung} antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 8,141 dan t_{tabel} sebesar 1,703. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8,141 > 1,703$ atau nilai $sig.t (0.000) < = 0.05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh kepemimpinan. Selanjutnya nilai t_{hitung} antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan sebesar 4.993 dan t_{tabel} sebesar 1,703. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja. Selanjutnya nilai t_{hitung} antara motivasi dengan kinerja karyawan sebesar 8,141 dan t_{tabel} sebesar 1,703. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi.

Berdasarkan nilai *Adjusted R square* diketahui bahwa variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi memberikan pengaruh atau kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,958 atau 95,8% dan sisanya 4,2 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi merupakan faktor yang cukup penting dalam peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pekanbaru..

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi

ABSTRACT

Faradila Sari (2021): The Influence of Leadership, Work Environment, and Motivation on Employee Performance at PT. Bank Riau Kepri Pekanbaru Sharia Branch

Employee performance of PT. Bank Riau Kepri Pekanbaru Syariah Branch can be seen from the income statement for the year 2011 to 2019 which experienced fluctuations, where there was a decrease in income in 2015 and 2019. Seeing the employee performance problems experienced by Bank Riau Kepri, Pekanbaru Syariah Branch, it is necessary for the bank to look for various problems that can improve employee performance.

This study aims to determine the influence of leadership, work environment, and motivation on employee performance at PT. Bank Riau Kepri Pekanbaru Sharia Branch. This research was conducted at PT. Bank Riau Kepri Pekanbaru Sharia Branch. The research method used is a quantitative method. For the sampling technique, total sampling is used in the population of all employees of PT. Bank Riau Kepri Pekanbaru Sharia Branch, involving 30 people. The data collection technique used is interview and questionnaire method, while the data analysis technique used is multiple linear regression analysis.

The results of research conducted simultaneously reveal that leadership, work environment and motivation have a positive effect on the performance of employees of PT. Bank Riau Kepri Pekanbaru Sharia Branch, which shows the results of F_{Count} is 11,350, greater than the F_{table} of 3.35. Individually (partially), the t_{value} was obtained between leadership and employee performance which is 8.141 and t_{table} is 1.703. Because $t_{\text{count}} > t_{\text{table}}$ is $8.141 > 1.703$ or the sig.t value $(0.000) < = 0.05$, which means that H_0 is rejected and H_a is accepted so that employee performance is significantly influenced by leadership. Furthermore, the t_{value} between the work environment and employee performance is 4.993 and the t_{table} is 1.703. Because $t_{\text{value}} > t_{\text{table}}$, it can be concluded that employee performance is significantly affected by the work environment. In addition, the t_{value} between motivation and employee performance is 8.141 and t_{table} is 1.703. Because $t_{\text{value}} > t_{\text{table}}$, it can be concluded that employee performance is significantly influenced by motivation.

Based on the value of Adjusted R square, it is known that the variables of leadership, work environment and motivation have an influence or contribution to employee performance of 0.958 or 95.8% and the remaining 4.2% is influenced by other variables which are not discussed in this study. Thus it can be concluded that leadership, work environment and motivation are quite important factors in improving employee performance at PT. Bank Riau Kepri Pekanbaru Syariah Branch.

Keywords: Employee Performance, Leadership, Work Environment and Motivation



ملخص

فراديلا ساري (2021) : تأثير القيادة وبيئة العمل والتحفيز

ين
الشريعة

PT. Bank Riau Kepri Syariah

يظهر أداء موظفي PT. Bank Riau Kepri فرع الشريعة بيكنبارو من بيان أرباح الخسارة لعام 2011 م إلى 2019 م الذي كابد تقلبات حيث هناك الانخفاض في الحاصلات في عام 2015 م و 2019 م. بعد رؤية المشاكل في أداء موظفي PT. Bank Riau Kepri فرع الشريعة بيكنبارو، يجب على البنك بحث مختلف المشاكل التي يمكن أن ترقى أداء الموظفين.

يهدف هذا البحث لمعرفة تأثير القيادة وبيئة العمل والتحفيز في أداء موظفي PT. Bank Riau Kepri فرع الشريعة بيكنبارو. قامت الباحثة بهذا البحث في PT. Bank Riau Kepri فرع الشريعة بيكنبارو. وهذا البحث هذا الكمي. أما تقنية أخذ العينات، استخدمت العينة الإجمالية في مجتمع جميع الموظفين في PT. Bank Riau Kepri فرع الشريعة بيكنبارو وعددهم 30 شخصا. لجمع البيانات، استخدمت طريقة المقابلة والاستبيان. ولتحليل البيانات، استخدمت طريقة تحليل الانحدار الخطي المتعدد.

بناء على نتائج البحث الذي تم إجراؤه متوازنا، فإن القيادة وبيئة العمل والتحفيز لها تأثير إيجابي في أداء موظفي PT. Bank Riau Kepri فرع الشريعة بيكنبارو الذي يدل على أن حاصل F حساب بمدي 11.350 أكبر من F جدول بمدي 3,35. وبشكل فردي حصل قيمة حساب بين القيادة في أداء والموظفين بمدي 8,141 و t جدول بمدي 1,703. لأن حساب < t جدول وهو 8,141 < 1,703 أو قيمة سي.ج. t (0.000) > = 0.05 وهذا مما يعني أن الفرضية المبدئية مردودة و الفرضية البديلة مقبولة حتى تتأثر القيادة في أداء الموظفين بشكل كبير. ثم قيمة حساب بين بيئة العمل وأداء الموظفين بمدي 4.993 و t جدول بمدي 1,703. لأن حساب < t جدول فيمكن استنتاج على أن أداء



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.

الموظفين يتأثر بشكل كبير ببيئة العمل. ثم قيمة احساب بين التحفيز وأداء الموظفين بمدى 8,141 وجدول بمدى 1,703. لأن احساب < جدول فيمكن استنتاج على أن أداء الموظفين يتأثر بشكل كبير بالتحفيز.

بناء على قيمة معدلة R مربع يعرف أن أن متغيرات وهي القيادة وبيئة العمل والتحفيز لها تأثير أو مساهمة في أداء الموظفين بمدى 0,958 أو 95,8% وتأثير 4,2% كالمتبقية بمتغيرات أخرى التي لم تبحث في هذا هذا البحث. فبذلك يمكن استنتاج على أن القيادة وبيئة العمل والتحفيز هي عوامل مهمة في ترقية أداء الموظفين في فرع الشريعة بكنبارو. PT. Bank Riau Kepri

الكلمات الأساسية : أداء الموظفين، القيادة، بيئة العمل، التحفيز

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan salah satu Negara muslim terbesar di dunia, dengan populasi penduduk muslim mencapai 87.2% atau 207.2 juta jiwa. Besarnya jumlah penduduk muslim ini menjadikan kebutuhan masyarakat akan jasa perbankan yang berlandaskan konsep syariah atau islam semakin meningkat, seiring dengan kesadaran masyarakat muslim akan pentingnya menerapkan syariat islam dalam perekonomian.

Perekonomian syariah di Indonesia terus berkembang. Hal itu dapat dibuktikan dengan berdirinya berbagai lembaga keuangan syariah. Berdirinya lembaga keuangan syariah pertama kali di Indonesia dimulai pada tahun 1992, yaitu dengan diresmikannya Bank Muamalat sebagai Bank Umum Syariah pertama. Hingga September 1999, Bank Muamalat Indonesia telah memiliki 45 outlet yang tersebar di Jakarta, Bandung, Semarang, Surabaya, Balikpapan dan Makassar. Setelah tahun 2000, lembaga keuangan syariah ini semakin berkembang dari waktu ke waktu.

Seiring perkembangan industry perbankan di Indonesia, maka bank syariah dapat dikategorikan menjadi beberapa jenis, seperti Bank Umum Syariah dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. Sementara itu Berdasarkan status pendirian sistem Syariahnya, bank Syariah dibedakan atas Bank Umum Syariah (BUS) dan Unit Usaha Syariah (UUS). Bank Umum Syariah (BUS) statusnya berdiri sendiri dan tidak bernaung di bawah manajemen bank

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.

konvensional. Seiring dengan kesadaran masyarakat islam akan pentingnya penerapan syariah islam dalam perekonomian, maka jumlah BUS, BPRS, dan UUS terus mengalami peningkatan yang cukup signifikan. Adapun perkembangan jumlah BUS, BPRS, dan UUS yang ada di Indonesia saat ini bisa dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel I.1
Perkembangan Bank Umum Syariah, Unit Usaha Syariah dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Tahun 2011 sampai 2019

Data/Tahun	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2018	2019
Jumlah BUS	11	11	11	12	12	13	13	14
Jumlah Kantor	1.401	1.475	1.998	2.163	1.990	1.869	1822	1.919
Jumlah UUS	24	24	23	22	22	21	21	20
Jumlah Kantor	336	517	590	320	311	332	348	381
Jumlah BPRS	155	158	163	163	163	166	168	167
Jumlah Kantor	364	401	402	439	446	453	458	453
Total Kantor	2.101	2.393	2.990	2.922	2.747	2.654	2628	2.753

Sumber: Statistik Perbankan Syariah, Tahun 2011-2019

Keterangan: BUS = Bank Umum Syariah
 UUS = Unit Usaha Syariah
 BPRS = Bank Perkreditan Rakyat Syariah

Dari Tabel I.1 diatas, dapat dilihat perkembangan perbankan syariah yang mengalami perkembangan pesat dari tahun 2011 sampai 2019, bahwa sampai dengan bulan Desember 2019, industri perbankan syariah telah mempunyai jaringan sebanyak 14 Bank Umum Syariah (BUS) dan 20 Unit Usaha Syariah (UUS) dan 167 BPRS, dengan total jaringan kantor mencapai 2.753 kantor yang tersebar di hampir seluruh penjuru nusantara.



Mengingat begitu pesatnya pertumbuhan telah menjadikan persaingan perbankan syariah di Indonesia juga semakin meningkat. Salah satu bank yang merasakan dampak dari persaingan tersebut adalah Bank Riau Kepri Syariah Pekanbaru.

Bank Riau Kepri Syariah Pekanbaru merupakan salah satu bank syariah yang ada di Kota Pekanbaru. Khusus untuk wilayah Kota Pekanbaru, maka Bank Riau Kepri Syariah Pekanbaru juga harus bersaing dengan bank-bank syariah lainnya. Selain itu, Bank syariah juga harus bersaing dengan bank-bank Konvensional lainnya, karena tidak semua masyarakat muslim Indonesia menggunakan jasa perbankan syariah. Berdasarkan pada pengamatan yang dilakukan, melalui data yang didapatkan dari Badan Pusat Statistik Kota Pekanbaru dalam lima tahun terakhir, maka jumlah perbankan di Kota Pekanbaru selalu menunjukkan peningkatan, hal ini dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel I.2
Jumlah Bank Di Kota Pekanbaru 2013-2018

Tahun	Bank umum Pemerintah	Bank umum swasta	Bank perkreditan Rakyat	Jumlah
2013	134	145	36	315
2014	134	145	36	315
2015	134	145	36	315
2016	790	538	24	1352
2017	819	628	59	1506
2018	890	601	22	1513

Sumber: data olahan dari BPS, 2020

Berdasarkan pada tabel 1.2 di atas, maka dapat dilihat bahwa perkembangan perbankan yang ada di Kota Pekanbaru menunjukkan peningkatan yang signifikan. Perkembangan perbankan ini terjadi pada seluruh jenis

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.

perbankan, baik pada bank umum pemerintah, seperti BRI, BNI, Mandiri, BTN, Bank Riau Kepri, maupun bank swasta, seperti Sinarmas, Commonwealth bank, BCA, Bank Mega, dan Bank lainnya. Sementara itu, untuk perbankan syariah di Kota Pekanbaru memiliki perkembangan, yaitu sebagai berikut:

Tabel I.3
Jumlah Bank dan Jumlah Kantor Bank Syariah
Kota Pekanbaru 2016 2018

Keterangan	Tahun		
	2016	2017	2018
Bank Umum Syariah:			
Jumlah Bank	5	5	5
Jumlah Kantor	75	75	75
Unit Syariah	11	11	11
Jumlah Kantor	11	11	11
Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Syariah			
Jumlah Bank	2	2	2
Jumlah Kantor	5	5	5

Sumber: Bank Indonesia 2019

Berdasarkan pada Tabel 1.3, maka dapat dilihat bahwa perkembangan jumlah BUS, BPRS, dan UUS di Kota Pekanbaru tidak mengalami peningkatan yang signifikan dalam tiga tahun terakhir. Namun jika dilihat dari jumlah bank yang ada, maka jumlah bank syariah di Kota Pekanbaru cukup banyak, sehingga persaingan antar bank menjadi semakin meningkat. Selain menghadapi persaingan dengan sesama bank syariah, maka Bank Riau Kepri Syariah Pekanbaru juga harus menghadapi persaingan dengan bank konvensional lainnya yang ada di Kota Pekanbaru, sebagaimana yang dijelaskan pada tabel 1.2, menunjukkan jumlah bank konvensional yang ada di Pekanbaru selalu menunjukkan peningkatan.



Persaingan yang kuat antar bank yang ada di Kota Pekanbaru, tentu saja menuntut agar setiap bank untuk mampu bersaing. Oleh karena itu, dalam menghadapi persaingan tersebut, Bank dituntut untuk dapat memaksimalkan setiap potensi yang dimiliki, seperti teknologi, dan yang terpenting adalah sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya ini sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan melalui manajemen yang merupakan alat untuk mencapai tujuan. Oleh karenanya tujuan setiap sumber daya manusia dalam perusahaan harus dijaga agar selaras dengan tujuan perusahaan.

Sebagaimana elemen-elemen organisasi yang lain, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik, bahkan dapat dikatakan bahwa pengelolaan organisasi pada dasarnya adalah proses pengelolaan manusia. Semua organisasi, apapun jenisnya, ukurannya, fungsinya ataupun tujuannya harus beroperasi dengan dan melalui manusia. Seringkali efisiensi pelaksanaan suatu organisasi tergantung pada pengelolaan dan pendayagunaan manusianya. Itulah sebabnya maka setiap manajer harus mampu bekerja secara efektif dengan manusia, dan harus mampu memecahkan bermacam-macam persoalan sehubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia di dalam organisasi inilah yang dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia.¹

Salah satu element penting yang harus diperhatikan terhadap sumber daya manusia di suatu perusahaan adalah berkaitan dengan kinerja

¹ Dr. H. Abdul Hakim, SE, M. Si, *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Pendekatan Konvensional dan Nilai-Nilai Islami)*, (Semarang, EF Press Digimedia, 2014). h. 1-2.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



karyawan. Kinerja merupakan hasil-hasil perilaku yang dinilai dengan kriteria atau standart mutu. Ketika membicarakan kinerja, biasanya berfikir tentang dimensi baik-buruk. Artinya, apabila seseorang memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standart atau kriteria yang telah dibakukan oleh organisasi, maka kinerja yang dimiliki orang tersebut tergolong baik, jika tidak, berarti berkinerja buruk.²

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat hanya pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang, dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor produksi lainnya tersebut. Perlu diingat bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi, seperti halnya faktor produksi yang lainnya, merupakan masukan (input) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (output). Karyawan baru yang belum memiliki keterampilan dan keahlian dilatih, sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli. Apabila dia dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman dan motivasi, dia akan menjadi karyawan yang matang. Pengolahan sumber daya manusia inilah yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia.³ Oleh karena itu, dalam sebuah perusahaan tentu saja tidak semua kinerja karyawannya bagus. Ada kalanya kinerja karyawan tersebut mengalami masalah, sehingga setiap perusahaan harus mampu untuk

² Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo, Zifatama Publisher, 2010), h.1.

³ Dr. Taufiqurokhman, S.Sos., M.Si, *Mengenal Manajemen sumber daya Manusia*, (Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama, 2009), h. 42.

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.

meningkatkan kinerja karyawan, agar kinerja dan tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Masalah kinerja dan faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja karyawan pada suatu perusahaan telah dialami oleh setiap perusahaan, baik perusahaan skala kecil, maupun perusahaan yang berskala besar. Hal ini juga diperlukan dalam sumber daya manusia yang ada di Bank Riau Kepri Syariah Pekanbaru, maka langkah lainnya untuk melihat tingkat komitmen kerja karyawan adalah dengan melihat hasil atau pencapaian tugas yang telah diberikan kepada karyawan. Karena karyawan yang memiliki komitmen kerja yang baik, tentu saja akan bersungguh-sungguh dalam bekerja. Sehingga hasil pekerjaan yang dihasilkan juga akan semakin meningkat atau membaik. Secara umum keberhasilan Bank Riau Kepri Syariah Pekanbaru dalam mengemban tugas pelayanan dapat tercermin dari hasil penilaian kinerja 9 (sembilan) tahun terakhir yang dapat dilihat dari beberapa aspek seperti yang tertera pada tabel berikut:

Tabel I.4:
Lab a (Rugi) Tahun Berjalan (dalam jutaan rupiah)
PT. Bank Riau Kepri Syariah Pekanbaru 2011-2019

No	Periode	Lab a (Rugi) Tahun Berjalan
1	Desember 2011	10.714
2	Desember 2012	21.142
3	Desember 2013	30.398
4	Desember 2014	37.249
5	Desember 2015	6.352
6	Desember 2016	13.621
7	Desember 2017	29.970
8	Desemeber 2018	46.558
9	Desember 2019	34.950

Sumber: Laporan Keuangan PT. Bank Riau Kepri 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.



Tabel di atas menunjukkan laba (rugi) tahun berjalan dari Desember 2011 hingga Desember 2019. Terlihat bahwa laba (rugi) tahun berjalan mengalami fluktuasi. Hal tersebut dapat dilihat pada laba (rugi) tahun berjalan Desember 2014 sebesar 37.249 turun pada Desember 2015 sebesar 6.352. Pada tahun sebelumnya laba (rugi) tahun berjalan sudah menunjukkan hasil yang sangat bagus yakni mengalami kenaikan laba (rugi) tahun berjalan dari Desember 2011 hingga Desember 2014. Namun pada tahun 2019, tingkat pendapatan Bank mengalami penurunan kembali menjadi 34.950, yang pada tahun 2018 sejumlah 46.558.

Melihat masalah kinerja karyawan yang dialami oleh Bank Riau Kepri Syariah Pekanbaru, maka sudah seharusnya bank mencari berbagai permasalahan yang mampu meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja sebagai berikut:⁴

1. Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari perusahaan dan dari dalam dirinya sendiri maka karyawan akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaannya dengan baik.
2. Kepemimpinan, merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya unruk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

⁴ Mahmudah Enny W., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya, UBHARA Manajemen Press, 2019), h. 115.

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.

3. Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memrintahkan bawahannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.
4. Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Kepemimpinan memegang peranan yang dominan, krusial dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan komitmen kerja, baik pada tingkat individual, kelompok dan organisasi. Dengan demikian, tampak kepemimpinan selalu akan dikaitkan dengan kelompok. Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu untuk mengatur organisasi secara efektif dan mampu untuk melaksanakan kepemimpinan secara efektif, dan pada gilirannya tujuan organisasi akan tercapai.⁵ Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi tidak searah. Hal tersebut menimbulkan situasi dimana seseorang bekerja hanya untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan dari tujuan organisasi menjadi tidak efisien dalam mencapai sasarannya yang pada akhirnya akan mengakibatkan kegagalan dalam organisasi.⁶

⁵ Sutrisno Edy, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Pranada Media Group. h. 2016), h. 114.

⁶ D. Koeshartono dan M. F. Shellyana Junaedi, *Hubungan Industrial*. Edisi Pertama. (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2005). 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.



Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.⁷

Faktor lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Dalam melakukan pekerjaan, faktor lingkungan kerja memegang peranan yang penting karena merupakan hal yang terdekat dengan karyawan dimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga perusahaan harus memiliki perhatian lebih untuk faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah semua keadaan keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk mengetahui secara spesifik tentang kondisi lingkungan kerja pada Bank Riau Kepri Syariah Pekanbaru, maka dapat dilihat dari tabel di bawah 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.

⁷ Edy Sutrisno, *Penelitian Lingkungan Kerja*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), h.118

Tabel I.5
Data Kondisi Lingkungan Kerja
Bank Riau Kepri Syariah Pekanbaru

No	Indikator Lingkungan Kerja	Uraian	Keterangan
1	Aksesibilitas	Tersedia	Akses menuju kantor sudah tersedia seperti kendaraan umum
2	Tata Warna	Tersedia	Tata Warna yang ada pada perusahaan sudah tertata, namun kurang terjaga dengan baik
3	Dekorasi	tersedia,	Lokasi parkir kendaraan karyawan yang berada cukup jauh dari tempat karyawan bekerja
4	Cahaya	tersedia	Pencahayaan dalam ruang bekerja karyawan sebagian besar mengandalkan sinar dari cahaya lampu listrik.
5	Kebersihan	tersedia	Petugas kebersihan tersedia tanggung jawab para karyawan untuk menjaga kebersihan juga baik.
6	Keamanan	Tersedianya SATPAM	Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja
7	Kelembaban dan Suhu Udara	Kurang terjaga	Karyawan selalu berhadapan dengan komputer, serta suasana kelembapan udara yang hanya menggunakan AC sebagai pengatur suhu udara.

Sumber: Bank Riau Kepri Syariah, 2020

Melihat data lingkungan kerja yang ada pada Bank Riau Kepri Syariah Pekanbaru, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang ada kurang tertata dengan baik. Sehingga hal ini dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja. yang pada akhirnya akan berdampak pada

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



kinerja karyawan. Karyawan akan bekerja dengan baik dan mencapai tingkat kinerja terbaik, jika lingkungan kerja yang ada mampu untuk membuat karyawan nyaman dalam bekerja, serta mendukung setiap pekerjaan yang mereka butuhkan.

Masalah selanjutnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada Bank Riau Kepri Syariah Pekanbaru adalah berkaitan dengan Motivasi Kerja Karyawan. Motif atau motivasi berasal dari kata Latin “*moreve*” yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan atau “*needs*” atau “*want*”. Kebutuhan adalah suatu “potensi” dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspons. Tanggapan terhadap kebutuhan tersebut diwujudkan dalam bentuk tindakan untuk pemenuhan kebutuhan tersebut, dan hasilnya adalah orang yang bersangkutan merasa atau menjadi puas. Apabila kebutuhan tersebut belum direspons maka akan selalu berpotensi untuk muncul kembali sampai dengan terpenuhinya kebutuhan yang dimaksud.⁸

Adapun kondisi motivasi kerja per pegawai pada Bank Riau Kepri Syariah saat ini kuranglah bagus, karena masih ada pegawai yang kurang memiliki motivasi kerja, hal ini terlihat dari beberapa masalah berikut ini:

- a. Kurang bisa bekerja keras, menghindari tanggung jawab motivasi kerja yang baik tentu saja akan bersemangat dalam bekerja, sementara itu pegawai yang kurang memiliki motivasi akan cenderung bermalasan dalam bekerja.

⁸ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber daya Manusia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2015), h. 114.

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. Kurang suka menerima perubahan, dan ingin tetap seperti dahulu. Orang yang masih bersemangat dalam karier pasti terus mengikuti berita terbaru, tren industri, penemuan, dan teknologi. Mereka ingin memperbaiki diri dan belajar. Berbeda halnya dengan orang yang tidak memiliki motivasi kerja yang baik, mereka akan cenderung lebih nyaman pada posisi yang telah ditetapkan. Sehingga tidak ada inisiatif untuk berinovasi dalam bekerja.

Dengan adanya masalah-masalah kinerja kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja, maka peneliti tertarik untuk mengembangkan penelitian dari beberapa peneliti terdahulu, seperti yang dilakukan oleh: Aan Hardiyana, Farina Helwiyen dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 17.9%. Pengaruh tidak langsung kepemimpinan melalui motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 6.1 % dan melalui lingkungan kerja sebesar 11.5%, maka pengaruh totalnya sebesar 35.5%. Pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 14.2%. Pengaruh tidak langsung motivasi melalui kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 11.15% dan melalui lingkungan kerja sebesar 6.3%, maka pengaruh totalnya sebesar 32.1%. Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 4.4%. Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja melalui kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 6.2 % dan melalui motivasi sebesar 6.3%, maka total pengaruh sebesar 16.9%.⁹

⁹Aan Hardiyana, Farina Helwiyen, 2011, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan*



Berdasarkan pada permasalahan yang didukung oleh penelitian terdahulu dan pendapat para ahli, maka penelitian ini berjudul: **Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru.**

B. Definisi Istilah

Adapun beberapa istilah yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh. Pengaruh adalah daya yang ada dan timbul dari sesuatu (orang/benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.¹⁰
2. Kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan¹¹
3. Lingkungan. Lingkungan merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana, dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.¹²
4. Motivasi. Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed behavior.¹³

Kabupaten Bandung, Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 5, No. 2, Oktober 2011, 86-96.

¹⁰ DEPDIKNAS, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2007), h. 849.

¹¹ Abu Fahmi, dkk, *HRD Syariah Teori dan Implementasi*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2014), h. 203.

¹² Kasmir, *Op. Cit.*, h. 192.

¹³ Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, *Organizational Behavior*, (New York: McGraw-Hill Companies, Inc, 2001), h. 205.



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.

5. Kinerja. Kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negative terhadap pemenuhan tujuan organisasi.¹⁴Kinerja ini ditentukan oleh tiga faktor yaitu kinerja tugas (*task performance*), perilaku kesetiaan (*citizenship behavior*) sebagai kontribusi perilaku positif, dan perilaku produktif tandingan (*counter productive behavior*) sebagai kontribusi perilaku negatif.

C. Permasalahan

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pengamatan awal yang peneliti lakukan di PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru tentang Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru.. Maka dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

- a. Sektor industri keuangan syariah kekurangan SDM yang berkualitas sehingga membutuhkan SDM yang benar-benar menguasai dan memahami tentang Perbankan Syariah.
- b. Berdasarkan data Laporan Keuangan berupa Laporan Laba (Rugi) Tahun Berjalan tahun 2015 mengalami penurunan dari tahun sebelumnya, penurunan ini juga sangat besar.penurunan ini juga sangat besar.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan batasan masalah, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

¹⁴ Colquitt, *Organization Behavior*, (Singapore: McGraw-Hill, 2011)



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. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pada karyawan di PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru?
- b. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan di PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru?
- c. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pada karyawan di PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru?
- d. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru?

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Setelah merumuskan masalah yang akan diteliti, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ada PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru.
- d. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah 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.

2. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Pihak Akademisi: penelitian ini dapat menambah wawasan dan literatur dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perbankan syariah.
- b. Pihak praktisi atau lembaga pengagas Ekonomi Syariah di Indonesia:
 - 1) Manfaat penelitian ini bagi perbankan adalah untuk dapat mengetahui cara dalam meningkatkan kinerja karyawan atau Sumber Daya Manusia, sehingga dapat membuat rencana pengembangan Sumber Daya Manusia yang lebih unggul dan berdaya guna saing.
 - 2) Pihak Penulis : Memperkaya khazanah keilmuan , pengalaman, dan wawasan di bidang pendidikan maupun 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.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

Beberapa kajian teoritis yang berhubungan dengan pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru. Pada penelitian ini perlu dipaparkan secara jelas, adapun kajian teorinya sebagai berikut:

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.¹⁵

Sementara itu, Menurut Gary Dessler dalam bukunya Human Resource Management mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan serta masalah keadilan.¹⁶

¹⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, h. 2.

¹⁶ Garry Dessler, *Human Resource Management Edisi Terjemah Jilid-2*, (Jakarta : PT. Indeks, 2011), h. 4.



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.

Menurut Veithzal Rivai Zainal, dkk, manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi- segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian.¹⁷

Berdasarkan definisi dari para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang mengatur, mengarahkan, mengelola, mendayagunakan sumber daya manusia untuk meraih tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

2. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Bangun kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan (job requirement). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (job standard) jadi standar pekerjaan merupakan tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dengan baik oleh karyawan dalam seutu organisasi.¹⁸ Selain itu, Mangkunegara menyatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah Hasil kerja secara kualitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁹

¹⁷ Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Peusahaan*, (Jakarta : PT. Raja Gafindo Persada, 2015) h.4-5.

¹⁸ Bangun, Wilson., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta. Penerbit Erlangga), h. 131.

¹⁹ A.A. Anwar Prambudu Mangkunegara., *Manajemen Sumber Daya. Manusia*



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.

Amstrong dan Baron Pengertian performance sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlansung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi. Sementara itu Colquitt, LePine dan Wesson mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Pendapat Cascio dalam Pendapat lain memandang kinerja sebagai cara untuk memastikan bahwa para individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tetap focus pada kinerja yang efektif dengan memberikan perhatian pada tujuaan, ukuran, dan penilaian. Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efesiensi, dan kriteria lain dari efektifitas.²⁰

Selanjutnya Rivai menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Perusahaan. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014). h. 67.

²⁰ Wibowo. *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 2.



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 karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan unruk mencapai tujuannya.²¹ Moeheriono mengatakan kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.²²

Abdullah menyatakan bahwa kalau dilihat dari asal katanya, kinerja itu adalah terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam pengertian yang simpel kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yng diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja.²³

Menurut Mitchell (1988) dalam Priyono menyatakan kinerja bisa ditunjukkan dalam berbagai cara: 1. Kinerja bisa menunjukkan perilaku yang sama yang berlangsung sepanjang waktu (misalnya, rata-rata pukulan) 2. Kinerja bisa menunjukkan perilaku yang berbeda yang ditunjukkan dengan tingkat konseptualisasi yang tinggi (misalnya, kehadiran) 3. Kinerja bisa menunjukkan perolehan-perolehan (outcomes) yang tidak erat kaitannya dengan tindakantindakan tertentu (misalnya, penjualan) 4. Kinerja bisa didefinisikan dalam istilah yang

²¹ Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktik*. (Jakarta: Rajawali, 2019) . h. 548

²² Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta, Grafindo Persada., 2012), h.93.

²³ M. Maruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Yogyakarta, ASWAJA, 2013)



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.

umum yang menunjukkan sifat-sifat global daripada perilaku spesifik (misalnya ketegasan, keramah-tamahan) 5. Kinerja bisa didefinisikan sebagai hasil-hasil perilaku kelompok daripada perilaku individu (seperti, kemenangan permainan)²⁴

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Mahmudi menyatakan kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah:²⁵

- 1) Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, ketrampilan (skill), kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim.

²⁴ Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo, Zifatama Publisher, 2010), h.186.

²⁵ Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Edisi Kedua, (UPP. STIM. YKPN, Yogyakarta. 2010), h. 20.



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.

- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja sebagai berikut: ²⁶

- 1) Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memilih kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- 2) Pengetahuan, adalah pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
- 3) Rancangan kerja, artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan lancar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan digunakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
- 4) Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.

²⁶ Mahmudah Enny W., 2019, *Op cit.* h. 115.



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.

- 5) Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari perusahaan dan dari dalam dirinya sendiri maka karyawan akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaannya dengan baik.
- 6) Kepemimpinan, merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- 7) Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memrintahkan bawahannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.
- 8) Budaya organisasi, merupakan kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.
- 9) Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja.



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.

- 10) Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
- 11) Loyalitas, merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja dengan sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.
- 12) Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji – janji yang telah dibuatnya.
- 13) Disiplin kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh – sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, seperti masuk kerja dengan tepat waktu.

Menurut Rummler dan Brache dalam Rothwell bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang adalah:²⁷

- 1) *Barriers*, yaitu segala sesuatu lingkungan karyawan di tempat dia bekerja yang dapat membantu atau mempengaruhi proses bekerjanya, contohnya peralatan, perlengkapan, keuangan, informasi, deskripsi pekerjaan karyawan dan sebagainya.

²⁷ Marbawi Adamy, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*, (Universitas Malikussaleh, 2016), h. 95-96.

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) *Performance Expectations*, yaitu berkaitan dengan apakah standar kinerja sudah diketahui oleh para karyawan dengan kata lain apakah standar kinerja yang diharapkan oleh perusahaan sudah dikomunikasikan dengan para karyawan.
- 3) *Consequence*, yaitu berkaitan dengan bagaimana tindakan perusahaan terhadap para karyawan yang berkinerja buruk atau sebaliknya terhadap karyawan yang berkinerja baik, dan apakah tindakan yang dilakukan oleh perusahaan itu memang tepat untuk dilakukan dan sesuai dengan waktunya.
- 4) *Feedback*, yaitu berkaitan dengan informasi yang diperoleh karyawan berkenaan dengan kinerjanya. Informasi tersebut berasal dari atasan karyawan.
- 5) *Knowledge/skill dan Individual Abilities*, yaitu berkaitan langsung dengan karyawan tersebut, apakah karyawan memiliki kemampuan dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Selanjutnya, Gomez dalam Kaswan menyatakan bahwa faktor faktor yang mempengaruhi kinerja ada tiga, yaitu : 1. Faktor kemampuan mencerminkan talenta dan keterampilan karyawan, yang meliputi intelegensi, keterampilan interpersonal dan pengetahuan pekerjaan. 2. Faktor motivasi dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor eksternal (seperti penghargaan dan hukuman) tetapi pada akhirnya merupakan keputusan internal dimana tergantung karyawannya seberapa besar mencurahkan energinya untuk menyelesaikan tugasnya.

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.

3. Faktor situasi/sistem meliputi sejumlah karakteristik organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja baik positif maupun negatif.²⁸

Sedangkan menurut Anoraga ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:²⁹

- 1) Motivasi. Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi pegawai, dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong pegawai bekerja lebih baik.
- 2) Pendidikan. Pada umumnya seseorang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai produktivitas yang lebih baik, hal demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.
- 3) Disiplin Kerja. Disiplin kerja adalah kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau memenuhi segala peraturan yang telah ditentukan.
- 4) Pengawasan. Proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut.
- 5) Keterampilan. Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, keterampilan pegawai dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus dan lain-lain.

²⁸ Kaswan, . *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing. Organisasi.* (Yogyakarta. Graha Ilmu, 2012), h. 189.

²⁹ Anoraga, Pandji, *Manajemen Bisnis*, (Jakarta. Rineka Cipta, 2012), h. 178-179.



- 6) Sikap Etika Kerja. Sikap orang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang dalam kelompok itu sendiri maupun dalam kelompok lain, etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan seimbang antara perilaku dalam proses produksi atau meningkatkan kinerja pegawai.
- 7) Gizi dan Kesehatan. Daya tahan tubuh seseorang biasanya di pengaruhi oleh gizi dan makanan yang di dapat, hal itu mempengaruhi kinerja pegawai.
- 8) Tingkat Penghasilan. Penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja pegawai karena semakin tinggi prestasi kerja pegawai maka akan semakin besar prestasi yang diterima.
- 9) Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja. Lingkungan kerja dari pegawai termasuk hubungan kerja antara pegawai, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan penerangan dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan karena sering pegawai enggan bekerja, karena tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan.
- 10) Teknologi. Dengan adanya kemajuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih akan mendapat dukungan tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaannya.

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.

- 11) Sarana Produksi. Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.
- 12) Jaminan Sosial. Perhatian dana pelayanan perusahaan kepada setiap pegawai, menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar pegawai semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk bekerja.
- 13) Kepemimpinan. Dengan adanya manajemen yang baik maka pegawai akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian kinerja pegawai akan tercapai.
- 14) Kesempatan Berprestasi Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dala dirinya, dengan di berikan kesempatan berprestasi, maka pegawai akan meningkatkan kinerjanya.

c. Indikator Kinerja

Menurut Setiawan untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator- indikator sebagai berikut:³⁰

- 1) Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 2) Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.

³⁰ Setiawan, Toni, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Produktivitas*, (Jakarta: Platinum, 2012.), h. 147.



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.

- 3) Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
- 4) Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Mangkunegara menyatakan terdapat beberapa indikator yang ada pada kinerja, yaitu:³¹

- 1) Kuantitas; Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu atau hasil yang dicapai oleh pegawai dalam jumlah tertentu berdasarkan dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan.
- 2) Kualitas; Kualitas pekerjaan berhubungan dengan standar hasil yang berkaitan dengan mutu yang dihasilkan pegawai. Dalam hal ini merupakan kemampuan pegawai menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar berupa ketelitian, kerapian, dan kelengkapan yang telah ditetapkan.
- 3) Jangka waktu; Pegawai dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

³¹ A.A. Anwar Prambudu Mangkunegara., *Op cit.* h. 74.



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.

- 4) Kehadiran; Tingkat Kehadiran atau Absensi adalah suatu kegiatan atau rutinitas yang dilakukan oleh pegawai untuk membuktikan dirinya hadir atau tidak hadir dalam bekerja disuatu instansi.
- 5) Sifat koferatif; Sikap kooperatif adalah sikap yang menunjukkan kerjasama, tidak melakukan penentangan terhadap suatu sikap individu maupun golongan tertentu.
- 6) Inisiatif; Inisiatif dalam penyelesaian tugas yang artinya pegawai memutuskan atau melakukan sesuatu pekerjaan dengan benar tanpa harus diberi tahu.
- 7) Kerja sama; Berkaitan dengan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.

Menurut Bernadin & Russell (1998 : 243), mengajukan enam kriteria mengukur kineja karyawan, yaitu:³²

- 1) *Quality* : The degree to which the process or result of carrying out activity approaches, in term of either conforming to some ideal way of performing the activity or fulfilling the activity's intended purpose.
- 2) *Quantity* : The amount produces, expressed in such terms as dollar value, number of unit, or number of completed activity cycles.
- 3) *Timeliness* : The degree to which an activity is completed, or a result produced, at the earliest time desirable from the

³² Marbawi Adamy, *Op cit*, h. 92-93.

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.

standpoints of both coordinating with the outputs of others and maximizing the time available for other activities.

- 4) *Cost-Efectivenese* : *The degree to which the use of the organization's resoueces (e.g., human, monetary, technological, material) is maximize in the sense of geting the highest gain or reduction in loss from each unit or instance of use of a resource.*
- 5) *Need for Supervision* : *The degree to which a performar can carry out a job function without either having to request supervisory assistance or requiring supervisory intervention to prevent an adverse outcome.*
- 6) *Interpersonal Impact* : *The degree to which a performer promotes feelings of self-esteem, goodwill, and cooperativeness among coworkers and subordinates.*

Konsep Bernadin & Russell dalam mengajukan enam kriteria mengukur kinerja karyawan, yaitu:³³

- 1) *Quality*, menyangkut tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati tujuan yang diharapkan;
- 2) *Quantity*, menyangkut jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah Rupiah, jumlah unit, jumlah siklus, kegiatan yang terselesaikan;
- 3) *Timelines*, sejauh mana suatu kegiatan yang terselesaikan sesuai waktu yang telah ditetapkan;

³³ Marbawi Adamy, *Op cit*, h. 97.

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.

- 4) *Cost-Efectivenese*, sejauh mana tingkat penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material);
- 5) *Need for supervisor*, tingkat sejauhmana seorang pejabat dapat melaksanakan pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan supervisor;
- 6) *Interpersonal impact*, menyangkut sejauhmana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan bekerjasama diantara karyawan.

d. Pandangan Islam Terhadap Kinerja

Kinerja adalah segala sesuatu yang dikerjakan seseorang dan hasilnya dalam melaksanakan fungsi suatu pekerjaan. Kinerja dalam islam banyak mengandung norma-norma islami dan beretika yang baik. Dalam prespektif ekonomi syari'ah, kesadaran bahwa manusia merupakan makhluk, yang diciptakan sebagai “Hamba” yang semata-mata mengabdikan diri kepada Allah Swt. Sebagaimana Firman Allah dalam Al-Qur'an surah Al-Zariat ayat 52, sebagai berikut:

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ ﴿٥٢﴾

Artinya: “Demikianlah tidak seorang rasulpun yang datang kepada orang-orang yang sebelum mereka, melainkan mereka mengatakan: "Dia adalah seorang tukang sihir atau seorang gila”.³⁴

³⁴ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta :

Selanjutnya firman Allah dalam Al-Qur'an surah Al-Baqarah ayat 33:

قَالَ يَتَّادُمُ أَنبِيَائِهِمْ بِأَسْمَائِهِمْ فَلَمَّا أَنبَأَهُمْ بِأَسْمَائِهِمْ قَالَ أَلَمْ أَقُلْ
لَكُمْ إِنِّي أَغْلَمُ غَيْبَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَأَعْلَمُ مَا تُبْدُونَ وَمَا
كُنْتُمْ تَكْتُمُونَ

Artinya: "Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui"

3. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Siagian mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa, sehingga orang lain itu mau melaksanakan kehendak pemimpin, meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Selanjutnya Blanchard dan Hersey mengatakan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu dalam kelompok dalam usaha mencapai tujuan dalam situasi tertentu.³⁵

Menurut Terry menganggap kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai

Mekar Surabaya, 2002), h.168.

³⁵ Sutrisno Edy, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Kencana Pranada Media Group.2015), h, 214.



tujuan organisasi untuk mengelolah dan memanfaatkan sumber daya manusia, materil, dan finansial, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sementara itu Anoraga mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi, baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penug pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin itu.³⁶

Robbins dalam (Wibowo, 2014: 264) memberikan defenisi kepemimpinan sebagai kemampuan suatu kelompok menuju pada pencapaian tujuan. Sumber dari pengaruh mungkin bersifat formal, seperti yang diberikan pada jabatan manajerial dalam organisasi.³⁷

Greenberg dan Baron memberikan defenisi kepemimpinan sebagai proses di mana satu individu mempengaruhi anggota kelompok lain menuju pencapaian tujuan kelompok atau organisasional yang didefenisikan. Sedangkan pemimpin adalah individu dalam kelompok atau organisasi yang paling berpengaruh terhadap orang lain.

Kreitner dan Kinicki mendefenisikan kepemimpinan sebagai proses di mana seorang individu mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Selanjutnya McShane dan Von Glinow menyatakan bahwa kepemimpinan adalah tentang mempengaruhi,

³⁶ *Ibid*, h, 214.

³⁷ Wibowo, *Prilaku dalam Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h, 264.



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.

memotivasi, dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi kearah efektifitas dan keberhasilan di mana mereka menjadi anggota organisasi.³⁸

Newstrom menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, mendukung orang lain untuk bekerja secara antusias menuju pada pencapaian sasaran. Kepemimpinan merupakan faktor penting yang membantu individu atau kelompok mengidentifikasi tujuannya, dan kemudian memotivasi dan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.³⁹

Jacobs & Jacques menyatakan kepemimpinan adalah sebuah proses memberi arti (pengarahan yang berarti) terhadap usaha kolektif, dan yang mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan untuk mencapai sasaran.⁴⁰ Sementara itu Menurut Stoner mengemukakan bahwa kepemimpinan (Manajerial) dapat didefinisikan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan kelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya.⁴¹

Selanjutnya menurut Wahjosumidjo pengertian kepemimpinan sebagai kemampuan dan keterampilan seorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan suatu kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya untuk berpikir dan bertindak

³⁸ *Ibid*, h, 264.

³⁹ *Ibid*, h, 264.

⁴⁰ Sofyandi dan Garniwa, "Perilaku Organisasional (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007), h,

⁴¹ Hani Handoko, *Manajemen Edisi* , (BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta, 2011), h, 294.

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.

sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif, ia memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.⁴²

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas dan tindakan yang dilakukan untuk mempengaruhi orang lain agar dapat melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan yang sudah menjadi tugas dan kewajiban bersama untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

b. Fungsi Pemimpin

Rivai menyatakan secara operasional dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu:⁴³

- 1) Fungsi Instruksi. Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.
- 2) Fungsi konsultasi. Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan, yang

⁴² Mohammad Karim, *Konsep Kepemimpinan Transformasional*, (Malang: UIN Maliki Press, 2010), h, 24.

⁴³ Rivai Veithzal, dkk, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktek*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009). h, 34.

mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Tahap berikutnya konsultasi dari pimpinan pada orang-orang yang dipimpin dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan sedang dalam pelaksanaan. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (*feedback*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan-keputusan pimpinan akan dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya, sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

- 3) Fungsi partisipasi. Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerja sama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.
- 4) Fungsi delegasi. Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat/menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan.

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.

Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi.

- 5) Fungsi pengendalian. Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

Tanri Abeng (2006) menyatakan bahwa fungsi pemimpin terdiri dari lima aktifitas: ⁴⁴

- 1) Motivasi, meliputi tugas-tugas memberikan inspirasi, mendorong dan mendesak orang untuk mengambil tindakan yang diperlukan.
- 2) Berkomunikasi, meliputi tugas-tugas untuk menciptakan saling pengertian sehingga orang-orang dapat bertindak secara efektif.
- 3) Mengambil keputusan, meliputi tugas-tugas untuk memperoleh kesimpulan dan pertimbangan yang diperlukan agar orang dapat bertindak.
- 4) Mengembangkan orang, meliputi tugas-tugas meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan orang, serta memberdayakan orang (empowerment). Orang hanya dapat diminta pertanggungjawaban kalau mereka memperoleh pendelegasian tanggung jawab serta kewenangan secara berimbang.

⁴⁴ Nurmansyah, *Loc. cit.*, h, 74.



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.

Sementara itu menurut Rivai, mengatakah bahwa pemimpin itu memiliki peran penting dalam organisasi, yaitu sebagai berikut:⁴⁵

- 1) Bersikap adil. Dalam kehidupan organisasi apapun rasa kebersamaan di antara para anggotanya adalah mutlak. Sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan dari kesepakatan antara sesama bawahan. Maupun antara pemimpin dengan bawahan, dalam mencapai tujuan organisasi. Tetapi dalam hal-hal tersebut mungkin akan terjadi ketidak sesuaian atau timbul persoalan dalam hubungan di antara para bawahan. Apabila di antara mereka tidak bisa memecahkan persoalan tersebut, pemimpin perlu turun tangan untuk segera menyelesaikan. Dalam hal memecahkan persoalan hubungan di antara bawahan, pemimpin harus bertindak adil dan tidak memihak.
- 2) Mendukung tercapainya tujuan. Tercapainya tujuan organisasi tidak terjadi secara otomatis, melainkan harus di dukung oleh berbagai sumber. Oleh sebab itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mencapai tujuan yang telah di tetapkan, serta mendayagunaan sumberdaya manusia secara optimal, perlu di siapkan sumber pendukungnya yang memadai seperti: mekanisme dan tata kerja, sarana, serta sumber daya lain.
- 3) Menciptakan rasa aman. Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya. Fungsi ini hanya

⁴⁵ Veithzal Rivai, 2012, Dedy Mulyadi, *Kepemimpinan Dan Prilaku Organisasi*, (Jakarta :Rajawali Pers, 2012), h. 83.



dapat di laksanakan apabila setiap pemimpin selalu mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme dalam menghadapi setiap permasalahan, sehingga dengan demikian dalam melaksanakan tugas-tugasnya bawahan merasa aman, bebas dari segala perasaan gelisah, kekhawatiran dan merasa memperoleh jaminan keamanan dari pimpinan.

- 4) Sebagai wakil organisasi Setiap bawahan yang bekerja pada unit organisasi apapun selalu memandang atasan atau pimpinannya mempunyai peranan dalam segala bidang kegiatan, lebih-lebih kepemimpinan yang menganut prinsip “ keteladanan atau panutan”. Seorang pemimpin adalah segala- galanya, oleh karena segala prilaku, perbuatan dan kata-katanya akan selalu memberikan kesan tertentu terhadap organisasinya. Penampilan dan kesan- kesan positif seorang pemimpin akan memberikan gambaran yang positif pula terhadap organisasi yang di pimpinnya. Dengan demikian setiap pemimpin tidak lain juga di akui sebagai tokoh yang mewakili dalam segala hal dari organisasi yang di pimpinya.
- 5) Sumber inspirasi. Seorang pemimpin pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya. Oleh karena itu setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan semangat para bawahan sehinga pera bawahannya menerima dan memahami tujuan organisasi secara antusias dan bekerja secara efektif ke arah tercapainya tujuan oerorganisasi.

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.

- 6) Bersikap menghargai. Setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan dari orang lain, demikian pula setiap bawahan dalam suatu organisasi memerlukan pengakuan dan penghargaan dari atasannya. Oleh karena itu menjadi kewajiban pemimpin harus mau memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya.

c. Indikator Kepemimpinan

Sondang P. Siagian menyebutkan ciri-ciri kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- 1) Pendidikan umum yang luas. Memiliki pengetahuan yang luas baik yang didapat secara formal maupun non formal.
- 2) Kemampuan analisis. Pimpinan mampu menganalisis dalam menentukan langkah-langkah dalam pencapaian tujuan.
- 3) Keterampilan berkomunikasi. Memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dalam penyampaian perintah kepada para bawahan atau pegawai.
- 4) Rasionalitas dan objektivitas. Pimpinan dalam menentukan tujuan haruslah bersifat rasional dan dalam menilai para bawahannya hendaknya bersifat objektif.
- 5) Programatis. Pimpinan dalam menyusun langkah-langkah dalam proses pencapaian tujuan haruslah terprogram, tersusun dan terkonsep.



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) Kesederhanaan. Pimpinan hendaknya mampu memberikan contoh dengan kesederhanaan terhadap para pegawai agar tidak terlalu royal.
- 7) Keberanian mengambil keputusan. Dalam pelaksanaan pengambilan keputusan pimpinan berani mengambil resiko.
- 8) Kemampuan mendengar saran-saran. Pimpinan yang demokratis harus mau mendengarkan bawahannya agar terhindar dari sifat otoriter.
- 9) Adaptabilitas dan fleksibilitas. Seorang pemimpin harus bisa beradaptasi dengan lingkungannya agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.
- 10) Ketegasan dalam bertindak. Seorang pemimpin dalam pengambilan keputusan harus bersikap tegas tanpa kompromi agar disegani oleh para bawahannya.

Sedangkan menurut Kartini Kartono, indikator-indikator gaya kepemimpinan adalah:⁴⁶

- 1) Sifat. Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya.

⁴⁶ Kartini Kartono, *Op. Cit*, h. 34.



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) Kebiasaan. Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.
- 3) Tempramen. Tempramen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan, dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertempramen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi tempramen.
- 4) Watak. Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (*determination*), ketekunan (*persistence*), daya tahan (*endurance*), keberanian (*courage*).
- 5) Kepribadian. Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya, yang ditentukan oleh sifat-sifat/karakteristik kepribadian yang dimilikinya

Adapun indikator gaya kepemimpinan demokratis yang telah disesuaikan dengan ciri-cirinya diantaranya adalah:⁴⁷

- 1) Keputusan dibuat bersama. Pemimpin yang demokratis tidak sungkan untuk terlibat bersama-sama dengan bawahan untuk membuat keputusan serta melakukan aktivitas kerja demi pencapaian tujuan organisasi.

⁴⁷ Hasibuan, Malayu.S.P. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005), h. 80.



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) Menghargai potensi setiap bawahannya. Kepemimpinan demokratis menghargai setiap potensi individu dan bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing, mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat dan kondisi yang tepat.
- 3) Mendengar kritik, saran/pendapat dari bawahan. Mendapat kritikan, saran/pendapat dari bawahan merupakan hal yang wajar dalam kehidupan organisasi. Dengan demikian akan ada kecenderungan untuk lebih meningkatkan potensi diri dan bisa menjadi lebih baik dari sebelumnya serta belajar dari kesalahan yang telah dilakukan.
- 4) Melakukan kerjasama dengan bawahannya. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu bekerja sama/ terlibat langsung secara bersama-sama dalam menjalankan tugas demi pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin juga tidak sungkan untuk terjun langsung kelapangan untuk menjalankan tugas.

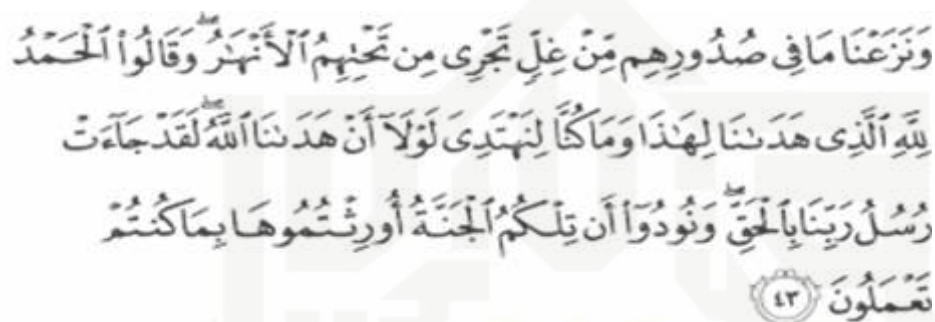
d. Pandangan Islam Terhadap Kepemimpinan

Kepemimpinan yang Islami yaitu merupakan kegiatan menuntun, membimbing, memandu jalan yang diridhoi Allah SWT. Jadi kepemimpinan disini semata-mata hanya mencari atau melakukan kegiatan sesuai jalan yang diridhoi Allah SWT. Seperti yang dijelaskan dalam buku Hadari Nawawi yang menjelaskan secara kompleks tentang kepemimpinan secara Islam. Kegiatan 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.

bermaksud untuk menumbuh kembangkan kemampuan mengerjakannya sendiri di lingkungan orang-orang yang dipimpin, dalam usahanya mencapai ridho Allah SWT selama hidup di dunia dan di akhirat kelak. Seperti firman Allah SWT di dalam QS. Al-A'raaf ayat 43 sebagai berikut:



Artinya: “Dan Kami mencabut rasa dendam dari dalam dada mereka, di bawahnya mengalir sungai-sungai. Mereka berkata “segala puji bagi Allah SWT yang telah menunjukkan kami ke (surga) ini, kami tidak akan mendapat petunjuk sekiranya Allah SWT tidak menunjukkan kami. Sesungguhnya rasul-rasul Tuhan kami telah datang membawa kebenaran.” Diserukan kepada mereka, “itulah surga yang telah diwariskan kepadamu, karena apa yang telah kamu kerjakan.”⁴⁸

Firman tersebut dengan jelas mengatakan bahwa untuk mencapai jalan yang diridhoi Allah SWT diperlukan para pemimpin yang menjalankan kepemimpinan berdasarkan petunjuk-petunjuk-Nya. Tanpa petunjuk Allah SWT yang diwujudkan melalui tuntunan dan bimbingan para pemimpin yang beriman, maka manusia tidak mungkin mencapai surga. surgeap pemimpin sebagai kepribadian orang yang beriman garus menampilkan sikap dan perilaku yang baik.

⁴⁸ Departemen Agama RI, Al-Quran..., *Op. Cit*, h.. 155



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.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut adam ibrahaim indrawijaya lingkungan kerja adalah: *The environment of an organization is composed of those variables that affect the performance of the organization, but over which the organization has little or no direct control*” (lingkungan suatu organisasi / kerja terdiri dari beberapa variable yang mempunyai pengaruh terhadap prestasi suatu organisasi, tetapi organisasi itu sendiri sedikit atau tidak dapat mempengaruhi lingkungan tersebut)⁴⁹

Menurut Sunyoto, Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan⁵⁰ Sementara itu, Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiapharinya.⁵¹

Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan

⁴⁹ Adam Ibrahim Indrawijaya, *Teori, Perilaku, Dan Budaya Organisasi.*,((Bandung: PT Refika Aditama, 2010), h. 164.

⁵⁰ Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*,(Yogyakarta: PT. Buku Semeru, 2015), h. 26.

⁵¹ Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana), h. 110.



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.

yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak baik bagi kelangsungan karyawan bekerja, sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan karyawan bekerja.⁵²

Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dan masing-masing memiliki karakteristik dan/ atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya.⁵³

Menurut Siswanto, Lingkungan kerja juga dapat diartikan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.⁵⁴

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan jika lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang ada di tempat kerja

⁵² Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Pustaka Setia, 2012), h.169.

⁵³ Futisno Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi, 2003), h. 25

⁵⁴ Bejo Siswantio, *Manajemen Tenaga kerja Ancaman dalam Pendaya gunaan dan Pengembangan unsur Tenaga Kerja*. (Bandung: Sinar Baru, 2010), h. 118.

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.

yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung selain itu lingkungan kerja merupakan suatu komunitas tempat manusia berkumpul dalam suatu keberagaman serta dalam situasi dan kondisi yang berubah-ubah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Indikator Lingkungan Kerja

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja agar tercapai lingkungan kerja yang baik, ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu:⁵⁵ a) Hubungan karyawan b) Tingkat kebisingan lingkungan kerja c) Peraturan kerja d) Penerangan e) Sirkulasi udara f) Keamanan.

Secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu:⁵⁶

- 1) Lingkungan fisik Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan fisik dibagi dalam empat kategori yakni: 1) Peralatan kerja 2) Penerangan atau cahaya 3) Suhu udara 4) Keamanan kerja. b) Lingkungan Kerja Non Fisik
- 2) Lingkungan Kerja Non Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja,

⁵⁵ Danang Sunyoto. *Op. cit*, h. 44-47.

⁵⁶ Sedarmayanti, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Bandung: Refika Aditama, 2013), h.

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.

ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik di bagi menjadi dua kategori yaitu: 1) Hubungan dengan atasan 2) Hubungan dengan sesama rekan kerja

c. Pandangan Islam Terhadap Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut pandangan islam, yaitu mencakup semua usaha kegiatan manusia dalam sudut ruang dan waktu. Lingkungan ruang, mencakup bumi, air, hewan dan tumbuh-tumbuhan serta semua yang ada di atas dan di dalam perut bumi, yang semua di ciptakan Allah untuk kepentingan umat manusia untuk menunjang kelangsungan hidup umatnya. Sebagai khalifah, manusia diberi tanggung jawab untuk mengelola dan memelihara kelestarian alam⁵⁷

Seperti dalam hadits juga dijelaskan tentang lingkungan kerja, Rasulullah SAW bersabda:⁵⁸

إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى طَيِّبٌ يُحِبُّ الطَّيِّبَ نَظِيفٌ يُحِبُّ النَّظَافَةَ كَرِيمٌ يُحِبُّ الْكَرَمَ
 جَوَادٌ يُحِبُّ الْجُودَ فَتَنَظَّفُوا أَفْنَيْتَكُمْ (رواه التيرمدى: 2723)

Artinya: “*Sesungguhnya Allah Ta’ala itu baik (dan) menyukai kebaikan, bersih (dan) menyukai kebersihan, mulia (dan) menyukai kemuliaan, bagus (dan) menyukai kebagusan. Oleh sebab itu, bersihkanlah lingkunganmu.*” (HR. At-Tirmizi: 2723)

Maksud dari hadits diatas yaitu, Allah sang pencipta saja begitu sangat menyukai kebersihan, apa lagi kita sebagai umatnya yang

⁵⁷ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, Manajemen Syariah dalam Pratik, (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), h. 61

⁵⁸ Azuar Juliandi, Parameter Lingkungan Kerja dalam Perspektif Islam, Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 14, No. 01, April 2014



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.

hanya menikmati semua ciptaannya, sebaiknya menjaga kebersihan lingkungan tempat tinggal atau pun lingkungan kerja, sehingga akan memberi kenyamanan dan kepuasan tersendiri bagi seseorang atau pekerja

5. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang artinya dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere* dalam bahasa Inggris sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbunan motif, hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.⁵⁹ Seseorang melakukan suatu tindakan pada umumnya mempunyai suatu motif. Seseorang melakukan sesuatu dengan sengaja tentu ada suatu maksud dan tujuan yang mendorongnya melakukan suatu tindakan. Motif dasar dari seseorang tersebut adalah adanya kebutuhan orang tersebut akan kebanggaan dan kehormatan serta limpahan materi.⁶⁰

Sementara itu menurut Farid dan Yayan Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Elemen pada definisi ini ada tiga, yaitu intensitas, arah, dan ketekunan. Motivasi menjadi alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu.

⁵⁹ Suwatno dan Donni, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 171.

⁶⁰ *Ibid.* h. 171.

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.

Seseorang yang dikatakan memiliki motivasi tinggi dapat diartikan bahwa orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan mengerjakan pekerjaan yang sekarang.⁶¹

Motivasi kerja adalah dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Dengan motivasi kerja, karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Berbagai metode motivasi dapat dipilih untuk dilaksanakan, tetapi hal yang paling penting di sini adalah melakukan dorongan kepada karyawan untuk menumbuhkan semangat kerja dalam mencapai tujuan organisasi.⁶²

Selanjutnya menurut Gray menyebut motivasi sebagai hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistence dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.⁶³

Menurut Benard Berelson dan Gary A. Steiner dalam Machrony mendefinisikan motivasi sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia memberikan energi, mendorong kegiatan (moves) dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.⁶⁴

⁶¹ Farid dan Yayan, *Manajemen HR STIFin Terobosan untuk Mendongkrang Produktivitas*, (Jakarta: Gramedi Pustaka Utama, 2015), h. 246.

⁶² Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), h.12.

⁶³ Arif Yusuf Hamali, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*, (Yogyakarta: Center For Acedemic Publishing Servic, 2018), h. 130.

⁶⁴ Siswanto, *Pengantar Manajemen. Cetakan Pertama*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005),



Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat di kembangkan oleh kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang di hadapi orang yang bersangkutan.

b. Jenis-jenis Motivasi

Menurut Hasibuan terdapat beberapa jenis motivasi, seperti:⁶⁵

- 1) Motivasi positif (insentif positif) Memotivasi dengan memberikan hadiah kepada mereka ataupun diri sendiri yang termotivasi untuk berprestasi baik dengan motivasi positif. Semangat seseorang individu yang termotivasi tersebut akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik.
- 2) Motivasi negatif (insentif negatif) Memotivasi dengan memberikan hukuman kepada mereka ataupun diri sendiri yang berprestasi kurang baik atau berprestasi rendah. Dengan memotivasi negatif ini semangat dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena takut akan hukuman, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik

h.119.

⁶⁵ Hasibuan. M, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007), h. 178.



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.

c. Indikator Motivasi

Menurut Suwatno motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan, keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:⁶⁶

- 1) Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan: kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan paling dasar.
- 2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologi dan intelektual.
- 3) Kebutuhan sosial, yakni kebutuhan untuk merasamemiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- 4) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan menggunakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

⁶⁶ Suwatno, dan Tjutju Yuniarsih. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 177.

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.

d. Pandangan Islam Terhadap Motivasi

Motivasi dalam Islam sendiri bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam, bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardlu lainnya. Al Qur'an menyebutkan pada surat Ar – Ra'd Ayat 11:

لَهُ، مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ، يَحْفَظُونَهُ، مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءَ أَفْلًا مَرَدًّا لَهُ، وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ، مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

Artinya: “Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merobah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merobah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.”⁶⁷

Selain itu, Dalam islam motivasi kerja dijelaskan dalam Al-Qur'an surat Al- Jumu'ah ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ 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..”⁶⁸

⁶⁷ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta : Mekar Surabaya, 2002) h. 337.

⁶⁸ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Mekar Surabaya, 2002), h. 337



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.

Pada ayat ini Allah menerangkan bahwa setelah selesai melakukan salat Jumat, umat Islam boleh bertebaran di muka bumi untuk melaksanakan urusan duniawi, dan berusaha mencari rezeki yang halal, sesudah menunaikan yang bermanfaat untuk akhirat. Hendaklah mengingat Allah sebanyak-banyaknya dalam mengerjakan usahanya dengan menghindarkan diri dari kecurangan, penyelewengan, dan lain-lainya.

Kehidupan manusia tidak dapat lepas dari masalah usaha sebagai salah satu perwujudan aktivitasnya, baik yang menyangkut aktivitas fisik maupun mental. Kekuatan motivasi dalam bekerja atau berbisnis dalam islam adalah *fastabiqul-khairat* (berlomba-lomba dalam kebaikan) untuk memenuhi kebutuhan manusia baik kebutuhan fisik psikologis maupun sosial. Dengan pekerjaan, manusia akan memperoleh kepuasan tertentu karena terpenuhi kebutuhannya. Selain itu, kerja adalah aktivitas yang mendapat dukungan sosial dan individu itu sendiri

Dukungan sosial ini dapat berupa penghargaan masyarakat terhadap aktivitas kerja yang ditekuni.

Umer Chapra berpendapat bahwa dalam ekonomi Islam, motivasi mencakup beberapa hal seperti mendapatkan keberuntungan umat manusia (*falah*), mendapatkan kehidupan yang lebih baik (*hayah thayyibah*), memberikan nilai yang sangat penting bagi persaudaran dan keadilan sosial ekonomi, dan terciptanya keseimbangan



kebutuhan materiel dan spiritual bagi umat manusia.⁶⁹

Motivasi kerja dalam Islam menurut Muwafik Saleh yaitu:

- a. Niat baik dan benar (mengharap ridha Allah SWT). Niat inilah yang menentukan arah pekerjaan, jika niat bekerja hanya ingin mendapatkan gaji maka hanya itulah yang akan didapat. Jika niat bekerja sekaligus untuk menambah simpanan akhirat, menambah harta halal, serta menafkahi keluarga, tentu akan mendapat sebagaimana yang di niatkan.
- b. Takwa dalam bekerja. Taat melaksanakan perintahnya dan menjauhi larangannya. Orang yang bertakwa dalam bekerja adalah orang yang mampu bertanggung jawab terhadap segala tugas yang diamanahkan.
- c. Ikhlas dalam bekerja. Ikhlas adalah syarat kunci diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah SWT, suatu kegiatan atau aktifitas termasuk kerja jika dilakukan dengan ikhlas maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT⁷⁰

6. Perbankan Syariah

Perbankan syariah terdiri dari dua kata, yaitu perbankan dan syariah. Kata perbankan adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang bank, mencakup tentang kelembagaan, kegiatan usaha serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya. Kata syariah dalam versi bank syariah di Indonesia adalah aturan perjanjian berdasarkan yang

⁶⁹Idri, *Hadis Ekonomi Ekonomi dalam Perspektif Hadis Nabi*, (Jakarta: Kencana, 2015) h. 45-46.

⁷⁰Ananto Pramadhika, "Motivasi Kerja Dalam Islam" *Jurnal Motivasi Kerja*, (September 2011), h. 33.

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 milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Thar Kasim Riau

dilakukan oleh pihak bank dan pihak lain untuk penyimpanan dana atau pembiayaan kegiatan usaha dan kegiatan lainnya sesuai dengan hukum Islam.⁷¹

Sementara itu menurut Undang Undang No. 21 Tahun 2008 Perbankan syariah adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang bank syariah dan unit usaha syariah, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya. Dalam pasal 1 ayat 7 UU No.21/2008 dijelaskan Bank Syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah dan menurut jenisnya terdiri atas bank umum syariah dan bank pembiayaan rakyat syariah. Selanjutnya dalam UU yang sama dijelaskan dalam pasal 1 ayat 12 bahwa yang dimaksud dengan prinsip syariah adalah prinsip hukum perbankan berdasarkan fatwa yang dikeluarkan oleh lembaga yang memiliki kewenangan dalam penetapan fatwa di bidang syariah⁷²

Dalam sistem operasional bank syariah menjalankan fungsi dan tujuannya dengan beberapa produk. Secara umum produk bank syariah dikelompokkan menjadi tiga, yaitu:⁷³

- a. Produk Pendanaan, meliputi: pendanaan dengan prinsip wadi'ah (giro wadi'ah dan tabungan wadi'ah), pendanaan dengan prinsip qardh, pendanaan dengan prinsip mudharabah (tabunngan mudharbah,

⁷¹ Zainuddin Ali, *Hukum Perbankan Syariah*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), h. 1.

⁷² Undang-undang R.I Nomor 6 Tahun 2009 *tentang Bank Indonesia & Undang-Undang R.I Nomor 21 Tahun 2008 tentang Pebankan Syariah*, Cet.1, (Bandung: Citra Umbara, 2013), h. 138-145.

⁷³ Ascarya, *Akad dan Produk Bank Syariah Ed. 1, Cet. 4*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h. 112- 129.

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.

deposito/investasi umum (tidak terikat), deposito/ investasi khusus (terikat) dan sukuk al-mudharabah), dan pendanaan dengan prinsip ijarah (sukuk al-ijarah).

- b. Produk Pembiayaan, meliputi: pembiayaan dengan prinsip jual beli (murabahah, salam, dan istishna'), pembiayaan dengan prinsip bagi hasil (mudharabah dan musyarakah), dan pembiayaan dengan prinsip sewa (ijarah dan IMBT).
- c. Produk Jasa Perbankan, meliputi: jasa keuangan, antara lain qardh (dana talangan), hiwalah (anjak piutang), wakalah (L/C, transfer, inkaso, kliring, RTGS, dan sebagainya), sharf (jual beli valuta asing), rahn (gadai), ujr/wakalah (payroll), kafalah (bank garansi), jasa nonkeuangan yaitu wadiah yad amanah/ujr (safe deposit box), jasa keagenan yaitu mudharabah muqayyadah (investasi terikat (channeling), jasa kegiatan sosial yaitu qardhul hasan (pinjaman sosial).

7. Pengaruh Antar Variabel

a. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Handoko⁷⁴ kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Kepemimpinan adalah dimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahan agar melakukan tindakan dengan tujuan untuk kemajuan perusahaan. Jika seorang

⁷⁴ Handoko, Hani.. *Manajemen. edisi 2*. (Yogyakarta : BPFE, 2009), h. 294



pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang tidak baik akan berakibat kinerja suatu karyawan tidak baik pula.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayati⁷⁵ lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat peka dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi atau perusahaan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitasnya dan menyelesaikan tugas atau tanggung jawabnya.

c. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kadarisman⁷⁶ motivasi sebagai pendorong atau penggerak perilaku kearah pencapaian tujuan merupakan suatu siklus yang terdiri dari tiga elemen, yaitu adanya kebutuhan (*needs*),

⁷⁵ Sedarmayanti. . *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*, (Bandung: Refika Aditama, 2011), h. 1

⁷⁶ Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2012), h. 276



dorongan untuk berbuat atau bertindak (*drives*), dan tujuan yang diinginkan (*goals*). Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri sebagai alasan yang mendasari semangat kerja dalam melakukan sesuatu atau mengarahkan perilaku sehingga perusahaan atau organisasi memerlukan SDM yang memiliki motivasi yang tinggi agar dapat memberikan kinerja yang baik dan antusias untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi. Jika perusahaan memiliki karyawan yang tidak memiliki motivasi dalam bekerja hal tersebut akan mempengaruhi kinerja perusahaan.

B. Penelitian Terdahulu

Sehubungan dengan pedoman dalam penelitian ini, mengacu pada penelitian sebelumnya yang meneliti terhadap variabel yang sama. Meskipun terdapat perbedaan dengan penelitian sebelumnya, namun penelitian ini dapat dijadikan pedoman karena terdapat kesamaan terhadap variabel yang diteliti yang mengenai pegawai negeri sipil. Adapun matrik penelitian terdahulu dapat dilihat pada Tabel II.1. 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.

Tabel II.1
Rangkuman Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/Tahun/Judul	Variabel penelitian	Hasil Penelitian
1	Alwi Suddin, 2010, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta ⁷⁷	leadership, motivation, environment official's performance	Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja di Kecamatan Laweyan Kota Surakarta mampu memperbaiki kinerja pegawai, sehingga dalam hal ini kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil temuan dalam penelitian ini, mengindikasikan bahwa baik dan buruknya kinerja sangat dipengaruhi oleh tepatnya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh camat selaku pimpinan. Camat sebagai pimpinan hendaknya lebih memperhatikan bawahan dan tidak bertindak sesuka hati. Apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan baik, maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.

⁷⁷ Tesis Alwi Suddin, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta*, Tahun 2010

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.

No	Peneliti/Tahun/Judul	Variabel penelitian	Hasil Penelitian
2	Isnan Arief Aryono, 2017, Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta dengan variabel Motivasi sebagai intervening ⁷⁸	Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kinerja.	Hasil penelitian menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi, dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,025 < 0,05$. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi, dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap motivasi, dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja, dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,025 < 0,05$. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,120 > 0,05$. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja, dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja, dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Pengaruh

⁷⁸ Tesis Isnan Arief Aryono, *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta dengan variabel Motivasi sebagai intervening*, Tahun 2017

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Peneliti/Tahun/Judul	Variabel penelitian	Hasil Penelitian
			<p>langsung kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 0,229 sedangkan pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening sebesar 0,084. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi. Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 0,190 sedangkan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening sebesar 0,237.</p>
3	<p>AA Gde Oka Pramadita Dan Ida Bagus Ketut Surya, 2015, Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Distribusi Di Denpasar Bali⁷⁹</p>	<p>kinerja, motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja.</p>	<p>Analisis membuktikan variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali. Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja secara dominan pada PT PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali.</p>

⁷⁹ Jurnal AA Gde Oka Pramadita Dan Ida Bagus Ketut Surya, *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Distribusi Di Denpasar Bali*. Tahun 2015

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	Peneliti/Tahun/Judul	Variabel penelitian	Hasil Penelitian
4	Ryani D. Parashakti, dkk, 2018, Effect of Styles and Leadership Work Discipline to Employee Performance (Case Study of PT. Telecommunication Indonesia Tbk Dki Jakarta) ⁸⁰	leadership style, work discipline, employee performance	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telecommunication Indonesia, Tbk.
5	Aan Hardiyana, Farina Helwiyana, 2011, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Bandung ⁸¹	kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kategori cukup baik, motivasi kerja kategori baik, lingkungan kerja kategori cukup baik, kinerja pegawai kategori baik. Pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 17.9%. Pengaruh tidak langsung kepemimpinan melalui motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 6.1 % dan melalui lingkungan kerja sebesar 11.5%, maka pengaruh totalnya sebesar 35.5%. Pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 14.2%. Pengaruh tidak langsung motivasi melalui kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 11.15% dan melalui lingkungan kerja sebesar 6.3%, maka pengaruh totalnya sebesar 32.1%.

⁸⁰ Jurnal Ryani D. Parashakti, dkk, *Effect of Styles and Leadership Work Discipline to Employee Performance (Case Study of PT. Telecommunication Indonesia Tbk Dki Jakarta)*, Tahun 2018⁸⁰

⁸¹ Jurnal Aan Hardiyana, Farina Helwiyana, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Bandung*, Tahun 2011

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	Peneliti/Tahun/Judul	Variabel penelitian	Hasil Penelitian
			Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 4.4%. Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja melalui kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 6.2 % dan melalui motivasi sebesar 6.3%, maka total pengaruh sebesar 16.9%.
6	Gede Restu Mahajaya1 Made Subudi, 2016, Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Badung ⁸²	motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, kinerja pegawai	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan disimpulkan bahwa motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai inspektorat. Inspektorat Kabupaten Badung disarankan untuk selalu memberikan dorongan kepada pegawai berupa peningkatan gaji, memberikan informasi yang lengkap tentang pelaksanaan kerja yang benar, dan memperhatikan lingkungan kerja berupa peningkatan kualitas lingkungan kerja, serta meningkatkan kinerja terutama dalam hal peningkatan keterampilan serta kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan kelompok maupun individu dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi

⁸² Jurnal Gede Restu Mahajaya1 Made Subudi, *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Badung*, Tahun 2016

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	Peneliti/Tahun/Judul	Variabel penelitian	Hasil Penelitian
7	Akhmad Fydayeen, dkk, 2016, Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kota Samarinda ⁸³	Kepemimpinan, Motivasi kerja, Kinerja,	Dari ketiga variabel tersebut yang berpengaruh dominan dan positif adalah variabel Kepemimpinan, sedangkan variabel Motivasi Kerja menunjukkan pengaruh negatif terhadap Kinerja. Secara parsial variabel yang mempunyai pengaruh signifikan (bermakna) terhadap kinerja pegawai Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kota Samarinda adalah variabel Kepemimpinan. Dari kedua variabel tersebut variabel Kepemimpinan mempunyai pengaruh terbesar dari variabel lainnya. Secara simultan pengaruh yang dijelaskan variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.
8	Ichsan Kasnul Farabym 2018, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan ⁸⁴	gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja	Berdasarkan uji variabel bebas F (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap variabel terikat (kinerja). Melalui pengujian (R) koefisien korelasi diperoleh bahwa tingkat korelasi atau hubungan antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah hubungan yang tinggi yaitu sebesar 60,8%.

⁸³ Jurnal Akhmad Fydayeen, dkk, *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kota Samarinda*, Tahun 2016

⁸⁴ Tesis Ichsan Kasnul Farabym, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Tahun 2018

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

No	Peneliti/Tahun/Judul	Variabel penelitian	Hasil Penelitian
9	Enny Noviyanti, 2019, The Effect of Leadership, Work Motivation and Work Satisfaction on Performance of Employees of Education and Culture Department in Padang Pariaman ⁸⁵	leadership, motivational work satisfaction, performance	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan pada kinerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kota Padang Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pariaman
10	Tubagus Ahmad Darajat, 2019, The Effect of Work Discipline, Work Motivation and Leadership on Employee Performance at PT. Devrindo Widya Karawang – Indonesia ⁸⁶	Work Discipline, Work Motivation and Leadership Employee Performance	Kesimpulan hasil berikut dari analisis data penelitian: 1) disiplin kerja yang baik, 2) motivasi kerja yang baik, 3) kepemimpinan yang baik, dan 4) kinerja karyawan yang baik. Ada pengaruh baik secara parsial dan simultan disiplin kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Devrindo Widya Karawang - Indonesia

⁸⁵ Jurnal Enny Noviyanti,, *The Effect of Leadership, Work Motivation and Work Satisfaction on Performance of Employees of Education and Culture Department in Padang Pariaman*, Tahun 2019

⁸⁶ Jurnal Tubagus Ahmad Darajat, *The Effect of Work Discipline, Work Motivation and Leadership on Employee Performance at PT. Devrindo Widya Karawang – Indonesia*, Tahun 2019

State Islamic University of Sulthan Hassan 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 milik UIN Suska Riau

No	Peneliti/Tahun/Judul	Variabel penelitian	Hasil Penelitian
11	M. Akbar, SE, MM, 2017, <i>The Influence Of Leadership And Work Environment On Employee Performance: A Case Study Of A Private University In Jakarta</i> ⁸⁷	Leadership, employee performance, work environment	Penelitian ini didefinisikan menjadi tiga aspek utama yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Adapun secara umum perbedaan antara Penelitian yang sekarang dilakukan dengan penelitian sebelumnya adalah Perbedaan dari segi tempat penelitian, variabel yang digunakan, dan alat analisis, serta dalam penelitian yang sekarang menggunakan variasi dengan variabel moderating yaitu produktivitas kerja karyawan. Sehingga membuat penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan di atas.

C. Kerangka Penelitian

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja sebagai berikut:⁸⁸

1. Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari perusahaan dan dari dalam dirinya sendiri maka karyawan akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaannya dengan baik.

⁸⁷ Jurnal M. Akbar, SE, MM, *The Influence Of Leadership And Work Environment On Employee Performance: A Case Study Of A Private University In Jakarta*, Tahun 2017

⁸⁸ Mahmudah Enny W, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya, UBHARA Manajemen Press, 2019), h. 115.



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.

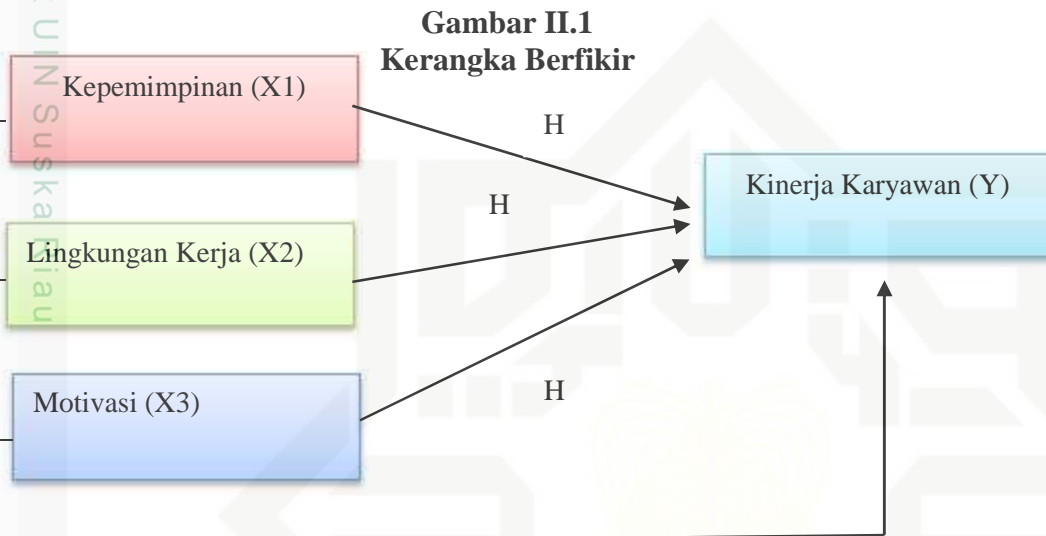
2. Kepemimpinan, merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya unruk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
3. Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memrintahkan bawahannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.
4. Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Teori tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Aan Hardiyana, Farina Helwiyen dengan hasil peneltiian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 17.9%. Pengaruh tidak langsung kepemimpinan melalui motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 6.1 % dan melalui lingkungan kerja sebesar 11.5%, maka pengaruh totalnya sebesar 35.5%. Pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 14.2%. Pengaruh tidak langsung motivasi melalui kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 11.15% dan melalui lingkungan kerja sebesar 6.3%, maka pengaruh totalnya sebesar 32.1%. Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 4.4%. Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja melalui kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 6.2 % dan melalui motivasi sebesar 6.3%, maka total pengaruh sebesar 16.9%.⁸⁹

⁸⁹Aan Hardiyana, Farina Helwiyen, 2011, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan*

Berdasarkan pada pendapat para ahli dan penelitian terdahulu, maka dapat digambarkan kerangka penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Gambar II.1
Model Penelitian**



Sumber: Data Olahan, 2020

Tabel II.2

Konsep Dan Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana yang dibuat oleh Bank Riau Kepri Syariah yang dilaksanakan oleh pimpinan dan pegawai (SDM) sesuai tanggung jawab yang bekerja di Bank Riau Kepri Syariah untuk mencapai tujuan organisasi dengan secara legal, tidak melanggar hukum	1. Kuantitas; 2. Kualitas; 3. Jangka waktu; 4. Kehadiran; 5. Sifat koferatif; 6. Inisiatif; 7. Kerja sama; ⁹⁰	Ordinal

Kabupaten Bandung, *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* Vol. 5, No. 2, Oktober 2011, 86-96

⁹⁰ Setiawan, Toni, *Op.cit*, h.147.

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 Saif 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.

	dan aturan, serta sesuai dengan moral dan etika.		
Kepemimpinan (X ₁)	<p>kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa, sehingga orang lain itu mau melaksanakan kehendak pemimpin, meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.</p> <p>Selanjutnya Blanchard dan Hersey mengatakan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu dalam kelompok dalam usaha mencapai tujuan dalam situasi tertentu</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sifat. 2. Kebiasaan. 3. Tempramen. 4. Watak. 5. Kepribadian.⁹¹ 	Ordinal
Lingkungan Kerja (X ₂)	<p>Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan fisik <ul style="list-style-type: none"> Lingkungan kerja fisik yakni: 1) Peralatan kerja 2) Penerangan atau cahaya 3) Suhu udara 4) Keamanan kerja. b) Lingkungan Kerja Non Fisik 2. Lingkungan Kerja Non Fisik, yaitu: <ul style="list-style-type: none"> 1) Hubungan 	

⁹¹ Kartini Kartono, *Op. cit*, h. 34.

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.

		dengan atasan 2) Hubungan dengan sesama rekan kerja ⁹²	
Motivasi (X ₃)	Dorongan terhadap serangkaian proses perilaku pegawai Bank Riau Kepri Syariah pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan. Heller.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan harga diri 5. Kebutuhan aktualisasi diri.⁹³ 	Ordinal

Sumber: Berbagai Sumber

⁹² Sedarmayanti., *Op. cit*, h. 26

⁹³ Suwatno, dan Tjutju Yuniarsih, *Op. cit*, h. 177

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

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian lapangan (*field research*), dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Untuk mengetahui pengaruh *treatment* (perlakuan) itu melalui beberapa proses antara lain pengumpulan data, analisis, interpretasi data, serta penulisan hasil-hasil penelitian. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara keseluruhan, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisa data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁹⁴

B. Tempat Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang berlokasi di Pekanbaru pada PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pekanbaru yang beralamat di Jalan Jend.Sudirman No 628 Kota Pekanbaru Provinsi Riau. Alasan memilih lokasi tersebut karena PT. Bank Riau Kepri merupakan bank daerah yang pada tahun 2017 ini termasuk dalam kategori Top BUMD 2017. Bank kebanggaan masyarakat Riau dan Kepulauan Riau (Kepri) tersebut meraih dua penghargaan sekaligus. Dua penghargaan itu satu untuk kategori

⁹⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 13.



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

Special Improvement diraih BRK, sedangkan Top CEO BUMD 2017 untuk kategori CEO BUMD Berbasis Character & Soft Competency untuk Direktur Utama BRK, Irvandi Gustari. Hingga akhir Mei 2017, penghargaan nasional telah diraih BRK berjumlah 16 Awards. Penelitian ini dilakukan mulai Desember 2020 hingga Februari 2021.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁹⁵ Sedangkan pendapat lain, populasi adalah “Sekelompok subjek baik manusia, gejala, nilai tes ataupun peristiwa.”⁹⁶ Pengertian populasi menurut Marzuki adalah keseluruhan bahan atau elemen yang diselidiki.⁹⁷

Populasi ini bisa berupa manusia, suatu gejala, benda/barang, bahan tulisan atau apa saja yang dapat membantu atau mendukung penelitian tersebut “metodologi penelitian kuantitatif” bahwa populasi dapat dibedakan atas populasi tak hingga dan populasi terbatas. Bagaimanapun terbatasnya populasi hendaknya diperhitungkan urgensinya bagi kehidupan yang relatif luas. Di samping itu dikenal pula populasi yang homogen dan heterogen. Kedua jenis pengelompokan ini, akan mempunyai makna tersendiri dalam pengambilan sampel.⁹⁸

⁹⁵ Sugiyono, *Op.cit.*, h. 115.

⁹⁶ Winarno Surachman, *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar Metode Teknik*, (Bandung: Tarsito, 1990), h.93.

⁹⁷ Marzuki, *Metodologi Riset*, (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UII, 1983), h.52.

⁹⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 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.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pimpinan dan karyawan PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pekanbaru yang berjumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *total sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan mengambil sampel keseluruhan⁹⁹, yang ditetapkan peneliti berjumlah 30 orang.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer. Data primer yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya⁹⁹ berupa data yang diperoleh langsung dari pimpinan dan karyawan PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pekanbaru. Data ini untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Data Sekunder. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi¹⁰⁰ berupa data yang diperoleh dari buku-buku, dokumen serta literatur-literatur yang berhubungan dengan pembahasan penelitian.

E. Hipotesis Penelitian

Good dan scates menyatakan bahwa hipotesis atau hipotesa adalah sebuah dugaan atau refrensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara

⁹⁹ Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), h. 102.

¹⁰⁰ *Ibid*, h. 102.



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

yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam mengambil keputusan.¹⁰¹

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh serta hubungan yang positif antara dua variabel atau lebih perlu dirumuskan suatu hipotesis.

Dimana hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Maka berdasarkan kerangka pemikiran di atas, hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Menurut Handoko, kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Kepemimpinan adalah dimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahan agar melakukan tindakan dengan tujuan untuk kemajuan perusahaan. Jika seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang tidak baik akan berakibat kepada kinerja karyawan menjadi tidak baik pula. Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru.

2. Menurut Sedarmayati, lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan suatu yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja

¹⁰¹Suharyadi dan Purwanto S.K, *Statistik untuk Ekonomi dan Keuangan Modern, Edisi 2* (Jakarta: Salemba Empat, 2011), h. 81.



pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan tanggungjawab kepada organisasi atau perusahaan. jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitasnya dan menyelesaikan tugasnya dan tanggung jawabnya. Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis:

H2: Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap kinerja karyawan Pada PT.Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru.

3. Menurut Kadarisman, motivasi sebagai pendorong atau penggerak perilaku kearah pencapaian tujuan merupakan suatu siklus yang terdiri dari tiga elemen, yaitu adanya kebutuhan (Needs), dorongan untuk berbuat dan bertindak (drives), dan tujuan yang diinginkan (goal). Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri sebagai nalasan yang mendasari semangat kerja dalam melakukan sesuatu atau mengarahkan perilaku sehingga perusahaan atau organisasi memerlukan SDM yang memiliki motivasi yang tinggi agar dapat memberikan kinerja yang baik dan antusias untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi. Jika perusahaan memiliki karyawan yang tidak memiliki motivasi dalam bekerja hal tersebut akan mempengaruhi kinerja perusahaan. berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis:

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.



H3: Terdapat pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru.

4. Menurut Handoko, kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Kepemimpinan adalah dimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahan agar melakukan tindakan dengan tujuan untuk kemajuan perusahaan. Jika seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang tidak baik akan berakibat kepada kinerja karyawan menjadi tidak baik pula. Menurut Sedarmayati, lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan suatu yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan tanggungjawab kepada organisasi atau perusahaan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitasnya dan menyelesaikan tugasnya dan tanggung jawabnya.

Menurut Kadarisman, motivasi sebagai pendorong atau penggerak perilaku kearah pencapaian tujuan merupakan suatu siklus yang terdiri

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

dari tiga elemen, yaitu adanya kebutuhan (Needs), dorongan untuk berbuat dan bertindak (drives), dan tujuan yang diinginkan (goal). Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri sebagai nalasan yang mendasari semangat kerja dalam melakukan sesuatu atau mengarahkan perilaku sehingga perusahaan atau organisasi memerlukan SDM yang memiliki motivasi yang tinggi agar dapat memberikan kinerja yang baik dan antusias untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi. Jika perusahaan memiliki karyawan yang tidak memiliki motivasi dalam bekerja hal tersebut akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Dari uraian di atas dapat dirumuskan hipotesis:

H4: Terdapat pengaruh kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru.

F. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode yang dikumpulkan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Observasi yaitu teknik yang menuntut adanya pengamatan dari peneliti baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap objek penelitiannya.¹⁰²

¹⁰² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 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.

- b. Wawancara yaitu teknik untuk mengumpulkan data yang akurat untuk keperluan proses pemecahan masalah tertentu, yang sesuai dengan data.¹⁰³ Pencarian data dengan teknik ini dilakukan dengan cara tanya jawab langsung kepada pimpinan dan karyawan PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pekanbaru.
- c. Kuesioner yaitu suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/ Pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut.¹⁰⁴
- d. Studi Pustaka yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menelusuri file atau dokumen-dokumen serta informasi yang berkaitan dengan objek penelitian.

2. Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data yaitu dengan cara dikaitkan dengan masing-masing tujuan seperti yang terdapat pada tabel berikut ini:

**Tabel III.1 :
Pengolahan Data¹⁰⁵**

Tujuan Penelitian	Teknik Analisa
T-1 : Pengaruh X_1 terhadap Y	Regresi Linear Berganda
T-2 : Pengaruh X_2 terhadap Y	
T- 3 : Pengaruh X_3 terhadap Y	
T.- 4 : Pengaruh X_1, X_2, X_3 terhadap Y	

Dalam suatu penelitian, data merupakan hal yang sangat penting. Sebelum melakukan penyebaran angket/ kuesioner, penentuan skala

¹⁰³ Muhammad, *Op. cit.*, h. 151.

¹⁰⁴ Husein Umar, *Op. cit.*, h. 51.

¹⁰⁵ Data Olahan 2016.

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.

pengukuran kuesioner adalah langkah pertama yang dilakukan agar mempermudah proses pengolahan data yang menggunakan program SPSS 27.00 (*Statistical Package for Social Science*), yaitu software yang dirancang untuk membantu pengolahan data secara statistic.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan angket bersifat tertutup. Angket diajukan dengan menggunakan skala *Likert* meliputi skala 1 sampai 5. Urutan untuk skala ini menggunakan lima angka penilaian, yaitu:

Tabel. III.2 :
Bobot Penilaian Skala Likert¹⁰⁶

Skala	Bobot
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: Supranto, 2003

G. Teknik Analisa Data

1. Analisis Deskriptif

Ferdinand menyatakan bahwa analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran tentang suatu data, seperti rata-rata (*mean*), jumlah (*sum*), simpangan baku (*standard deviation*), varian (*variance*), rentang (*range*), nilai maksimum dan nilai minimum dan sebagainya. Menganalisis secara deskriptif juga menggunakan kuantitatif dari persepsi dari para responden tentang harga, persepsi kualitas, *green product*,

¹⁰⁶ Supranto, *Metode Riset Aplikasinya dalam Pemasaran*, Ed. Ke-7, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003), h. 132.



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.

serta keputusan pembelian melalui kuesioner. Dalam penelitian ini kuesioner menggunakan skala likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.¹⁰⁷

Disamping secara deskriptif juga menggunakan analisis data secara kuantitatif, yaitu analisis dengan cara mengumpulkan, mengelompokkan dan mentabulasi data. Data diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner dalam bentuk tabel kemudian menghubungkannya dengan teori-teori yang relevan dengan penelitian ini. Selanjutnya penulis menarik kesimpulan. Untuk menganalisis data secara kuantitatif maka penulis akan menggunakan teknik analisis data secara statistik menggunakan SPSS (*Statistical Program For Social Science*) 27.00.

2. Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Ghozali mengatakan bahwa uji validitas digunakan untuk menguji sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan teknik korelasi *Product Moment Person*, yaitu cara melakukan korelasi antar skor masing-masing variabel dengan skor totalnya. Suatu variabel atau pernyataan dikatakan valid jika koefisien korelasi atau r hitung $< r$ tabel.¹⁰⁸

¹⁰⁷ Augusty, Ferdinand., *Metode Penelitian Manajemen*. (Semarang. Badan. Penerbit Universitas Diponegoro, 2013)

¹⁰⁸ Ghozali., *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. (Badan Penerbit. UNDIP, 2014), 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. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas didasarkan pada nilai Cronbach Alpha, bila Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60, maka hal ini menunjukkan instrumen tersebut dapat dikatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data dalam model regresi variabel dependen dan variabel independennya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik jika memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal. Pengujian ini dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

Ghozali lebih lanjut menyatakan pengujian normalitas dengan multivariat dengan melihat nilai kritis z-score kemencengan (Skeweness-Kurtosis) sebaran data setiap variabel. Bila rasio Skeweness-Kurtosis berada diantara -2 s/d +2, maka data dapat



dikatakan normal. Pengambilan keputusan yang dapat dilakukan adalah:¹⁰⁹

Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- 1) Jika data (titik) menyebar jauh dari garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Bila rasio skeweness-kurtosis belum berada diantara -2 s/d $+2$, maka terjadi outlier (Ghozali, 2008) dan data outlier harus dikeluarkan. Untuk melihat terjadi outlier dapat diketahui melalui *casewise diagnostic* atau *chart observed value- unstandardarized residual*.

Untuk mengetahui apakah suatu model regresi memiliki permasalahan normalitas dapat juga dilakukan dengan cara: analisis grafik, yaitu penarikan kesimpulan berdasarkan analisis terhadap histogram dan *normal probability plot*. Analisis grafik memiliki banyak kelemahan karena penarikan kesimpulannya hanya berdasarkan pada pengamatan semata. Analisis ini bermanfaat pada awal analisis saja, kemudian untuk lebih detailnya ditinjaulanjuti oleh analisis lain yang lebih terukur.

¹⁰⁹ *Ibid*, h. 149.

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.

Selain itu juga bisa dengan menggunakan teknik kolmogorov smirnov. Kaidah yang digunakan untuk menguji normalitas yaitu skor Sig, yang ada pada hasil penghitungan kolmogorov-smirnov. Apabila angka Sig. lebih besar atau sama dengan 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal akan tetapi apabila kurang dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier berganda terdapat korelasi residual pada periode t dengan residual periode $t-1$ (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.¹¹⁰

Uji autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya autokorelasi antar variabel penelitian dengan melihat nilai Durbin Watson pada output uji yang dibandingkan dengan nilai tabel signifikan 0, 05 jumlah data penelitian serta variabel independen. Untuk menguji apakah terjadi autokorelasi antar variabel yang diteliti, maka digunakan uji Durbin-Watson yaitu dengan cara membandingkan nilai Durbin-Watson yang dihitung dengan Dl dan Du yang ada dalam tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

- | | |
|--|----------------------------|
| 1) $Dl < Dw \text{ hitung} < Du$ | = Tidak dapat disimpulkan |
| 2) $Dw \text{ hitung} < Dl$ | = Ada autokorelasi positif |
| 3) $Du < Dw \text{ hitung} < 4 - Du$ | = Tidak ada autokorelasi |
| 4) $Dw \text{ hitung} > 4 - Du$ | = Ada autokorelasi negatif |
| 5) $4 - Dl < Dw \text{ hitung} > 4 - Du$ | = Tidak dapat disimpulkan |

¹¹⁰ *Ibid*, h. 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.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika *variance* dan residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.¹¹¹

d. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya, (2) *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada data yang akan diolah.

¹¹¹ Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Edisi Kedua*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006), h. 69.



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.

4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi R^2 .

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi dilakukan untuk mengetahui bagaimana variabel terikat dapat diprediksi melalui variabel-variabel bebas secara individual, sehingga dapat diputuskan apakah naik turunnya variabel terikat dapat dilakukan melalui menaikkan atau menurunkan variabel-variabel bebas.

Regresi Linear Berganda (*Multiple Linear Regression*) merupakan metode statistic yang digunakan untuk menganalisa hubungan antara satu variabel terikat (*dependen*) dengan beberapa variabel bebas (*independen*). Variabel bebas adalah variabel-variabel yang tidak dipengaruhi variabel-variabel lainnya, sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas.

Digunakan regresi linear berganda ini ditujukan untuk:

- 1) Memprediksikan (*Prediction*)
- 2) Menjelaskan (*Explanation*)
- 3) Mengspesifikasikan hubungan statistic
- 4) Menentukan variabel-variabel bebas dan terikat

Setelah menganalisis ketiga variabel, maka jawaban responden untuk variabel-variabel dalam kelompok factor dijumlahkan dan dihitung nilai rata-ratanya. Selanjutnya nilai rata-rata tersebut akan

dijadikan data-data untuk variabel-variabel bebas dan variabel terikat, untuk pengolahan regresi linear. Dengan rumus :

Model 1 :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefesien regresi

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Lingkungan Kerja

X_3 = Motivasi

e = Error

b. Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan pengujian 2 sisi yaitu membandingkan antara t hitung dengan tingkat t tabel, sehingga H_a akan diterima apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan *significance level* 0,05 ($\alpha = 5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefesien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara parsial variabel

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.

independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

c. Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan significance level 0,05 ($\alpha=5\%$).

Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikans $> 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara simultan ketiga variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara simultan ketiga variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.



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.

Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat juga dilakukan dengan cara melihat F_{hitung} dan F_{tabel} maka H_a diterima. Hal ini berarti variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a ditolak. Hal ini berarti variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada di antara 0 dan 1. Nilai koefisien yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan tesis adalah sebagai berikut¹¹²:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pendahuluan terdiri dari antara lain latar belakang masalah, permasalahan yang memuat, identifikasi masalah, batasan masalah, dan rumusan masalah serta ditambah dengan tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

¹¹² Pasca Sarjana UIN Suska Riau, *Buku Panduan Penulisan Tesis dan Disertasi*, (Pekanbaru: Pascasarjana, 2015), h. 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.

BAB II : LANDASAN TEORETIS

Dalam bab ini terdiri dari kerangka teori, penelitian yang relevan (penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang sedang dilakukan, jurnal internasional dan jurnal terakreditasi nasional, serta indikator variabel atau konsep operasional.

BAB III : METODE PENELITIAN

Menguraikan secara jelas tentang metode penelitian, terdiri dari pendekatan penelitian, informan atau populasi dan sampel penelitian, instrumen penelitian, hipotesis penelitian dan analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Berisikan hasil penelitian yang berisi temuan umum penelitian dan temuan khusus penelitian.

BAB V : PENUTUP

Penutup yang berisikan kesimpulan dan saran.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian tentang **Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru** adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh t hitung X1 lebih besar daripada t tabel. Yaitu nilai t hitung (8,141) lebih besar dari t tabel (1,703) diterima pada taraf signifikansi 5%.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh t hitung X2 lebih besar dari t tabel. Yaitu nilai t hitung (4.993) lebih besar dari t tabel (1,703), diterima pada taraf signifikansi 5%.
3. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh t hitung X3 lebih besar dari t tabel. Yaitu nilai t hitung (8,141) lebih besar dari t tabel (1,703), diterima pada taraf signifikansi 5%.
4. Kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru. Hal ini terbukti dari hasil uji F yang



menunjukkan hasil F Hitung sebesar 11.350 lebih besar dari F tabel sebesar 3,35 diterima pada taraf signifikansi 5%.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diajukan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya:

1. Kepada pemimpin agar sering menekankan pentingnya tugas dan meminta melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya serta memberi bawahan kebebasan untuk memberikan komentar terhadap perintah tersebut dan pimpinan hendaknya ketika ada karyawan melakukan kesalahan tidak menegurnya menggunakan bahasa yang kasar, namun terlebih dahulu memberikan nasehat yang memotivasi karyawan untuk lebih baik dalam tugasnya, dan ini ternyata mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru.
2. Perlu ditingkatkan oleh para karyawan yaitu membuat suasana kerja yang lebih nyaman, lingkungan yang bersih, serta komunikasi yang baik dengan rekan kerja dapat memberikan dorongan semangat kerja tinggi sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru.
3. Perlu untuk ditingkatkan rasa saling membantu dan tolong menolong antar sesama karyawan dalam pekerjaan yang sulit dan Perusahaan perlu memberikan apresiasi penghargaan seperti berupa bonus kepada karyawan yang berprestasi dalam bekerja sesuai dengan pekerjaannya tentunya 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 milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

akan menjadikan semangat untuk bekerja dan ini akan mendorong karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan termotivasi sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru.

© 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

- Aan Hardiyana, Farina Helwiyani, 2011, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Bandung*, Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 5, No. 2, Oktober 2011, 86-96
- A.A. Anwar Prambudu Mangkunegara. 2014. Manajemen Sumber Daya. Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Abdul Hakim, Dr. 2014, *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Pendekatan Konvensional dan Nilai-Nilai Islami)*, Semarang, EF Press Digimedia.
- Abdul Hamid Mursi, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara,
- Abu Fahmi, dkk, 2014, *HRD Syariah Teori dan Implementasi*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama,
- Adam Ibrahim Indrawijaya, 2010, *Teori , Perilaku, Dan Budaya Organisasi.*, Bandung: PT Refika Aditama,
- Augusty, Ferdinand. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang. Badan. Penerbit Universitas Diponegoro.
- Amrullah, Pegawai Bag. Marketing Bank Riau Kepri Syariah Pekanbaru, Wawancara Pada Februari 2010.
- nanto Pramadhika, 2011, *Motivasi Kerja Dalam Islam* Jurnal Motivasi Kerja, September.
- Anoraga, Pandji, 2012, *Manajemen Bisnis*, Jakarta. Rineka Cipta,
- Arif Yusuf Hamali. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Servis,
- Ascarya, 2013, *Akad dan Produk Bank Syariah Ed. 1, Cet. 4*. Jakarta: Rajawali Pers,
- Azuar Juliandi, *Parameter Lingkungan Kerja dalam Perspektif Islam*, Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 14, No. 01, April 2014
- Bangun, Wilson., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Penerbit Erlangga.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Stateslam: University of Sultan Saif Kasim Riau

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.



- Bejo Siswanto. 2010. Manajemen Tenaga kerja Ancaman dalam Pendaya gunaan dan Pengembangan unsur Tenaga Kerja. Bandung: Sinar Baru,
- Belcher, 1987, *Productivity Plus*, Texas: Gulf Publishing Company,
- Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, 2009, Manajemen Bisnis Syariah, Bandung :Alfaberta,
- Colquitt, 2011, *Organization Behavior*, Singapore: McGraw-Hill.
- D.Koeshartono dan M. F. Shellyana Junaedi. 2005. *Hubungan Industrial*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.
- Danang Sunyoto. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Praktik Penelitian, Yogyakarta: PT. Buku Semeru.
- DEPDIKNAS, 2007, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, Departemen Agama Republik Indonesia, 2002 Al-Qur'an dan Terjemahnya, Jakarta : Mekar Surabaya,
- Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, 2003, Manajemen Syariah dalam Pratik, Jakarta: Gema Insani Press,
- Farid dan Yayan, 2015, Manajemen HR STIFin Terobosan untuk Mendongkrang Produktivitas, Jakarat: Gramedi Pustaka Utama,
- Futisno Cardoso Gomes, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Andi,
- Garry Dessler, 2011, *Human Resource Management Edisi Terjemah Jilid-2*, Jakarta : PT. Indeks,
- Ghozali, 2014. Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit. UNDIP ,
- Hani Handoko, 2011, *Manajemen Edisi* , BPFY-Yogyakarta, Yogyakarta,
- Husein Umar, 2009, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: Rajawali Pers,
- Idri, 2015, Hadis Ekonomi Ekonomi dalam Perspektif Hadis Nabi, Jakarta: Kencana,
- Joseph M. Putti, 2010, *Mamahami Produktivitas, Tangerang*, Binarupa Aksara
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing. Organisasi*. Yogyakarta. Graha Ilmu,

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. 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.

M. Maruf Abdullah, 2013, *Manajemen Bisnis Syariah*, Yogyakarta, ASWAJA,

Mahmudah Enny W., 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya, UBHARA Manajemen Press,

Mahmudi, 2010, *Manajemen Kinerja Sektor Publik, Edisi Kedua*, Yogyakarta. UPP. STIM. YKPN,

Malayu S.P Hasibuan, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara,

_____, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara,

_____, 2007, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: PT Bumi Aksara,

Marbawi Adamy, 2016, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*, Universitas Malikussaleh.

Marzuki, 1983, *Metodologi Riset*, Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UII,

Moheriono, 2012, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta, Grafindo Persada.

Mohammad Karim, 2010, *Konsep Kepemimpinan Transformasional*, UIN Maliki Press, Malang,

Muhammad, 2008, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, Jakarta: Rajawali Pers,

Priyono, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sidoarjo, Zifatama Publisher

Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, 2001, *Organizational Behavior*, New York: McGraw-Hill Companies, Inc,

Sadili Samsudin. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

Siswanto, 2005, *Pengantar Manajemen*. Cetakan Pertama Jakarta: PT Bumi Aksara,

Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Setiawan, Toni. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Produktivitas*. Jakarta: Platinum.

Soekidjo Notoatmodjo, 2015, *Pengembangan Sumber daya Manusia*, Jakarta: PT Rineka Cipta,

Sofyandi dan Garniwa, 2007. "Perilaku Organisasional". Yogyakarta: Graha Ilmu,



Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Bandung: Alfabeta,

Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta,

Sunarto, 2007, *Penelitian Kuantitatif*, dalam Workshop STAI Alkhozini 8 Desember

Sutrisno Edy, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Pranada Media Group.

_____, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Prenada Media,

_____, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Pranada Media Group.

_____, 2009, *Penelitian Lingkungan Kerja*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group,

Suwatno dan Donni, 2013, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta,

Suwatno, dan Tjutju Yuniarsih. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Taufiqurokhman, Dr. S.Sos., M.Si. 2009, *Mengenal Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama.

Undang-undang R.I Nomor 6 Tahun 2009 tentang Bank Indonesia & Undang-Undang R.I Nomor 21 Tahun 2008 tentang Pebankan Syariah, Cet.1, Bandung: Citra Umbara,2013,

Veithzal Rivai, 2012, Dedy Mulyadi, *Kepemimpinan Dan Prilaku Organisasi*, Jakarta :Rajawali Pers

Veithzal Rivai Zainal, dkk, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Peusahaan*, Jakarta : PT. Raja Gafindo Persada,

_____, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali pers.

Rivai Veithzal, dkk, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktek*, Rajawali Pers,

Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers.

_____, 2014. *Prilaku dalam Organiasi*, Jakarta: Rajawali Pers.

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.

Winarno Surachman, 1990, *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar Metode Teknik*, Bandung: Tarsito,

Zainuddin Ali, 2008, *Hukum Perbankan Syariah*, Jakarta: Sinar Grafika,

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.





KUESIONER

Dengan hormat,

Saya adalah mahasiswa Program Pasca sarjana Universitas UIN Sultan Syarif Kasim Riau yang sedang mengadakan penelitian mengenai **Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru.**

Nama : Faradila Sari
NIM : 21693204741
Jurusan : Ekonomi Syariah

Saya bermaksud mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner ini yang terkait dengan topik penelitian yang dilakukan. Sehubungan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan dan partisipasi Saudara/Saudari agar berkenan mengisi kuisisioner ini dengan lengkap, jujur, dan tanpa terpengaruhi dari pihak manapun. Angket kuisisioner ini semata-mata digunakan untuk kepentingan ilmiah, dimana kerahasiaan jawaban yang anda berikan dijamin sepenuhnya. Atas kerjasama dan partisipasinya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Penulis

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.

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Alamat :
4. Umur :
5. Pendidikan :

B. Petunjuk Pengisian

1. Angket ini semata-mata untuk pengumpulan data dalam rangka penulisan tesis dan tidak ada pengaruh apapun terhadap Sdr/i.
2. Mohon diisi dengan memberikan symbol X pada kolom yang tersedia dengan keterangan sebagai berikut :

- STS : Sangat Tidak Setuju
 TS : Tidak Setuju
 N : Netral
 S : Setuju
 SS : Sangat Setuju

Atas partisipasi Sdr/i dalam pengisian angket ini, diucapkan terimakasih.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

KEPEMIMPINAN (X1)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Pimpinan saya tidak membeda bedakan antara karyawan yang satu dengan yang lain dalam pemberian tugas					
2	Pimpinan saya selalu mengoreksi hasil pekerjaan yang dikerjakan oleh seluruh karyawannya					
3	Pimpinan saya tidak pernah bersikap kasar pada saat menegur karyawannya yang melakukan kesalahan					
4	Ketika ada masalah dalam perusahaan, pimpinan saya selalu cepat dan tegas mengatasinya dalam mengambil keputusan					
5	Pimpinan saya selalu menjaga hubungan kerja yang harmonis kepada setiap karyawannya di kantor					

LINGKUNGAN KERJA (X2)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai					
2	Kebersihan di perusahaan membuat saya nyaman dalam bekerja					
3	Fasilitas yang disediakan cukup lengkap dan memadai					
4	Adanya jaminan keamanan lingkungan yang diberikan perusahaan					
5	Hubungan antara karyawan dan pimpinan membntu saya dalam bekerja					
6	Hubungan antar sesama karyawan membantu saya dalam bekerja					

MOTIVASI (X3)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Perusahaan memberikan tunjangan hari raya kepada setiap karyawannya					
2	Perusahaan memberikan asuransi keamanan kepada karyawan					
3	Apabila mengalami kesulitan, rekan kerja saya bersedia untuk membantu menyelesaikan					

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.

4	Perusahaan memberikan penghargaan (bonus tambahan kepada karyawannya yang berprestasi					
5	Karyawan diberi kesempatan untuk melakukan kreativitas dan inovasi dalam bekerja					

KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Pekerjaan yang saya selesaikan selalu sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan					
2	Setiap pekerjaan yang saya selesaikan memiliki tingkat kesalahan yang kecil atau tidak banyak terjadi kecacatan					
3	Saya selalu bisa menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan target waktu yang diberikan					
4	Saya selalu datang ke kantor tepat waktu sesuai dengan peraturan perusahaan					
5	Saya sangat paham dan jelas atas pekerjaan dan tanggung jawab saya					
6	Saya selalu memanfaatkan waktu luang di kantor untuk hal hal yang berguna mengenai pekerjaan, misalnya membantu rekan kerja yang belum selesai					
7	Saya dapat bekerja sama dengan semua karyawan yang berada di perusahaan					



TABULASI DATA KEPEMIMPINAN (X1)

Responden	Item Skor					Jumlah
	1	2	3	4	5	
1	5	5	5	5	5	25
2	4	4	4	4	3	19
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	3	19
5	4	4	4	4	3	19
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	5	25
8	4	5	5	5	5	24
9	2	1	1	1	1	6
10	2	2	2	2	2	10
11	2	2	3	4	4	15
12	5	5	5	5	5	25
13	5	5	5	5	5	25
14	4	4	3	3	3	17
15	1	2	1	1	1	6
16	2	2	3	2	3	12
17	2	2	2	1	1	8
18	4	4	4	5	4	21
19	4	5	5	4	4	22
20	2	4	4	4	4	18
21	4	4	5	5	4	22
22	4	4	4	2	3	17
23	4	3	3	3	3	16
24	2	1	1	2	2	8
25	5	5	4	5	5	24
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	4	5	21
28	2	2	1	1	2	8
29	4	4	4	5	5	22
30	3	4	4	3	4	18

Hak Cipta milik UIN Suska Riau

6	8	8	10	9	41
14	13	12	9	8	56
1	1	4	3	7	16
8	6	2	4	3	23
1	2	4	4	3	14
30	30	30	30	30	
20%	27%	27%	33%	30%	
47%	43%	40%	30%	27%	
3%	3%	13%	10%	23%	
27%	20%	7%	13%	10%	
3%	7%	13%	13%	10%	
100%	100%	100%	100%	100%	

	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%
1	6	20%	14	47%	1	3%	8	27%	1	3%
2	8	27%	13	43%	1	3%	6	20%	2	7%
3	8	27%	12	40%	4	13%	2	7%	4	13%
4	10	33%	9	30%	3	10%	4	13%	4	13%
5	9	30%	8	27%	7	23%	3	10%	3	10%
	41		56		16		23		14	

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

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

a. Pengutipan harus mencantumkan nama penulis, penerbit, dan tahun terbit karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

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



MOTIVASI (X3)

Responden	Item Skor					Jumlah
	1	2	3	4	5	
1	5	5	5	5	5	25
2	4	4	4	4	3	19
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	3	19
5	4	4	4	4	3	19
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	5	25
8	4	5	5	5	5	24
9	2	1	1	1	1	6
10	2	2	2	2	2	10
11	2	2	3	4	4	15
12	5	5	5	5	5	25
13	5	5	5	5	5	25
14	4	4	3	3	3	17
15	1	2	1	1	1	6
16	2	2	3	2	3	12
17	2	2	2	1	1	8
18	4	4	4	5	4	21
19	4	5	5	4	4	22
20	2	4	4	4	4	18
21	4	4	5	5	4	22
22	4	4	4	2	3	17
23	4	3	3	3	3	16
24	2	1	1	2	2	8
25	5	5	4	5	5	24
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	4	5	21
28	2	2	1	1	2	8
29	4	4	4	5	5	22
30	3	4	4	3	4	18

6	8	8	10	9	41
14	13	12	9	8	56
1	1	4	3	7	16
8	6	2	4	3	23
1	2	4	4	3	14
30	30	30	30	30	
20%	27%	27%	33%	30%	
47%	43%	40%	30%	27%	
3%	3%	13%	10%	23%	
27%	20%	7%	13%	10%	
3%	7%	13%	13%	10%	
100%	100%	100%	100%	100%	

	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%
1	6	20%	14	47%	1	3%	8	27%	1	3%
2	8	27%	13	43%	1	3%	6	20%	2	7%
3	8	27%	12	40%	4	13%	2	7%	4	13%
4	10	33%	9	30%	3	10%	4	13%	4	13%
5	9	30%	8	27%	7	23%	3	10%	3	10%
	41		56		16		23		14	

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

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan tidak mengizinkan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 b. Pengutipan tidak mengizinkan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



TABULASI DATA KINERJA KARYAWAN (Y)

Responden	Item Skor							Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	
1	5	5	5	5	5	5	5	35
2	4	4	4	4	5	5	3	29
3	4	4	5	3	4	5	5	30
4	5	5	4	4	4	4	2	28
5	5	5	5	5	3	3	3	29
6	5	4	5	5	5	5	5	34
7	5	5	5	5	5	5	5	35
8	5	5	5	5	5	5	5	35
9	2	2	2	2	2	2	2	14
10	3	3	2	3	3	3	3	20
11	5	3	3	4	5	2	3	25
12	5	5	5	5	5	5	5	35
13	5	5	5	5	5	5	5	35
14	4	3	3	4	4	4	4	26
15	2	2	1	1	2	2	2	12
16	3	3	3	3	3	3	3	21
17	2	2	3	3	2	2	2	16
18	5	5	5	4	4	4	3	30
19	5	5	5	4	4	4	5	32
20	4	4	4	4	4	4	4	28
21	5	4	4	4	4	5	5	31
22	3	4	4	4	4	3	3	25
23	3	3	4	3	3	3	3	22
24	2	2	2	2	2	2	2	14
25	5	5	5	5	5	5	2	32
26	5	4	4	4	4	4	5	30
27	5	5	5	4	4	4	5	32
28	3	2	2	3	2	3	3	18
29	5	5	5	5	4	2	4	30
30	3	4	4	4	4	4	4	27

16	12	13	9	9	10	11	80
4	8	8	12	12	8	4	56
6	5	4	6	4	6	9	40
4	5	4	2	5	6	6	32
0	0	1	1	0	0	0	2
30	30	30	30	30	30	30	
53%	40%	43%	30%	30%	33%	37%	
13%	27%	27%	40%	40%	27%	13%	
20%	17%	13%	20%	13%	20%	30%	
13%	17%	13%	7%	17%	20%	20%	
0%	0%	3%	3%	0%	0%	0%	
100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	

	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%
1	16	53%	4	13%	6	20%	4	13%	0	0%
2	12	40%	8	27%	5	17%	5	17%	0	0%
3	13	43%	8	27%	4	13%	4	13%	1	3%
4	9	30%	12	40%	6	20%	2	7%	1	3%
5	9	30%	12	40%	4	13%	5	17%	0	0%
6	10	33%	8	27%	6	20%	6	20%	0	0%
7	11	37%	4	13%	9	30%	6	20%	0	0%
	80		56		40		32		2	

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

a. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA RI
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PASCASARJANA
كلية الدراسات العليا
THE GRADUATE PROGRAMME

Alamat : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28129 PO.BOX. 1004
 Phone & Facs, (0761) 858832, Site : pps.uin-suska.ac.id E-mail : pps@uin-suska.ac.id

Nomor : 0076/Un.04/Ps/PP.00.9/2021 Pekanbaru, 14 Januari 2021
 Lamp. : 1 berkas
 Hal : Izin Melakukan Kegiatan Riset Tesis/Disertasi

Kepada
 Yth. Gubernur Riau
 Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu
 Satu Pintu Riau
 Pekanbaru

Dengan hormat, dalam rangka penulisan tesis/disertasi, maka dimohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengizinkan mahasiswa yang tersebut di bawah ini:

Nama : FARADILA SARI
 NIM : 21693204741
 Program Studi : Ekonomi Syariah S2
 Semester/Tahun : IX (Sembilan) / 2021
 Judul Tesis/Disertasi : Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru

untuk melakukan penelitian sekaligus pengumpulan data dan informasi yang diperlukannya dari PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru

Waktu Penelitian: 3 Bulan (13 Januari 2021 s.d 13 Maret 2021)

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.



Wasalam,
 Direktur,
 Prof. Dr. Afrizal. M, MA
 NIP. 19591015 198903 1 001

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.



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 : dpmptsp@riau.go.id

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPPTSP/NON IZIN-RISET/37906
 TENTANG



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

1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Ketua Prodi Ekonomi Syariah Pasca Sarjana UIN Suska Riau, Nomor : 0076/Un.04/Ps/PP.00.9/2021 Tanggal 14 Januari 2021**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

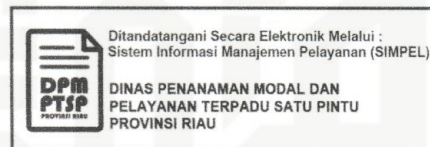
- | | | |
|----------------------|---|--|
| 1. Nama | : | FARADILA SARI |
| 2. NIM / KTP | : | 21693204741 |
| 3. Program Studi | : | EKONOMI SYARIAH S2 |
| 4. Konsentrasi | : | - |
| 5. Jenjang | : | S2 |
| 6. Judul Penelitian | : | PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA DAN DIMODERASI VARIABEL PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RIAU KEPRI CABANG SYARIAH PEKANBARU |
| 7. Lokasi Penelitian | : | PT. BANK RIAU KEPRI CABANG SYARIAH PEKANBARU |

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 : 21 Januari 2021



Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Pimpinan PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru di Tempat
3. Ketua Prodi Ekonomi Syariah Pasca Sarjana UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

LANGUAGE DEVELOPMENT CENTER

STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF SULTAN SYARIF KASIM RIAU

مركز ترقية اللغة لجامعة سلطان شريف قاسم الإسلامية الحكومية

CERTIFICATE OF ACHIEVEMENT

This is to certify that

Name : Faradila Sari

ID Number : 21693204741

Date of Birth : February 28, 1993

Sex : Female

Test Form : Paper Based Test

Achieved the following scores on the

English Proficiency Test

Listening Comprehension : 53

Structure & Written Expressions : 58

Reading Comprehension : 50

Overall Score : 537

Expired Date : February 17, 2022



The Head of Language Development Center

Mahyudi Syukri

Mahyudi Syukri, M. Ag

NIP. 204.21 200604.1 003



English Proficiency Tests® Certificate Provided by Language Development Center of State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau.

The scores and information presented in this score report are approved.

Address : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru, 28128 PO BOX 1004

HP. 0852 7144 0823 Fax. (0761) 858832

Email : info@pusat-bahasa.info Website : pusat-bahasa.info

- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
- 2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

مرکز ترقية اللغة لجامعة سلطان قاسم للإسلامية الحكومية

LANGUAGE DEVELOPMENT CENTER

STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF SULTAN SYARIF KASIM RIAU



UIN SUSKA RIAU



شهادة الكفاءة اللغوية

اعطيت الى

Faradila Sari

دفتري القيد : 21693204741
 الجنس : Female
 المولود : February 28, 1993

بيان النتائج لاختبار اللغة العربية لمعرفة الكفاءة اللغوية

الاستماع : 46
 القواعد : 48
 القراءة : 52
 النتيجة : 487

مستعملة حتى : February 17, 2022

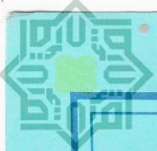


Arabic Proficiency Test® Certificate Provided by
 Language Development Center of State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau.
 The scores and information presented in this score report are approved.
 Address : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28128 PO BOX 1004 HP. 0852 7144 0823
 Email : info@pusat-bahasa.info Website : pusat-bahasa.info



محى الدين شكرى
 رئيس مركز ترقية اللغة

1. Diarhang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengacitakan dan menyebutkan sumber.
- a. Paragraphe hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritikan atau tindakan suketu 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

**KARTU KONTROL
KONSULTASI
BIMBINGAN TESIS / DISERTASI MAHASISWA**

NAMA : FARADIVA SARI
 NIM : 21693204741
 PROGRAM STUDI : EKONOMI SYARIAH
 KONSENTRASI :
 PEMBIMBING I / PROMOTOR : Dr. MAHAFIRI, SE, MM
 PEMBIMBING II / CO PROMOTOR : Dr. JULITA, SE, M.Si
 JUDUL TESIS/DISERTASI : Persepsi Keperempuanan

PROGRAM PASCASARJANA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 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.

KONTROL KONSULTASI BIMBINGAN TESIS / DISERTASI *

NO.	Tanggal Konsultasi	Materi Pembimbing / Promotor *	Paraf Pembimbing / Promotor	Keterangan
1.	29/12/2020	Rumusan masalah diperbaiki dengan menambahkan variabel moderator. Rombak baru.	Muy	
2.	04/01/2021	Perbaikan angket / kuisioner	Muy	
3.	06/01/2021	panjelasan angket Angket disoer	Muy	
4.	10/01/2021	RA8 IV	Muy	
5.	22/01/2021	Perbaikan seluruh RA8	Muy	
6.	24/01/2021	ACC	Muy	

Catatan : © Hak cipta milik UIN Suska Riau

*Coret yang tidak perlu Pekanbaru, 27/1/..... 2021

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- Pengutipan hanya untuk keperluan 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.

KONTROL KONSULTASI BIMBINGAN TESIS / DISERTASI *

NO.	Tanggal Konsultasi	Materi Pembimbing / Promotor *	Paraf Pembimbing / Co Promotor	Keterangan
1.	20/01/21	Formulasi larus seruni di ukuran Variabel	Mu	
2.	21/01/21	Sampel yg kecil kerusi kriteria tidak dilat dan luas	Mu	
3.	23/01/21	Partisipasi dalam pelaksanaan penelitian dan belkmpa kuantitatif	Mu	
4.	27/01/21	Ace Muangpasah	Mu	
5.				
6.				

Catatan : State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

*Coret yang tidak perlu Pekanbaru, 23/01/..... 2021

Pembimbing II / Co Promotor*

[Signature]
A. Rizki





AL-ISHLAH

JURNAL PENDIDIKAN

<http://www.jurnal.stahubbulwathan.id/index.php/alishlah>

ISSN 2087-9490 (p)
ISSN 2597-940X (e)



SURAT KETERANGAN PENERBITAN ARTIKEL ILMIAH .PADA AL-ISHLAH: JURNAL PENDIDIKAN

Nomor : 010/ALISHLAH/STAI -HW/II/2021

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Widia Yunita, M.Pd
NIDN : 2113068501
Jabatan : Pemimpin Redaksi

Dengan ini menerangkan bahwa telah di **submit** artikel ilmiah pada AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan, Volume 13 Nomor 1 Juni 2021 atas nama:

Nama Penulis : Faradila Sari
Instansi Asal : Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
Judul Artikel : **Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru**

Perlu kami jelaskan bahwa AL-ISHLAH merupakan jurnal ilmiah dengan tingkat penerbitan Jurnal Nasional Terakreditasi SINTA 2, berdasarkan Surat Keputusan Deputi Bidang Penguatan Riset dan Pengembangan, Kementerian Riset dan Teknologi/Badan Riset dan Inovasi Nasional, Nomor: B/1796/E5.2/K1.02.00/2020 tentang hasil akreditasi jurnal ilmiah periode III Tahun 2020, dengan identitas sebagai berikut:

ISSN (p) : 2087-9490
ISSN (e) : 2597-940X
Alamat online : <http://www.jurnal.stahubbulwathan.id/index.php/alishlah>

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Duri
Pada Tanggal : 04 Februari 2021
Pemimpin Redaksi,



Widia Yunita, M.Pd
NIDN: 2113068501

Tak Cipta Diindungi Undang-Undang

hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.



BIODATA PENULIS

Nama : **FARADILA SARI**
Tempat/Tanggal Lahir : Pasir Pengaraian/28 Februari 1993
Pekerjaan : Karyawan BUMD
Alamat Rumah : Jl. Dr. A. Rahman Saleh, Bangkinang Kota - Kampar
Nama Orang Tua : Syamsuddin (Ayah)
 Riwati (Ibu)

RIWAYAT PENDIDIKAN

SD : SD Muhammadiyah 019 Bangkinang Kota Lulus Tahun 2005
SLTP : SMPN 2 Bangkinang Kota Lulus Tahun 2008
SLTA : SMAN 1 Bangkinang Kota Lulus Tahun 2011
STRATA-1 : UIN SUSKA RIAU – Ekonomi Syariah Lulus Tahun 2015

RIWAYAT PEKERJAAN

a. Customer Service di PT. Bank Riau Kepri Kedai Sukaramai

PENGALAMAN ORGANISASI

a. Anggota Paskibraka Kabupaten Kampar Tahun 2009
 b. Anggota Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Fakultas Syariah dan Hukum Tahun 2012-2013