

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PENINGKATAN
PERKEMBANGAN KARIR KARYAWAN DI PT. BPRS
BERKAH DANA FADHLILLAH AIRTIRIS**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)
Sarjana Sosial (S.Sos)**

Oleh:

M. FUROON HIDAYAT

11840211583

**PROGRAM STUDI BIMBINGAN KONSELING ISLAM
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
1443 H/2022 M**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



KEMENTERIAN AGAMA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
 FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

كليات الدعوة والابصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION SCIENCE

Jl. H.R. Soebrantas KM.15 No. 155 Tuah Madani Tampan – Pekanbaru 28293 PO Box. 1004 Telp. 0761-562051 Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@pekanbaru-Indo.net.id

PENGESAHAN UJIAN MUNAQASAH

Yang bertandatangan dibawah ini adalah Penguji pada Ujian Munaqasyah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa berikut ini :

Nama : M Furqon Hidayat
 NIM : 11840211583
 Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Perkembangan Karir Karyawan Di PT BPRS Berkah Dana Fadhlillah AirTiris

Telah dimunaqasyahkan pada Sidang Ujian Sarjana Fakultas Dakwah Dan Komunikasi

pada :
 Hari : Senin
 Tanggal : 12 September 2022

Dapat diterima dan disetujui sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Bimbingan Konseling Islam di Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 22 Agustus 2022
 Dekan Fakultas Dakwah Dan Komunikasi

Dr. Imron Rosidi, S.Pd., M.A
 NIP. 19811118 200901 1 006

Tim Penguji

Ketua/ Penguji I

Drs. H. Suhaimi, M.Ag
 NIP. 19620403199703 1 002

Penguji III

Zulamri, S.Ag., MA
 NIP. 19740702200801 1 009

Sekretaris/ Penguji II

Edison, S.Sos., M.I.Kom
 NIP. 130 417 082

Penguji IV

Dr. H. Miftahuddin, M.Ag
 NIP. 19750511200312 1 003

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

Diinstitusikan dan dipertanggungjawabkan oleh seluruh dosen dan mahasiswa UIN Suska Riau.

UIN SUSKA RIAU

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



PERNYATAAN ORISINALITAS

Nama : M Furqon Hidayat

NIM : 11840211583

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi ini yang berjudul: **(PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PENINGKATAN PERKEMBANGAN KARIR KARYAWAN DI PT. BPRS BERKAH DANA FADHLILLAH AIRTIRIS)** adalah benar karya saya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya, dalam skripsi ini diberi tanda citasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan Skripsi dan gelar yang saya peroleh dari Skripsi tersebut.



Pekanbaru, 29-9-2022
 yang Membuat Pernyataan,

M Furqon Hidayat
11840211583

- 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.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

كلية الدعوة و الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jl. H.R. Soebrantas KM.15 No. 155 Tuah Madani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box. 1004 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@Pekanbaru-indo.net.id

PENGESAHAN SEMINAR PROPOSAL

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah Dosen Penguji Pada Seminar Proposal Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa berikut ini:

Nama : **M. Furqon Hidayat**
NIM : 11840211583
Judul : **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PENINGKATAN PERKEMBANGAN KARIR KARYAWAN DI PT. BPRS BERKAH DANA FADHILAH AIRTIRIS**

Telah Diseminarkan Pada:

Hari : Selasa
Tanggal : 4 Januari 2022

Dapat diterima untuk dilanjutkan Menjadi skripsi sebagai salah satu syarat mencapai gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Bimbingan Konseling Islam di Fakultas Dakwah dan komunikasi UIN Sultan Syarif kasim Riau.

Pekanbaru, 4 Januari 2021

Penguji Seminar Proposal,

Penguji I,

Rahmad, M.Pd.

NIP. 19781212 201101 1 006

Penguji II,

Fatmawati, M.Ed.

NIK. 19990905 201411 2 001

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.

Ditandatangani Undang-Undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



ABSTRAK

Nama : M Furqon Hidayat

Prodi : Bimbingan Konseling Islam

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Perkembangan Karir Karyawan di PT BPRS Berkah Dana Fadhlillah Airtiris

Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Motivasi kerja adalah sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras. Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang mencapai dalam rangka mencapai pada karir yang lebih diinginkan seorang pegawai dalam kedudukannya Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan perkembangan karir karyawan PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah Airtiris. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dengan jumlah populasi 31 orang, dan diambil sampel menggunakan teknik total sampling sehingga dengan mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel. Teknik pengambilan data dengan melakukan penyebaran angket dan dokumentasi. Pada penelitian ini yang menjadi variabel X adalah motivasi kerja, sedangkan variabel Y adalah peningkatan perkembangan karir. Setelah melakukan olah data ditemukan hasil korelasi sebesar 0.848. yang mengandung arti bahwa penelitian ini memiliki hubungan yang sangat kuat antara variabel X dengan variabel Y. Kemudian ditemukan nilai R Square sebesar 71,9% yang memberikan arti bahwa pengaruh motivasi kerja X terhadap peningkatan perkembangan karir Y adalah sebesar 71,9%.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Perkembangan Karir



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.

ABSTRACT

Name : M Furqon Hidayat
 Department : Islamic Counseling Guidance
 Title : "The Influence of Work Motivation on Increasing Employee Career Development at PT BPRS Berkah Dana Fadhlillah Airtiris"

Motivation is a condition that encourages or causes a person to do an act / activity, which takes place consciously. Work motivation is a factor that directs and encourages a person's behavior or desire to carry out an activity that is expressed in the form of a hard effort. Career development is the process of increasing the ability of individuals to achieve work in order to achieve a career that is more desirable for an employee in his position. The purpose of this study was to determine the effect of work motivation on increasing career development of employees of PT. BPRS Dana Fadhlillah Airtiris. This research uses quantitative methods. With a population of 31 people, the sample was taken using a total sampling technique so that by taking the entire population as a sample. Data collection techniques by distributing questionnaires and documentation. In this study, the variable X is work motivation, while the variable Y is career development improvement. After processing the data, it was found that the correlation was 0.848. which means that this research has a very strong relationship between the variable X and the variable Y. Then found the R Square value of 719 which means that the effect of work motivation X on increasing career development Y is 71.9%.

Keywords: Work Motivation, Career Development



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Puji syukur kepada Allah SWT atas segala nikmat, rahmat, anugerah, serta hidayah-Nya. Sehingga penulis diberi kekuatan dan kesabaran sehingga mampu menyelesaikan Skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Perkembangan Karir Karyawan di PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah Airtiris”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan program pendidikan strata (S1) pada Jurusan Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Skripsi ini tidak terlepas dari kekurangan dan kesalahan dalam penulisan, baik itu berupa isi atau materi susunan kalimatnya, untuk itu penulis mengharapkan segala kritik dan saran untuk perbaikan Skripsi dalam penyelesaian ini, tidak lepas dari bantuan orang-orang disekitar penulis yang terus memberikan dukungan dan dorongan kepada penulis. Maka dari itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya Kepada:

1. Ayahanda Suhermi dan Ibunda Yenni Hartati yang telah banyak memberikan kasih sayangnya yang telah membesarkan, mendidik, memberikan semangat arahan dan doanya serta fasilitas baik fisik maupun non fisik sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dan kelak bisa menjadi orang yang berguna bagi nusa, Bangsa dan Agama.
2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M. Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Dr. Hj. Helmiati, M. Ag selaku Wakil Rektor I, Dr. H. Mas’ud Zein, M. Pd selaku Wakil Rektor II, Edi Erwan, S. Pt., M. Sc. Ph. D selaku Wakil Rektor III Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Imron Rosidi, S.Pd.,M.A.,Ph.D, Selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Beserta Dr. Masduki, M,Ag Selaku Wakil Dekan 1, Dr. Toni Hartono, M.Si Selaku Wakil Dekan 2 dan Dr. H. Arwan, M.ag Selaku Wakil Dekan 3. Fakultas Dakwah dan Komunikasi 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.

4. Bapak Zul Amri, S.Ag, MA, selaku Pembimbing skripsi serta Ketua Jurusan Bimbingan Konseling Islam yang telah banyak meluangkan waktunya serta pikiran dalam membimbing penulis untuk menyelesaikan Skripsi ini.
5. Dr. Yasril Yazid, MIS, selaku Dosen penasehat Akademik (PA).
6. Seluruh Dosen yang berada di Jurusan Bimbingan Konseling Islam yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Seluruh Civitas Akademika Fakultas Dakwah dan Komunikasi.
8. Kepada Saudara/I saya M Farhan Hidayat, Muthi'ah Firdha Hidayati, M Fadhlan Hidayat yang telah memberikan semangat dan nasehat dalam menjalani pengerjaan skripsi ini.
9. Terimakasih kepada sahabat perjuangan kuliah yang telah menemani dari awal masuk kuliah hingga menyelesaikan kuliah yang turut merasakan rasa senang, sakit, bahagia hingga semuanya, Yaitu : Mita Annisa , Sakinah Amini, Andina Attallah Sabrina, Nurcahaya Rafiq, Fiolita Putrie, Chica Syahriani, Arini Putri Lestari, Mufti Alghifari Anshor, Alfando Tri Alda, Afdal Zikri, Syaifuddin, M Gunawan Firmansyah, Hakim Kurniawan. terimakasih, telah banyak membantu penulis dalam segala hal dan telah banyak memberikan motivasi serta ide dalam penulisan untuk menyelesaikan skripsi ini semoga Allah membalas segalanya.
10. Terimakasih kawan-kawan Rumah TP (Tempat Pulang) yang telah memberikam semangat dan motivasi kepada penulis yaitu : Rangga, Jeky, Jeky Junior, Hasan, Fando, Mufti, Afdal, Rifa'i.
11. Terimakasih teman-teman seperjuangan Angkatan 18 Bimbingan Konseling Islam.
12. Teman-teman KKN DR Plus Koto Ranah yang memberikan doanya
13. Adella Nofira., Sebagai pasangan serta teman hidup dan mati yang telah memberikan dorongan seupa dapat cepat menyelesaikan skripsi ini dan menjadi tempat sharing dan tempat bertukar pikiran sehingga dapat menyelesaikan sampai tahap terakhir. "Si Cantik Bukan Milik Si Tampan Tapi Milik si Pemberani".

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.

14. Valorant, Anime, dan media sosial yang telah menemani disaat senggang menyelesaikan skripsi.

15. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebut satu persatu, atas segala bantuan dan dukungannya penulis mengucapkan banyak terimakasih.

Akhirnya penulis bisa menyelesaikan skripsi ini, dan semoga nantinya skripsi ini bisa bermanfaat bagi semua yang membutuhkan. Atas segala kesalahan dalam pembuatan skripsi ini penulis mengharapkan masukan, kritik, dan saran.

Pekanbaru, 30 Juni 2022

Penulis

M Furqon Hidayat

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

ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Penegasan Istilah	7
C. Identifikasi Masalah	8
D. Batasan Masalah.....	8
E. Rumusan Masalah.....	8
F. Tujuan Penelitian	9
G. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Terdahulu	10
B. Landasan Teori	12
1. Motivasi Kerja.....	12
2. Perkembangan Karir.....	21
C. Konsep Operasional.....	25
D. Hipotesis	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	28
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	28
C. Populasi dan Sampel.....	29
D. Teknik Pengumpulan Data	30



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

E. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Data	30
--	----

BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Sejarah Lokasi	32
B. Perkembangan Lokasi.....	34
C. Visi dan Misi	35
D. Struktur Organisasi	36
E. Job Description	38
F. Produk-Produk Perusahaan	48

BAB V HASIL PENELITIAN

A. Hasil Penelitian.....	50
B. Pembahasan	65

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	71
B. Saran	71

DAFTAR PUSTAKA

DOKUMENTASI

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Konsep Operasional	26
Tabel 3.1	Waktu Penelitian.....	28
Tabel 3.2	Skala Likert.....	30
Tabel 4.1	Alamat Perusahaan.....	40
Tabel 5.1	Jenis Kelamin Responden	51
Tabel 5.2	Usia Responden.....	51
Tabel 5.3	Rekapitulasi Jawaban Variabel (X).....	52
Tabel 5.4	Rekapitulasi Jawaban Variabel (Y).....	56
Tabel 5.5	Hasil Pengujian Validitas Variabel (X)	60
Tabel 5.6	Hasil Pengujian Validitas Variabel (Y)	61
Tabel 5.7	Hasil Uji Reliabilitas	61
Tabel 5.8	Hasil Uji Korelasi.....	62
Tabel 5.9	Intervensi Koefisien Korelasi.....	62
Tabel 5.10	Uji Koefisien	63
Tabel 5.11	Uji Nilai Signifikansi	63
Tabel 5.12	Koefisien Regresi Sederhana	64
Tabel 5.13	Uji Hipotesis	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 5.1 Struktur organisasi PT. BPRS Syariah Berkah Dana Fadhilillah Air Tiris.....	37
--	----



- 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 LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	Tabel Tabulasi
Lampiran 3	Uji Validitas
Lampiran 4	Uji Reliability
Lampiran 6	Uji Korelasi
Lampiran 7	Uji Regresi
Lampiran 8	Dokumentasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi seperti saat ini, tidak dapat dipungkiri bahwa persaingan antar perusahaan menjadi semakin ketat. Semakin banyak usaha-usaha mulai dari perusahaan yang besar sampai dengan perusahaan yang kecil menjadi salah satu faktor penyebab ketatnya persaingan antar perusahaan. Persaingan antar perusahaan tersebut tidak terkecuali juga terjadi pada industri perbankan. Semakin ketatnya persaingan industri perbankan nasional saat ini, membuat lembaga keuangan dituntut untuk mampu bersaing guna menjaga eksistensinya. Selain itu, krisis keuangan global yang terjadi juga menambah kompleks permasalahan yang harus dihadapi lembaga keuangan nasional.

Kemudian dunia kerja adalah tempat sekumpulan orang melakukan beberapa aktivitas, baik di dalam sebuah perusahaan perbankan. Tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia merupakan bagian terpenting di dalam sebuah perusahaan yaitu adalah seorang karyawan yang mana dengan adanya karyawan yang dimiliki di dalam sebuah perusahaan maka akan dapat menjalankan roda perjalanan dari sebuah perusahaan sehingga akan dapat tercapai tujuan perusahaan khususnya pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah Airtiris.

Karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, tetapi apabila kinerja menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan dan perusahaan tidak dapat mempertahankan usahanya.¹

Tenaga kerja yang diberikan oleh setiap karyawan akan mempengaruhi potensi yang sangat besar untuk menjalankan aktivitas di dalam sebuah

¹ Restu Adi Nugroho, Sri Hartono dan Sudarwati "Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan" Volume 23 No 2 (September 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.

instansi, perusahaan dan juga di dalam organisasi. Potensi yang dimiliki setiap karyawan harus dapat dikelola dan juga dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga dapat memberikan hasil yang baik dan juga mencapai tujuan yang diinginkan bagi setiap perusahaan dan organisasi.

Jika setiap karyawan memanfaatkan semua potensi yang dimilikinya maka akan memberikan hasil yang baik bagi setiap diri individu dan juga bermanfaat bagi perusahaan tempat ia bekerja. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya yang memiliki akal perasaan, keinginan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya seorang karyawan merupakan investasi paling berharga didalam organisasi yang menjadi aset utama yang bernilai dan harus diakui akan keberadaannya sebagai kunci utama bahkan menjadi faktor penentu atas keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan visi, misi dan tujuan dari perusahaan tersebut.

Motivasi kerja menurut Robert merupakan sebagai hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan bekerja melakukan sesuatu². Diberikannya motivasi kepada karyawan atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan antara lain: mendorong semangat dan gairah karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya.³

Motivasi merupakan salah satu faktor penyebab tinggi rendahnya kinerja para karyawan sehingga dengan diberinya motivasi terhadap karyawan maka akan dapat meningkatkan daya kinerja para karyawan. Motivasi adalah dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu

² Robert L Mathis. Sumber Daya Manusia. (Jakarta: Salemba Empat, 2001).h 89

³ Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto, "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya", AGORA Vol. 1, No. 3, 2013, 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.

sehingga mengarahkan karyawan pada terhadap tujuannya.⁴ Hal ini menunjukkan bahwa motivasi bisa meningkatkan dan memperlemah kinerja karyawan sehingga secara individu dapat dilihat dari pada usaha peningkatan dan kebutuhan mereka dan perusahaan.

Motivasi kerja dilakukan untuk melihat pengaruhnya terhadap sikap dan tingkah laku dalam bekerja kemudian pemberian motivasi akan dapat memberikan efek positif dalam pelaksanaan kerja bagi para karyawan. Sehingga dengan diberikannya motivasi kerja kepada karyawan maka akan dapat terjadinya peningkatan dalam perkembangan karirnya, Ketika meningkatnya perkembangan karir karyawan maka akan semakin baik bagi perusahaan khususnya pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah Airtiris.

Menurut Kurniawan tentang pengembangan karir dilaksanakan dengan adanya promosi jabatan dan pelatihan-pelatihan agar pegawai bisa semakin meningkat dalam bekerja dan puas atas hasil yang telah mereka kerjakan.⁵ Pengembangan karir dinyatakan baik yaitu berdasarkan dari suatu adanya dalam pengalaman kerja, pendidikan formal, promosi jabatan, dan pelatihan pegawai.⁶

Pengembangan karir adalah kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi yang bersangkutan, Pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang. Pengembangan karir sangat diharapkan oleh setiap pegawai untuk memotivasi mereka dalam bekerja dengan baik. Pengembangan karir merupakan gabungan dari kebutuhan pelatihan di masa yang akan datang dan perencanaan sumber daya manusia. Dari sudut pandang pegawai, pengembangan karir memberikan gambaran mengenai jalur-jalur karir di masa

⁴ Wiwik Widiyanti, Dewi Fitriani. "Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok". *Cakrawala*, Vol. XVII, No. 2, September 2017. h 1

⁵ Kurniawan, K.Y, Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kerja Karyawan, (PT.Parit Padang Global, Agora, 3(2), pp), h 115-120

⁶ Bahri Syahrul, Yuni Chairatun Nisa, Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Vol. 18 No.1, 2017., h 9-10



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 akan datang di dalam organisasi terhadap para pegawainya. Bagi organisasi, pengembangan karir memberikan jaminan bahwa akan tersedia pegawai-pegawai yang akan mengisi posisi-posisi yang akan kosong di waktu mendatang.⁷

Perkembangan karir merupakan usaha pribadi seseorang karyawan untuk mencapai suatu perkembangan karir dalam memberikan motivasi kerja kepada karyawan di PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah Air Tiris dengan memberikan pelatihan serta promosi jabatan dalam mengembangkan karir yang menjanjikan kepada karyawan yang bisa mencapai target yang telah diberikan oleh organisasi maupun perusahaan. Setiap karyawan dituntut untuk mengembangkan dan merealisasikan kompetensinya secara penuh. Suatu organisasi perusahaan akan memanfaatkan kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan yang ada untuk mengembangkan karirnya. Pengembangan karir yaitu proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka untuk mencapai karir yang diinginkan. Perkembangan karir yang dimaksud ialah pengaruh motivasi kerja terhadap meningkatnya perkembangan karir karyawan yang dimana bila karyawan tidak mendapat motivasi kerja dari atasan sehingga menjadi suatu faktor tidak ada peningkatan dalam perkembangan karir pada karyawan dan hanya bekerja untuk kebutuhan pribadi, dan keluarganya saja sehingga mereka tidak memiliki kenaikan pangkat yang lebih utama.

Dimana motivasi kerja pada karyawan biasanya harus dibantu dengan adanya dukungan antara atasan dan teman kerja maupun bawahan agar memiliki motivasi kerja yang baik dan lebih bertanggung jawab atas upaya dalam menjalani tugasnya dan bertanggung jawab dengan jabatannya. motivasi yang baik diberikan oleh perusahaan itu merupakan pemberian gaji, tunjangan, tunjangan pensiunan, hubungan dengan atasan, hubungan dengan bawahannya, penghargaan, pemberian bonus, kebebasan berpendapat, promosi jabatan serta penilaian dan karakteristik. Jadi hal ini sangat terkait dengan

⁷ Enjang Mya Afiyati, Skirpsi: “PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH MANDIRI CABANG SURAKARTA” (Salatiga: IAIN, 2018), h 18.



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.

adanya pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan perkembangan karir yaitu berdasarkan pengalaman kerja, pelatihan kerja, dan pelatihan. Dengan banyaknya fenomena-fenomena yang terjadi di lingkungan kerja tersebut khususnya di PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah Air Tiris yang mana pada perusahaan ini menggunakan sistem perbankan dalam usahanya sehingga karyawan lebih terpacu dalam melaksanakan tugas untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Menurut hasil yang saya amati dan bertanya langsung kepada karyawan disana maka akan di dapatkannya beberapa masalah yang terjadi disana yaitu mereka mengalami kurangnya semangat dalam bekerja ketika mereka tidak makan terlebih dahulu saat sebelum bekerja namun dengan adanya arahan dari pimpinan kantor tersebut untuk makan terlebih dahulu maka para karyawan disana makan terlebih dahulu sebelum bekerja. Dan saya mengetahui beberapa masalah yang terjadi seperti kurangnya pemahaman karyawan terhadap profesi pekerjaannya, kurang interaksi satu sama lain sehingga tidak mengetahui sama lain sesama rekan kerja, dan khawatir dengan keadaan corona yang menimbulkan kekhawatiran pada saat bekerja yang berdampak kurangnya semangat bekerja dan mengakibatkan hasil yang didapat tidak sesuai dengan yang di inginkan.

Namun dengan adanya masalah tersebut ada beberapa masalah yang dapat teratasi berkat pimpinan perusahaan, jika karyawan kurang memahami profesi pekerjaannya maka atasan akan memberikan pelatihan pada seluruh karyawannya dan juga ketika karyawan khawati dengan keadaan corona yang terjadi maka atasan akan memberikan lingkungan yang kondusif dengan menerapkan protokol kesehatan yang berlaku. Ketika karyawan tersebut dapat mencapai target dari perusahaan maka atasan akan memberikan hadiah berupa bonus terhadap gaji karyawan tersebut dan itu akan menumbuhkan semangat motivasi kepada karyawan dalam bekerja sehingga akan ada peningkatan perkembangan khususnya di PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah Air Tiris.

Bank pembiayaan rakyat syariah atau disingkat juga BPRS berfungsi sebagai pelaksana sebagian fungsi dari bank umum yang lainnya. Akan tetapi



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.

di tingkat regional dengan berlandaskan kepada prinsip-prinsip syariah pada sistem konvensional dikenal dengan Bank Pengkreditan Rakyat. Perseroan Terbatas Daerah Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) disingkat menjadi Bank Syariah Berkah. Ditetapkan dengan diterbitkannya Peraturan Daerah No 1 tahun 2021 dan disahkan oleh Otoritas Jasa Keuangan No KEP-34/KO.053/2021 pada tanggal 19 agustus 2021.

Bank Syariah Berkah resin operasional setelah mendapat persetujuan Menteri Keuangan Republik Indonesia dengan surat keputusan nomor : Kep-197/KM-17/1996, pada tanggal 6 juni 1996. Bank Syariah Berkah badan hukumnya berbentuk perseroan terbatas yang pemegang saham mayoritas adalah pemerintah daerah Kabupaten Kampar yang bergerak di bidang perbankan khususnya sebagai bank pembiayaan rakyat syariah sesuai ketentuan dalam undang-undang nomor 21 tahun 2008 tentang perbankan syariah sebagaimana diubah dengan peraturan otoritas jasa keuangan nomor 3 /POJK. 03/2016 tentang bank pembiayaan rakyat syariah.

Pada akhir tahun 2004, Pemerintah Daerah (Pemda) Kabupaten Kampar menempatkan dana setoran modal sebesar dua ratus juta (Rp. 200.000.000,-) dan Pemda Kampar telah melakukan beberapa kali penambahan saham dan terakhir pada tahun 2019 pemda Kabupaten Kampar melakukan penambahan modal dan disetujui penambahan modal tersebut oleh OJK pada tahun 2020 sehingga komposisi kepemilikan saham dari Pemda Kampar sebesar tiga milyar empat ratus juta rupiah (Rp. 3.400.000.000,-) dengan komposisi kepemilikan saham sebesar 76.41%.

Adanya fenomena-fenomena di dalam sebuah perusahaan tersebut khususnya seperti adanya promosi jabatan, perekrutan karyawan, dan pemberian gaji, pelatihan, pengalaman kerja kebutuhan aktualisasi diri maka akan muncul motivasi dalam diri karyawan untuk lebih baik bekerja dan akan meningkatkan perkembangan karir dalam diri karyawan. Semakin tinggi tingkat dan kemampuan untuk bekerja lebih maksimal, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Kekuatan motivasi kerja pegawai untuk bekerja secara langsung tercermin pada jumlah seberapa jauh upaya kerja

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.

keras untuk menghasilkan kerja yang lebih baik dalam mewujudkan suatu tujuan perusahaan. Dari latar belakang diatas maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Perkembangan Karir Karyawan di PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah Airtiris”**.

B. Penegasan Istilah

1. Pengaruh

Pengaruh adalah daya yang menyebabkan sesuatu terjadi (orang, benda, dan sebagainya, yang berkuasa atau yang berkekuatan).⁸

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan, Motivasi kerja adalah dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya dalam mencapai tujuan yang diinginkan.⁹

3. Peningkatan

Peningkatan berasal dari kata kerja “tingkat” yang berarti berusaha untuk naik dan mendapat awalan “pe” dan akhiran “kan” sehingga memiliki arti menaikkan derajat, menaikkan taraf atau mempertinggi sesuatu.¹⁰ Dengan demikian peningkatan dapat diartikan sebagai suatu usaha untuk menaikkan sesuatu dari yang lebih rendah ketingkat yang lebih tinggi atau upaya memaksimalkan sesuatu ketingkat yang lebih sempurna.¹¹

4. Perkembangan Karir

Perkembangan karir adalah suatu keterampilan yang meliputi latar belakan pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan-pelatihan, dan promosi

⁸ Poerwardaminta. Kamus Besar Bahasa Indonesia. (Jakarta, Balai Pustaka, 2001). h, 258

⁹ Islamuddin, haryu, Psikologi Pendidikan. Yogyakarta: Pustaka Belajar

¹⁰ Risa Agustin, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Surabaya: Serba Jaya, 2006), h 606.

¹¹ W. J. S. Purwadaminto, Kamus Bahasa Indonesia, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2004), h 54

jabatan. Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.¹²

5. Karyawan

Pengertian karyawan menurut kamus besar bahasa indonesia yaitu orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah).¹³

C. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil yang telah didapatkan dari lapangan dan dilatarbelakangi masalah maka dapat mengidentifikasi masalah apakah ada Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Perkembangan Karir Karyawan di PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah Kampar.

D. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas penelitian masalah yang akan diteliti lebih berfokus dan untuk menghindari kesalahpahaman dalam penelitian ini pada permasalahan “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Perkembangan Karir Karyawan di PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah Airtiris”.

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah di atas maka penelitian dapat merumuskan “Apakah Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Perkembangan Karir Karyawan di PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah Airtiris ?”.

¹² Vicy. Pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan PT. Prioritas pekanbaru. (207.universitas negeri sultan syarif kasim riau pekanbaru). h 5

¹³ KBBi Online, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/karyawan> (Diakses 8 November 2021 21:09)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

F. Tujuan Penelitian

Dengan adanya rumusan masalah diatas maka kita bisa melihat tujuan hasil dari rumusan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Perkembangan Karir Karyawan di PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah Airtiris.

G. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai landasan atau pun sumbangsih pemikiran kepada setiap individu dan juga untuk sebuah perusahaan dan organisasi agar dapat lebih memahami karyawan dan perusahaan sehingga bisa mencapai tujuannya. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan kepada karyawan mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Perkembangan Karir Karyawan di PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah Airtiris.

2. Manfaat Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan secara praktis dapat memberikan sumbangsih pemikiran pada individu karyawan dan juga serta dapat memberikan wawasan terhadap mahasiswa terlebih khusus mahasiswa bimbingan konseling islam konsentrasi karir. Sekaligus dapat memberikan pemahaman bahwasanya ada Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Perkembangan Karir Karyawan di PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah Airtiris.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Terdahulu

Berkaitan dengan penulisan proposal ini, Peneliti sebelumnya telah berupaya melakukan kajian terhadap hasil penelitian yang telah ada. Hal ini perlu dilakukan untuk menghindari adanya pengulangan dari hasil penelitian sebelumnya. Sehingga peneliti telah menemukan hasil-hasil penelitian antara lain:

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Tara Biranda dengan judul “Pengaruh Motivasi Gaya Kepemimpinan Dan Perkembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Penjamin Jamkrindo Syariah Cabang Palembang” skripsi ini bertujuan untuk Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan perkembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Penjaminan Jamkrindo Syariah Cabang Palembang. Dalam penelitian ini sampel diambil sebanyak 50 responden. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pemilihan metode dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif responden.¹⁴Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah teknik pengambilan sampel nya, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang sama untuk mencari pengaruh antara variabel x terhadap variabel y, dan sama cara pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sedangkan perbedaannya pada variabel bebas dan terikat, variabel bebas penelitian ini menggunakan motivasi gaya kepemimpinan dan perkembangan karir dan variabel terikatnya menggunakan kinerja karyawan sedangkan penelitian yang saya lakukan menggunakan motivasi kerja sebagai variabel bebas, peningkatan perkembangan karir

¹⁴ Tara Biranda, Skripsi :”Pengaruh Motivasi Gaya Kepemimpinan dan Perkembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Penjamin Jamkrindo Syariah Cabang Palembang”, (Palembang: UIN Raden Fatah, 2020), h 25



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.

sebagai variabel terikat. Serta waktu dan tempat penelitian, populasi, sampel penelitian.

Sebuah penelitian juga dilakukan oleh Nurul Husna dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Rokan Hulu, Skripsi ini bertujuan untuk mengetahui adanya Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Rokan Hulu pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif¹⁵. Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Rokan Hulu, Ada pun populasi yang akan saya teliti di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Rokan Hulu berjumlah 43 pegawai. Dan pada skripsi ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuesioner dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk jawabnya. Dan hasil dari skripsi ini adalah bahwa terdapat sangat pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Rokan Hulu.¹⁶Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan juga menggunakan kuesioner dalam pengumpulan datanya. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah terdapat pada variabel bebas dan variabel terikatnya, variabel bebas pada penelitian ini pengembangan karir dan variabel terikatnya motivasi kerja sedangkan penelitian yang saya lakukan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan peningkatan perkembangan karir karyawan sebagai variabel terikat. Dan waktu, tempat, sampel penelitian nya juga berbeda.

Sebuah penelitian juga dilakukan oleh Dwi Rara Amiati dengan judul skripsi Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Marpoyan Kota Pekanbaru, Skripsi ini

¹⁵ Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D, (Bandung: Alfabeta) h 80

¹⁶ Nurul Husna, Skripsi :”Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Rokan Hulu”, (Pekanbaru:UIN Suska Riau, 2021) h 67.

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

bertujuan untuk Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan karir pada karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Marpoyan Kota Pekanbaru. Pada penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dan juga lokasi penelitian ini di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Marpoyan, Kecamatan Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru. Dalam penelitian ini populasi yang ada yaitu seluruh karyawan yang bekerja di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Marpoyan yang berjumlah 24 orang. Dan teknik pengumpulan datanya menggunakan angket dan hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan.¹⁷Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah variabel bebas yang sama menggunakan motivasi kerja dan sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan kuesioner dalam pengambilan datanya. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan yaitu terdapat perbedaan pada variabel terikat yakni penelitian ini menggunakan variabel terikat pengembangan karir sedangkan penelitian saya menggunakan peningkatan perkembangan karir serta waktu, tempat dan sampel penelitian juga berbeda.

B. Landasan Teori

1. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa latin, yaitu *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan.¹⁸Kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu.

Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan,

¹⁷ Dwi Rara Amiati, Skripsi :”Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Marpoyan Kota Pekanbaru”, (Pekanbaru:UIN Suska Riau, 2021) h 77.

¹⁸ Marliani rosleny, Psikologi Industri & Organisasi, (Bandung : CV. Pustaka Setia, 2015).
h 220



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 berlangsung secara sadar.¹⁹ Menurut Rivai, Motivasi kerja serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sedangkan dalam pengertian umum, Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu.²⁰

Berbeda halnya dengan Marihot, Motivasi kerja adalah sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras.

Dalam pemberian motivasi kerja, tentu ada tujuan tujuan yang diharapkan dalam pemberian motivasi kerja, Berikut beberapa tujuan menurut Suwatno :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja karyawan.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.

Namun motivasi sering kali diartikan dengan istilah dorongan. Motivasi juga merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Pengertian yang dikemukakan oleh Wexley dan Yukl adalah pemberian atau penimbulan motif. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.²¹

Adapun jenis jenis motivasi terbagi atas dua, yaitu motivasi kerja positif yakni motivasi kerja berupa pemberian hadiah kepada karyawan yang berprestasi sehingga meningkatkan semangat kerja nya.

¹⁹ Islamuddin haryu, Psikologi Pendidikan, (Yogyakarta: Pustaka Belajar 2012). h 289

²⁰ Panji Anoraga. Psikologi kerja. (Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2014). h 34

²¹ Minto Waluyo, Manajemen Psikologi Industri. (Jakarta Barat : PT. Indeks Permata Putri Media, 2018). h63



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.

Selanjutnya motivasi negatif, yaitu motivasi kerja dalam bentuk pemberian hukuman, agar karyawan selalu mencapai target yang diberikan perusahaan.²²

Tentunya ada beberapa aspek yang mempengaruhi motivasi kerja seperti, rasa aman dalam bekerja, gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan serta penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dalam perusahaan.²³

Menurut Siagian Memiliki tiga komponen utama, yaitu²⁴ :

1) Dorongan

Menimbulkan dorongan untuk mengatasi ketidak seimbangan menggunakan usaha individu. yaitu usaha untuk memenuhi kekurangan terarah yang berorientasi pada sebuah tindakan tertentu secara sadar yang dilakukan oleh seseorang yang bersumber dari dalam maupun dari luar individu tersebut.

2) Tujuan

Tujuan adalah segala sesuatu yang menghilangkan kebutuhan dan mengurangi dorongan. mencapai tujuan berarti mengembalikan keseimbangan dalam diri seseorang baik bersifat fisiologis dan tercapainya tujuan akan mengurangi bahkan menghilangkan dorongan tertentu untuk berbuat sesuatu.

3) Kebutuhan

Kebutuhan timbul dalam diri seseorang apabila orang tersebut merasa ada kekurangan di dalam dirinya. Menurut pengertian homeostatik adalah kebutuhan timbul atau diciptakan apabila dirasakan adanya ketidak kesimbangan antara apa yang dimiliki baik dalam arti fisiologis maupun psikologis.

²² Merihot Tuan Efendi. Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta : Gramedia Widya Sarana Indonesia, 2003) h 321

²³ Rivai Veithzal, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta : Raja Grafindo,2005). h 460

²⁴ Khairul akhir lubis, Skripsi :*Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan*” (Medan : USU, 2008) h 17.



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.

Abraham Maslow mengemukakan teori motivasi yang dinamakan *Maslow's Need Hierarchy Theory* bahwa lima hirarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut :

1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Pada tingkat ini individu membutuhkan makan, minum perlindungan fisik, dan bernafas. Kebutuhan ini merupakan tingkatan terendah atau disebut sebagai kebutuhan dasar.

2) Kebutuhan Rasa Aman/Keamanan (*Safety Needs*)

Setelah kebutuhan dasar tercukupi, muncul teori kebutuhan rasa aman atau safety needs yang mempunyai pengertian sebagai kebutuhan seseorang akan rasa aman, perlindungan dari berbagai ancaman atau kejahatan baik yang fisik maupun emosional, bebas dari rasa takut, cemas, perlakuan yang adil, dan jaminan dihari tua. Teori ini juga menyangkut tentang kebutuhan akan jaminan bahwa kebutuhan fisik akan terus.

3) Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Teori setelah teori kebutuhan rasa aman adalah teori kebutuhan sosial yang merupakan kebutuhan seseorang akan kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan dan persahabatan. Seseorang tidak mungkin hidup sendirian, dia memerlukan teman, sahabat, dan orang-orang yang dekat lainnya, seseorang tersebut juga membutuhkan kasih sayang dari orang-orang terdekat tersebut.

4) Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Needs*)

Teori ini menyatakan bahwa seseorang membutuhkan penghargaan. Penghargaan ini dibagi lagi menjadi dua yaitu penghargaan internal dan penghargaan eksternal. Penghargaan internal antara lain seperti harga diri, otonomi dan prestasi. Sementara faktor penghargaan eksternal seperti status, ketenaran, pengakuan dan perhatian. Kebutuhan penghargaan ini juga disebut dengan penghargaan harga diri. Seseorang yang sudah terpenuhi



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.

esteem needsnya akan membuatnya percaya diri, dan siap untuk berkembang dalam meraih kebutuhan.

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization Needs*)

Teori menyatakan bahwa kebutuhan seseorang akan pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri, dorongan atau motivasi agar mampu menjadi apa yang diinginkan dan berdampak pada pengembangan karir karyawan.²⁵

Menurut Abraham Maslow setiap tingkatan pada hierarki kebutuhan diatas, secara substansial atau pada intinya harus dipenuhi dulu sebelum kebutuhan berikutnya yang berada di level yang lebih tinggi dominan. Seseorang akan bergerak dari kebutuhan fisiologis, naik ke kebutuhan keamanan, sosial begitu seterusnya sampai dengan kebutuhan aktualisasi diri terpenuhi.²⁶

Maslow dalam teori need hierarchy theory mengatakan kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada pada dalam diri . apabila seorang pegawai memiliki kebutuhan yang tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan mengalami kekecewaan sedangkan sebaliknya jika kebutuhan nya terpenuhi maka akan menunjukkan perilaku gembira sebagai manifestasi rasa puasanya.²⁷

Abraham Maslow juga mengelompokkan hierarki kebutuhan diatas menjadi dua bagian besar, bagian pertama yaitu kebutuhan fisiologis dan kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan yang lebih rendah dan semua orang pasti akan berusaha semaksimal mungkin untuk memenuhi kedua kebutuhan ini. Bagian kedua adalah kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri merupakan kebutuhan pada tingkatan yang lebih tinggi.²⁸

²⁵ Malayu Hasibuan. Organisasi dan Motivasi.(Jakarta: Bumi Aksara,2007). h 47

²⁶ As'Ad, Moh. Psikologi Industri. (Yogyakarta: PT. Liberty, 2012). h 86

²⁷ Zul Amri, Bimbingan dan Konseling Industri, (Pekanbaru:2015). h 69

²⁸ Alwisol. Psikologi Kepribadian.(Malang: Universitas Muhammadiyah, 2004). h 53



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.

Para manajer dan perusahaan akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan para karyawannya, ketika seorang karyawan sudah sampai tingkat ketiga, maka dia akan termotivasi apabila dipenuhi kebutuhan di tingkat keempat. Teori ini juga menyebutkan bahwa apabila suatu kebutuhan sudah terpenuhi, maka ia tidak akan termotivasi lagi untuk memenuhi kebutuhan tersebut.²⁹

Artinya, para atasan perusahaan harus dan perlu mengetahui bahwasanya tingkatan motivasi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan perusahaannya sehingga karyawan dapat bekerja sangat maksimal dan baik. Setelah memenuhi kebutuhan, dan fokus pada kebutuhan itu perusahaan akan merasakan terhadap karyawannya akan dapat berprestasi yang dapat berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan serta kemajuan perusahaan.

Selain dari Abraham Maslow, ada beberapa teori mengenai motivasi kerja yaitu teori dua faktor dimana teori ini merupakan pengembangan lebih lanjut dari hasil studi Abraham Maslow yang dikembangkan oleh Herzberg, yang menyebutkan bahwa terdapat dua faktor terpisah yang mempengaruhi motivasi.³⁰

Teori ini mengatakan bahwa suatu pekerjaan selalu berhubungan dengan dua aspek, yaitu pekerjaan itu sendiri seperti mengajar, merakit sebuah barang dan aspek-aspek yang berkaitan dengan pekerjaan seperti gaji, kebijaksanaan organisasi, supervisi, rekan kerja, dan lingkungan kerja.

Herzberg mengatakan ada dua jenis faktor-faktor yang meninggalkan kesan pada motivasi para pekerja, yaitu:

- 1) Faktor *hygiene*, faktor ini tidak dapat digunakan sebagai alat motivasi, tetapi merupakan alat untuk menciptakan kondisi yang

²⁹ Sutarto, Wijoyomo. Psikologi Industri dan Organisasi. (Jakarta: Kencana Purnada Media Group, 2014). h 47

³⁰ Sumanto. Psikologi Umum: Untuk Mahasiswa, Dosen, dan Masyarakat Umum, (Yogyakarta : CAPS, 2014). h 39



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.

memungkinkan timbulnya kepuasan kerja. Faktor hygiene antara lain pengembangan karir, kondisi kerja dan lain lain.

- 2) Faktor motivator, faktor ini terkait langsung dengan kepuasan kerja. Faktor ini meliputi prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan diri.³¹

Dan ada juga dari teori Mangkunegara yang mendefinisikan mengenai motivasi kerja adalah sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, Mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan. Dan mengenai motivasi bisa dikatakan juga adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik dengan tujuan individu. Mangkunegara juga menambahkan faktor motivasi hendaknya harus memuat atau sebagai syarat mutlak yang harus dimiliki setiap karyawan yang berguna memiliki prestasi tinggi sebagai berikut :³²

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
- 2) Berani mengambil resiko
- 3) Memiliki tujuan yang realistis
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan tersebut
- 5) Memanfaatkan umpan balik (Feed Back) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diorganisir.

Jadi dapat disimpulkan bahawasanya motivasi kerja adalah proses pemberian nasehat ataupun pemberian dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang serta yang timbul dari luar diri seseorang yang mana bertujuan untuk usaha memenuhi kebutuhannya.

³¹ Sumanto. Psikologi Umum: Untuk Mahasiswa, Dosen, dan Masyarakat Umum, (Yogyakarta : CAPS, 2014). 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.

b. Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Faktor-faktor motivasi kerja yang paling kuat adalah terpenuhinya kebutuhan dasar untuk mempertahankan hidup yaitu makan, minum, tempat tinggal, dan sejenisnya. Kemudian kebutuhannya meningkat yaitu keinginan mendapatkan keamanan hidup. Dalam taraf yang lebih maju, bila rasa aman telah terpenuhi mereka mendambakan barang mewah, status, dan kemudian prestasi serta produktivitas kerja yang baik.

Berbeda halnya dengan Jalaluddin rahmat, faktor-faktor penyebab tingginya motivasi kerja karyawan adalah :

- 1) Faktor *eksternal* yaitu meliputi, gaji, pujian dari atasan, suasana di tempat kerja, adanya kejuaraan dalam perusahaan.
- 2) Faktor *internal* meliputi, ingin memenuhi kebutuhan hidup, pekerjaan sesuai dengan minat, jabatan yang tinggi, persaingan antar rekan kerja, dan memiliki target.³³

Situasi kerja yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah:

- 1) Kebijakan perusahaan, seperti skala upah dan tunjangan pegawai (pensiun dan tunjangan-tunjangan), umumnya mempunyai dampak kecil terhadap prestasi individu.
- 2) Sistem balas jasa atau sistem imbalan, kenaikan gaji, bonus, dan promosi dapat menjadi motivator yang kuat bagi prestasi seseorang jika dikelola secara efektif.
- 3) Kultur organisasi, meliputi norma, nilai, dan keyakinan bersama anggotanya meningkatkan atau menurunkan prestasi individu. Kultur yang membantu pengembangan rasa hormat kepada karyawan, yang melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan dan yang memberi mereka otonomi dalam merencanakan dan melaksanakan tugas mendorong prestasi yang

³³ Jallaudin Rahmat, Psikologi Komunikasi, (Bandung : Remaja Rosdakarya 2010), h 211

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.

lebih baik dari pada kultur yang dingin, acuh tak acuh, dan sangat ketat.³⁴

c. Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Teori hirarki kebutuhan adalah salah satu teori yang menjadi landasan dalam teori motivasi, Teori Motivasi ini dikemukakan oleh Abraham Maslow seseorang akan berperilaku/bekerja karena adanya dorongan dalam diri individu untuk memenuhi macam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat bahwa kebutuhan seorang individu berjenjang artinya adalah apabila kebutuhan pertama telah terpenuhi, Maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama. Sehingga selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi maka muncul kebutuhan tingkat ketiga hingga berlanjut ke tingkat selanjutnya sampai ke tingkat ke lima.

Indikator yang digunakan dalam motivasi kerja yang dikemukakan oleh Abraham Maslow sebagai berikut³⁵:

1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan pertama yang harus dipenuhi terlebih dahulu yaitu dalam pemenuhan kebutuhan akan sandang, pangan, papan.

2) Kebutuhan Rasa Aman/Keamanan (*Safety Needs*)

Kebutuhan akan perlindungan terhadap ancaman, penderitaan baik ancaman dan bahaya yang bersifat fisik maupun mental.

3) Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Kebutuhan akan sosialisasi dengan orang lain. teori kebutuhan sosial yang merupakan kebutuhan seseorang akan kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan dan persahabatan. Seseorang tidak mungkin hidup sendirian, dia memerlukan teman, sahabat, dan orang-orang yang dekat lainnya, seseorang tersebut juga membutuhkan kasih sayang dari orang-orang terdekat tersebut.

4) Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Needs*)

³⁴ Minto Waluyo. Psikologi Industri. (Jakarta : Akademia Permata, 2013). h 72.

³⁵ ibid

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Merupakan kebutuhan akan memberikan penghargaan oleh pemimpin atas prestasi pegawai dalam menjalankan pekerjaan.³⁶

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization Needs*)

Teori menyatakan bahwa kebutuhan seseorang akan pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri, dorongan atau motivasi agar mampu menjadi apa yang diinginkan dan berdampak pada pengembangan karir karyawan.

2. Perkembangan Karir

a. Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir (*Career development*) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi yang bersangkutan pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang.³⁷

Handoko mengemukakan bahwa istilah karier telah digunakan untuk menunjukkan orang-orang pada masing-masing peranan atau status mereka. Menurut Singodimedjo, karir merupakan urutan dari kegiatan- kegiatan, perilaku perilaku yang berkaitan dengan dengan kerja, sikap dan aspirasi-aspirasi yang berhubungan selama hidup seseorang.

Menurut Hall dalam gibson adalah persepsi orang mengenai sikap perilaku yang berhubungan dengan pengalaman dan kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan sepanjang hidup orang tersebut (simulasi pertama seseorang bekerja sampai sekarang).³⁸

Sudiro mengatakan bahwa mendefinisikan pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang mencapai dalam rangka mencapai pada karir yang lebih diinginkan seseorang

³⁶ Henny Indrayani , Manajemen SDM Terintegrasi, (Pekanbaru: Suska Press, 2013), hlm.81

³⁷ *ibid*

³⁸ Handoko yang dikutip dari buku Edy Sutrisno. “ manajemen sumber daya manusia” (Jakarta : Kencana 2009) h 160

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.

pegawai dalam kedudukannya.³⁹ Sedangkan Martoyo mendefinisikan pengembangan karir merupakan dari suatu kondisi yang akan menunjukkan adanya sebuah peningkatan-peningkatan status seorang pada sesuatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.⁴⁰

Setelah kita beberapa uraian dan pendapat para ahli bahwasanya pengembangan karir adalah peningkatan di dalam individu yang mana berkeinginan untuk mencapai keinginan dalam berkarir sehingga akan mendapat hasil yang diinginkan dari individu tersebut sehingga dapat mengembangkan semua potensi yang ada di dalam diri individu tersebut dan dapat mempersiapkan rencana karir di masa depan.

Didalam ayat suci alqur'an juga dijelaskan di dalam surat At-Taubah ayat 105 yang berbunyi :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
 وَسَتُرَدُّونَ اِلَى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasulnya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitahkannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Dalam ayat ini Allah Swt menyuruh kita sebagai hambanya untuk selalu bekerja karena dengan bekerja maka kita juga menunaikan ibadah dan mendapat pahala, dengan kita bekerja maka Allah Swt akan melihat apa yang kita lakukan sehingga ketika kita bekerja juga dapat meengkapi kebutuhan yang kita inginkan dan juga ketika Allah Swt menyuruh kita bekerja maka akan timbul motivasi dalam diri kita

³⁹ Sudiro, Perencanaan Sumber Daya Manusia, (Malang. 2011), h 91

⁴⁰ Martoyo Susilo, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5, (Cetakan Pertama, BPFE Yogyakarta, 2007), 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.

sehingga kita termotivasi dalam melengkapi kebutuhan khususnya sesuai dengan teori motivasi yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam tingkatan kebutuhan pada setiap manusia.

Dengan adanya motivasi dalam diri manusia yang khususnya ditimbulkan dengan adanya dalil yang Allah Swt firmankan maka akan adanya peningkatan terhadap peningkatan perkembangan kari pada karyawan dan juga dalil tersebut sangat berkaitan teori-teori motivasi yang ada pada penelitian sehingga dapat memberikan munculnya motivasi dalam setiap diri karyawan.

Pengembangan dalam karir memang memegang peranan penting dalam membantu organisasi untuk mengubah dirinya sendiri, melalui strategi yang sangat terencana dan dengan prediksi masalah yang kemungkinan muncul dapat diatasi melalui solusi-solusi yang diberikan.⁴¹

b. Teori Pengembangan Karir

Teori perkembangan karir yang digunakan adalah menggunakan teori *trait and factor*. Pengertian teori *trait and factor* adalah pada dasarnya yaitu mengenali sifat individu yang kemudian disesuaikan dengan kemampuan pekerjaan atau karir yang sesuai dengan diri individu tersebut. Karakteristik utama dari teori ini adalah asumsi bahwa individu mempunyai pola kemampuan unik atau sifat yang dapat diukur secara objektif dan berkorelasi dengan tuntutan berbagai jenis pekerjaan. Tahapan konseling secara konseptual ada tiga tahapan yang harus dilakukan oleh konselor dalam melakukan konseling *Trait and factor* yaitu, mendapatkan informasi tentang diri, memperoleh informasi tentang suatu pekerjaan, informasi yang terintegrasi tentang diri dan pekerjaan⁴².

⁴¹ Hijriyati Cucuani, Psikologi Industri dan Organisasi. (Pekanbaru : AL- Mujtahadah Press, 2014). h 61

⁴² Rahmad, Bimbingan Karir Suatu Kajian Teoritis, Cetakan pertama, (Pekanbaru:Riau Creative Multimedia, 2013), h 33-42



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.

c. Langkah-langkah dalam mengembangkan karir

Schein mengemukakan adanya tahap- tahap pengembangan karir yang dilalui individu dalam kehidupan kerjanya, yaitu:⁴³:

- 1) Pertumbuhan
- 2) Memulai dunia kerja
- 3) Pelatihan dasar
- 4) Keanggotaan penuh pada tahap awal karier'
- 5) Keanggotaan penuh karir madya
- 6) Karier terlambat
- 7) Penurunan dan pelepasan
- 8) Pensiun

d. Indikator-indikator pengembangan karir

Menurut Sulistyorini M indikator pengembangan karir adalah :

1) Pelatihan

Pelatihan merupakan proses mempelajari pengetahuan dan keahlian tertentu agar sikap karyawan akan semakin terampil dan baik sehingga mampu melaksanakan tanggung jawab semakin baik dan pada akhirnya dengan adanya pelatihan maka akan mewujudkan tujuan dari perusahaan.

2) Latar belakang pendidikan

Merupakan sebagai dasar pengetahuan dalam menjalani dunia kerja sehingga dapat memahami tugas seorang individu dalam menjalani pekerjaannya dan dapat meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan sehingga dapat mewujudkan tujuan perusahaan.

3) Pengalaman kerja

Pengalaman kerja ialah pengetahuan seseorang dalam tingkat penguasaan dan keterampilan dalam dunia kerja yang dapat diukur

⁴³ Veithzal Rivai, MBA, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, (Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2004) h 298



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

dengan dari masa kerja seseorang, Indikator pengalaman kerja adalah lama kerja⁴⁴

4) Promosi Jabatan

Pemindahan karyawan dalam posisi jabatan ke yang lebih tinggi dengan mendapatkan pelayanan yang lebih tinggi dari sebelumnya sehingga mendapatkan tanggung jawab yang besar pada jabatan tertentu.

C. Konsep Operasional Variabel

Konsep operasional merupakan hasil pemikiran rasional yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai.⁴⁵ Sesuai dengan penelitian ini, Yang akan dicari dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan perkembangan karir di PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah Airtiris. Dengan teoritis diatas maka penulis melanjutkan ke konsep operasional. Dalam konsep operasional dipaparkan indicator-indikator untuk menjadi tolak ukur dalam penelitian di lapangan.

Konsepsional adalah proses pemberian definisi teoritis atau konsepsional pada suatu konsep. Konsepsional ini suatu definisi dalam bentuk yang abstrak. Konsepsional adalah konsep yang digunakan untuk menjelaskan konsep teoritis agar mudah dipahami. Konsep operasional juga berguna untuk mempermudah mencari data dilapangan.

Operasional variabel adalah pengertian variabel tersebut secara operasional, secara praktis, secara nyata dalam objek penelitian yang diteliti. Dalam penelitian terdapat dua variabel. Variabel pertama adalah variabel bebas (independent variable) dan yang kedua adalah variabel terikat (dependent variable). Variabel bebas pada penelitian ini adalah motivasi kerja sedangkan variabel terikat adalah peningkatan perkembangan karir.

⁴⁴ Hani, T. Handoko, "Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia" (Yogyakarta:BPFE, 2008), h 131.

⁴⁵ Juliansyah, Noor, Metodologi Penelitian, (Jakarta: Kencana, 2011). h 97

Tabel 2.1
Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Sub Indikator
Motivasi Kerja (X)	Kebutuhan Fisiologis	Individu membutuhkan makan, minum perlindungan fisik, dan bernafas
	Kebutuhan Rasa aman	Kebutuhan akan perlindungan terhadap ancaman, penderitaan baik ancaman dan bahaya yang bersifat fisik maupun mental.
	Kebutuhan Sosial	Kebutuhan akan sosialisasi dengan orang lain, seseorang akan kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan dan persahabatan
	Kebutuhan Penghargaan	Penghargaan internal antara lain seperti harga diri, otonomi dan prestasi. Sementara faktor penghargaan eksternal seperti status, ketenaran, pengakuan dan perhatian. Kebutuhan penghargaan ini juga disebut dengan penghargaan harga diri.
	Kebutuhan aktualisasi diri	Teori menyatakan bahwa kebutuhan seseorang akan pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri, dorongan atau motivasi agar mampu menjadi apa yang diinginkan dan berdampak pada pengembangan karir karyawan
Peningkatan perkembangan karir (Y)	Pelatihan	Pelatihan merupakan proses mempelajari pengetahuan dan keahlian tertentu agar sikap karyawan akan semakin terampil dan baik
	Latar belakang Pendidikan	Suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut pekerjaan guna mencapai suatu tujuan
	Pengalaman kerja	Pengetahuan seseorang dalam tingkat penguasaan dan keterampilan dalam dunia kerja yang dapat diukur dengan dari masa kerja seseorang
	Promosi jabatan	Pemindahan karyawan dalam posisi jabatan ke yang lebih tinggi dengan mendapatkan pelayanan yang lebih tinggi dari sebelumnya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Hipotesis juga diartikan merupakan dugaan yang mungkin benar, atau mungkin salah. Dia akan ditolak jika salah atau palsu, dan akan diterima jika fakta-fakta membenarkannya (Hadi, 1978: 74). Ada dua jenis hipotesis yang digunakan dalam penelitian, yaitu : (1) Hipotesis kerja atau biasa disebut dengan hipotesis alternatif yang disingkat H_a , hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antara variabel X dan Y atau adanya pengaruh variabel X terhadap Y, dan (2) Hipotesis nol atau biasa disingkat H_0 , hipotesis ini menyatakan tidak adanya pengaruh variabel X terhadap variabel Y.⁴⁶

H_a : “Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Perkembangan Karir Karyawan di PT. Berkah Dana Fadhlillah Air Tiris”

H_0 : “Tidak terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Perkembangan Karir Karyawan di PT. Berkah Dana Fadhlillah Air Tiris”

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.

⁴⁶ Nazir, Metode Penelitian, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2005), h 151.

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 dan Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yaitu suatu pendekatan penelitian yang objektif, mencakup penelitian dan analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode pengujian statistik.⁴⁷ Penelitian kuantitatif diterapkan untuk melihat hubungan antara variabel, menguji teori, dan mencari generalisasi yang mempunyai nilai predikat.⁴⁸ Pendekatan yang dilakukan adalah dengan pendekatan sampel.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di perusahaan bank yakni di PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah Airtiris, Riau.

**Tabel 3.1
Waktu Penelitian**

No	Uraian Kegiatan	Tahun 2021		Tahun 2022				
		Mei	Oktober	Januari	Mei	Juni	Agustus	September
1	Pembuatan Proposal							
2	Acc Proposal							
3	Seminar Proposal							
4	Pembuatan angket							
5	Penyebaran Angket							
5	Pengolahan Data							
6	Hasil Penelitian							

⁴⁷ Asep Hermawan, Pedoman Praktis Metodologi Penelitian Bisnis (Jakarta: LPFE Trisakti, 2003), h. 3.

⁴⁸ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, R & D (Bandung: Alfabeta, 2017), h. 60.



C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi, populasi bukan hanya orang tetapi juga objek dan benda-benda, hewan tumbuhan dan benda alam lainnya. Kemudian populasi dapat pula diartikan sebagai suatu wilayah yang digeneralisasikan yang mana terdiri dari subjek atau objek yang mempunyai dan memiliki kuantitas serta karakteristik atau ciri-ciri tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dapat diambil kesimpulannya. Dan populasi dapat pula diartikan sebagai suatu keseluruhan gejala atau satuan yang ingin diteliti.⁴⁹

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwasanya populasi adalah suatu objek penelitian secara keseluruhan, Dalam penelitian ini populasi keseluruhan karyawan yang bekerja di PT. Bank Berkah Dana Fadhilah Kampar yang berjumlah 31 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik total sampling. Menurut sugiyono sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 31 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel⁵⁰.

⁴⁹ Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006), h 12

⁵⁰ Prof. Dr. Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*, (Bandung: ALFABETA, edisi 1) h 133

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Angket

Angket atau kuesioner adalah usaha mengumpulkan informasi dengan menyampaikan sejumlah pertanyaan tertulis untuk dijawab secara tertulis oleh responden yang mengarah kepada permasalahan, tujuan dan hipotesis penelitian.⁵¹ Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert.

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu.⁵² Yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Skala ini berinteraksi 1- 5 yang mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, dengan pilihan jawaban sebagai berikut.

Tabel 3.2
Skala Likert

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

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari dan mengumpulkan data mengenai hal hal yang berupa foto, catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, agent atau sebagainya.⁵³

E. Uji Validitas Data Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas adalah sebuah ukuran yang menyatakan bahwa instrumen itu sahih dan tepat. Arikunto dalam bukunya mengatakan

⁵¹ Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian*. (Yogyakarta: Bina Aksara, 2006.). h 58.

⁵² Bungin Burhan. *Metode Penelitian Kuantitatif*. (Jakarta : Kencana Prenada Media Grup 2008). h 25.

⁵³ Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian*. (Yogyakarta: Bina Aksara, 2006). h 60

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

bahwa “Validitas adalah keadaan yang menggambarkan tingkat instrumen yang bersangkutan mampu mengukur apa yang akan diukur”.⁵⁴ Ditambahkan oleh Sugiyono dalam bukunya “instrumen yang valid berarti alat ukur yang dapat digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid, valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”⁵⁵

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik, yaitu tidak mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu.⁵⁶

⁵⁴ *Ibid*, h 167

⁵⁵ *Ibid*, h 173

⁵⁶ Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (2013. Jakarta: PT. Rineka Cipta). h 211-223

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 IV GAMBARAN UMUM

A. Sejarah Berdirinya PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah Air Tiris

Perseroan Terbatas Daerah Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Berkah Dana Fadhlillah atau disebut PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) disingkat menjadi Bank Syariah Berkah. Ditetapkan dengan diterbitkannya Peraturan Daerah No 1 tahun 2021 dan disahkan oleh Otoritas Jasa Keuangan No KEP-34/KO.035/2021 pada tanggal 19 agustus 2021.⁵⁷ PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah merupakan suatu lembaga keuangan yang semua kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah.

Ide awal pendiriannya dari hasil musyawarah para pendiri setiap selesai sholat berjamaah dan wirid pengajian di Masjid Al-Khairat, yang beralamat di jalan mangga, Kecamatan Sukajadi, Pekanbaru, Riau. Para pendiri bertekad ingin memberikan kontribusi terbaik bagi masyarakat Riau.

Para pendiri yang berjumlah 42 orang akhirnya sepakat mendirikan Bank Syariah Berkah yang berkedudukan di Kelurahan Air Tiris, Kecamatan Kampar, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau dengan saham awal seratus tujuh juta rupiah (Rp 107.00.000,).

Akta pendirian atau anggaran dasar Bank Syariah Berkah termaktub dalam akta tanggal 11 Juni 1994, Nomor 26, yang dibuat dihadapan Haji Muhammad Afdal Gazali, Sarjana hukum, Notaris di pekanbaru. Akta tersebut memperoleh pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia, Berdasarkan surat keputusan tertanggal 13 November 1995, Nomor:C2-14546.HT.01.01.TH.95.⁵⁸Bank Syariah Berkah Resmi operasional setelah mendapat persetujuan menteri keuangan republic Indonesia dengan surat keputusan nomor : Kep-197/KM-17/1996, Pada tanggal 6 Juni 1996.

Bank Syariah Berkah badan hukumnya berbentuk perseroan terbatas yang pemegang saham mayoritas adalah Pemerintah Daerah Kabupaten Kampar

⁵⁷ *Dokumen RKA 2022*, PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah, 2022.

⁵⁸ *ibid*



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

yang bergerak di bidang perbankan khususnya sebagai bank pembiayaan rakyat syariah sesuai ketentuan dalam undang-undang nomor 21 tahun 2008 tentang perbankan syariah sebagaimana diubah dengan peraturan otoritas jasa keuangan nomor 3 /POJK.03/2016 tentang bank pembiayaan rakyat syariah. Bank Syariah Berkah mempunyai badan hukum berbentuk perseroan terbatas dan juga merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMD) dari pemerintah kabupaten Kampar yang juga sebagai pemegang saham pengendali (PSP) dengan komposisi saham sebesar 76,41% dan selebihnya masyarakat umum sebagaimana daftar pemegang saham.⁵⁹

Bank Syariah Berkah menggunakan prinsip syariah yang mana sistem operasional dan produknya dikembangkan berdasarkan Al-Qur'an dan Hadits. Sebagai lembaga keuangan syariah, semua produk, jasa dan seluruh aktivitas Bank Syariah Berkah disesuaikan dengan prinsip syariah. Kegiatan utama bank dalam menghimpun dan menyalurkan dan masyarakat disesuaikan juga dengan apa yang telah dipraktekkan oleh bank-bank syariah yang ada, terutama Bank Muamalat Indonesia sebagai pelopor lahirnya perbankan syariah di indonesia.

Bank Syariah Berkah berdomisili di kabupaten Kampar dan berkantor pusat di Jalan raya Pekanbaru-Bangkinang Km.50 Airtiris, Kecamatan Kampar, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. dan mulai beroperasi pada juni 1996 dengan menyewa ruko di tempat tersebut dan selain kantor pusat, Bank Syariah Berkah sudah memiliki 3 (tiga) kantor pelayanan kas dalam mengembangkan usahanya.

⁵⁹ *ibid*

Tabel 4.1
Alamat Perusahaan

No	Nama Kantor Kas	Alamat
1	Kantor Kas Danau Bingkuang	Jl. Raya Pekanbaru-Bangkinang Km.25, Kec Tambang, Kab. Kampar, Riau.
2	Kantor Kas Pekanbaru	Jl. HR. Soebrantas Km.13.5 Panam, Kec. Tampan, Kota Madya Pekanbaru, Riau.
3	Kantor Kas Bangkinang	Komplek Islamic Center Kabupaten Kampar Jl. Di. Panjaitan Blok 4, Kec. Bangkinang Kota, Kab. Kampar, Riau.

PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah Air Tiris lahir pada tahun 1994 dan mulai beroperasi tahun 1996. PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah sudah beroperasi selama 26 tahun lebih.

B. Perkembangan PT BPRS Berkah Dana Fadhlillah Airtiris

Memasuki tahun 2022 memberikan harapan baru bagi dunia usaha tidak terkecuali usaha dibidang perbankan, Dimana saat ini kondisi pandemi covid 19 sudah mulai menunjukkan penurunan. Hal ini tentu saja diharapkan dapat menggerakkan kembali perekonomian masyarakat di Indonesia khususnya di kabupaten Kampar.

Pandemi covid 19 yang terjadi sejak awal 2020 sangat berimbas pada sektor usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) yang merupakan target market dari PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda). Sehingga untuk mengurangi resiko pembiayaan bermasalah maka PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) melakukan restrukturisasi atas pembiayaan yang terdampak covid-19. Hal ini tentu saja berdampak kepada menurunnya pendapatan operasional PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda).

Namun PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) tetap berusaha untuk memenuhi komitmen target yang telah ditetapkan. Hal ini terlihat dari pencapaian kinerja keuangan PT. Berkah Dana Fadhlillah Air Tiris (Perseroda) untuk tahun 2020 dimana Bank Syariah Berkah berhasil meraih

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 Syarif Kasim Riau

penghargaan dari infobank untuk pencapaian kinerja tahun 2020 dengan kategori bank pembiayaan rakyat syariah dengan aset diatas 25 M sampai dengan dibawah 50 M dengan predikat “Sangat Bagus”. Dan juga perkembangan pada bank ini dapat terlihat dari pada nasabahnya yang mana dari tahun ke tahun adanya peningkatan pada nasabahnya sehingga pada tahun sekarang telah mencapai kurang lebih 1000 nasabah yang terdaftar pada perusahaan ini. Hal ini tentu membawa dampak terhadap kepercayaan nasabah dan masyarakat kabupaten terhadap existensi PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah Airtiris (Perseroda).

Perbankan Syariah harus melakukan inovasi agar dapat menjadi perbankan syariah yang mempunyai daya saing dengan kompetitor yang ada saat ini. Jika perubahan Bank riau kepri menjadi bank syariah terealisasi, Tentu hal ini menjadikan makin tingginya persaingan, dan makin kecilnya porsi bank syariah berkah untuk kedepannya, Maka untuk menghadapi hal tersebut perbankan syariah harus memiliki *new identity* yaitu : Memiliki keunikan model produk, Mengoptimalkan ekosistem ekonomi dan keuangan syariah, Mengintegrasikan fungsi keuangan komersial dan sosial, SDM yang berkualitas, TI yang mutakhir.

Perubahan dan perkembangan dalam dunia perbankan juga menuntut adanya program dan strategi yang tepat sehingga bank syariah berkah dapat tetap eksis dalam pelayanan kepada masyarakat.

C. Visi dan Misi PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah Air Tiris

1. Visi

PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah Air Tiris merupakan bank syariah yang memperdulikan masyarakat menengah ke bawah dengan memberdayakan perekonomian masyarakat menengah ke bawah. Sehingga PT. BPRS Berkah Dana Fadlillah memiliki visi “ *Menjadikan Bank Syariah unggulan yang sehat dan kuat, sehingga mampu berperan sebagai motor penggerak dalam memberdayakan perekonomian rakyat kecil dan menengah*”.



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

2. Misi

Adapun misi dari PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah adalah sebagai berikut:⁶⁰

- a. Menggerakkan usaha-usaha masyarakat dengan menghimpun dan menyalurkan dana pada usaha-usaha produktif.
- b. Meningkatkan Kemampuan usaha masyarakat dengan kerjasama dalam manajemen usaha.
- c. Memberikan tingkat keuntungan yang memadai bagi pemegang saham dan umat dengan mengutamakan cara-cara yang halal dan diridhoi Allah SWT.
- d. Ikut serta dalam membangkitkan ekonomi masyarakat Islami.

Dengan visi dan misi yang dimiliki oleh PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah semoga dapat membangun dan mewujudkan perekonomian masyarakat agar berkembang di semua kalangan masyarakat baik itu masyarakat atas, menengah maupun masyarakat kecil. Dan adanya program dan strategi yang tepat maka tujuan perusahaan untuk melayani nasabah khususnya warga Kampar umumnya dapat tercapai dengan baik.

D. Struktur Organisasi PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah

PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah Air Tiris merupakan suatu organisasi, yang telah merumuskan aturan-aturan dalam kegiatan usahanya seperti aturan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab personal maupun tanggung jawab masing-masing bagian secara bersama untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya dan tidak menyimpang dari tujuan tersebut.

Hasil dari proses pengorganisasian adalah sebuah organisasi, yang dapat didefinisikan sebagai sekelompok orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama. Sebuah organisasi memiliki tiga unsur kunci, yaitu interaksi antarmanusia, aktivitas yang bertujuan, dan struktur. Proses pengorganisasian akan menghasilkan struktur yang memperbolehkan interaksi

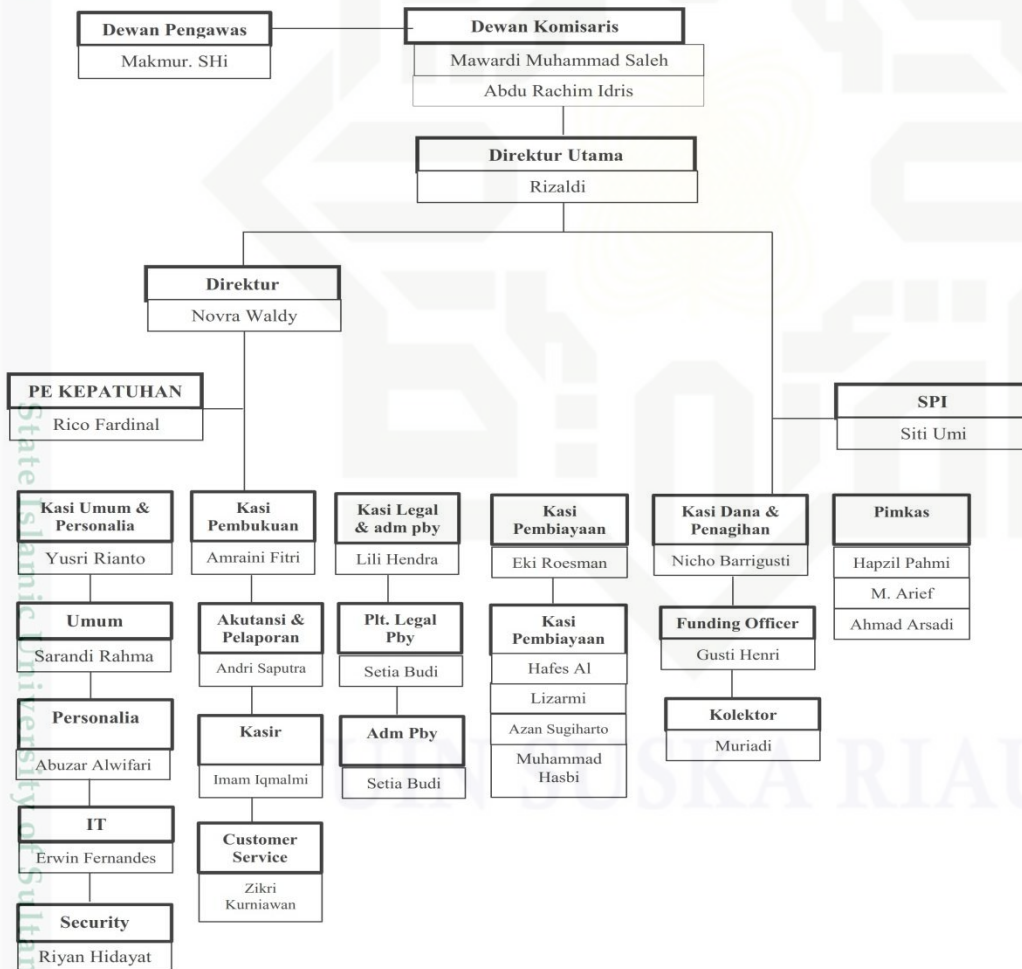
⁶⁰ *Dokumen*, RKA PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah Air Tiris 2022.

antarindividu dan departemen yang dibutuhkan untuk mencapai sasaran perusahaan.⁶¹

Struktur organisasi yang baik akan menghasilkan staf-staf yang baik, direksi yang baik pula sehingga memudahkan untuk melakukan pengawasan. Pengawasan dilakukan untuk mengukur dan menilai pelaksanaan tugas apakah telah sesuai dengan rencana. Dalam melakukan pengawasan, manajer membutuhkan informasi seberapa jauh pekerjaan telah dilaksanakan dan seberapa jauh kemajuan telah dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi.

Adapun struktur organisasi PT. BPRS Syariah Berkah Dana Fadhlillah Air Tiris dapat dilihat sebagai berikut:

Gambar 5.1 Struktur organisasi PT. BPRS Syariah Berkah Dana Fadhlillah Air Tiris



⁶¹ Boone & Kurtz, Pengantar Bisnis Jilid 1, (Jakarta: Erlangga, 2002), h. 304

E. Job Description

Adapun Job Description serta tanggung jawab PT. BPRS Syariah Berkah Dana Fadhlillah adalah :

1. RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham)

Tugas dan wewenang serta tanggung jawab:

- a. Mengangkat dan memberhentikan komisaris dan direksi.
- b. Meminta pertanggung jawaban dewan komisaris dan direksi atas pelaksanaan tugas yang telah dibebankan kepada direksi dalam satu periode pengurusan.
- c. Menetapkan pembagian dividen yang diperoleh dalam satu periode.

2. Dewan Komisaris

Adapun tugas dan wewenang serta tanggung jawab:

- a. Melakukan fungsi pengawasan terhadap pelaksanaan rencana dan anggaran yang telah dibuat dan telah disetujui oleh RUPS.
- b. Memberikan persetujuan atau penolakan atas usulan atau permohonan di luar dan batas dari wewenang Direksi.
- c. Melaksanakan segala hal yang menjadi keputusan dalam RUPS sesuai dengan fungsinya.
- d. Bertanggung jawab atas laporan-laporan yang dibuat dan disampaikan oleh bagiannya untuk kepentingan intern dan ekstern (Bank Indonesia, Pajak, dll).
- e. Melakukan evaluasi, pembinaan dan pengembangan karir personalia yang ada dibawahnya.

3. Dewan Pengawas Syariah

Dewan pengawas syariah berfungsi sebagai dewan yang mengawasi dan menetapkan produk-produk yang akan dikeluarkan oleh bank syariah itu sesuai dengan prinsip syariah atau bertentangan dengan prinsip syariah.

4. Direksi

Terdiri dari 2 (dua) orang direksi yang bertugas, berwenang dan bertanggung jawab yaitu direktur utama dan direksi. Keduanya bertugas dan bertanggung jawab dalam menyusun perencanaan dan program kerja



bank yang terarah mencakup seluruh bagian (divisi) kerja, mengorganisir dan mengkoordinir seluruh aktifitas yang disusun melalui seluruh staf karyawan dan seluruh harta milik bank, menjalankan fungsi kepemimpinan dalam melaksanakan program kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan perencanaan serta melakukan pengawasan secara menyeluruh terhadap manajemen bank demi kelangsungan usaha bank dan pencapaian produktivitas yang terus meningkat dengan kinerja yang optimal.

5. Satuan Pengawasan Intern

Tugas dan tanggung jawab:

- a. Melaksanakan kontrol dan pengawasan melekat kepada pegawai dan aktivitas kerja baik diseluruh unit perusahaan sehingga akan tercapai efisiensi yang pada tahap berikutnya dapat memperkecil risiko dan atau kesalahan serta kegagalan kerja.
- b. Memberikan voucher-voucher pembukuan tentang keabsahan, wewenang, tanda tangan dan kebenaran pengisian serta meneliti hasil print out listing(ledge).
- c. Memeriksa voucher-voucher pembukuan dengan daftar mutasi mengenai kebenaran posting, nomor rekening dan nominal yang disesuaikan dengan print out.
- d. Mengelola voucher-voucher menurut rekening buku besar dan tanggal pembukaannya.
- e. Memantau persediaan formulir berharga.
- f. Memastikan agar dokumen rahasia dan alat-alat pengamanan tersimpan dan terpelihara sebagaimana mestinya.
- g. Memastikan pengiriman laporan tepat pada waktunya.
- h. Melakukan penelitian atas transaksi/voucher pembukuan dan print out data komputer pembukuan berupa jurnal harian, neraca, dan rekening lainnya.
- i. Mengontrol dan menganalisa realisasi kinerja keuangan dibanding dengan anggarannya.

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.

- j. Meneliti kembali proses pemberian dan pengelolaan pembiayaan (termasuk pengecekan kelengkapan dokumen).
- k. Melakukan pemeriksaan khusus secara periodik terhadap unit kerja bank.

6. Dewan Komisaris

Tugas dan tanggung jawab :

- a. Melakukan fungsi dan pengawasan terhadap Pelaksanaan Rencana dan Anggaran yang telah dibuat dan telah disetujui oleh RUPS.
- b. Memberikan persetujuan atau penolakan atas usulan atau permohonan diluar dari batas dan wewenang direksi.
- c. Melaksanakan segala hal yang menjadi keputusan dalam RUPS sesuai dengan fungsinya.

7. Pembukuan (Accounting)

Tugas dan tanggung jawab:

- a. Membuat rekening baru.
- b. Melakukan input transaksi berdasarkan nota yang dibuat sendiri atau oleh bagian lain setelah mendapat persetujuan dari manajer operasional dan atau direksi.
- c. Melaporkan kepada manajer operasional, unit kerja lain dan atau direksi bila terdapat dokumen dan formulir yang belum lengkap atau tidak sesuai dengan aturan yang berlaku.
- d. Memeriksa semua transaksi dan mutasi keuangan harian, dan memeriksa kebenarannya termasuk menghindari timbulnya selisih.
- e. Melakukan verifikasi semua transaksi di bagian operasi sampai keluar neraca perubahan dan neraca harian atau memeriksa input data yang dilakukan sendiri maupun bagian lain, dan mengkoordinasikannya bila terdapat selisih
- f. Segera melaporkan kepada manajer operasi bila terjadi selisih yang tidak bisa ditemukan dan bila terjadi kerusakan pada bagian sistem atau program pembukuan.



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. Memeriksa rekening-rekening nasabah maupun rekening lainnya dan menghindari terjadinya error yang menyebabkan timbulnya selisih atau kesalahan dalam laporan maupun daftar rekening.
- h. Melakukan pengawasan terhadap rekening jatuh tempo, mencetak laporannya dan menyampaikan kepada manajer operasional dan atau menyampaikan ke bagian lain yang berhubungan dengan rekening jatuh tempo.
- i. Memantau kewajiban-kewajiban bank yang akan jatuh tempo, melaporkan kepada manajer operasional untuk tindakan selanjutnya.
- j. Melakukan pembaharuan data-data yang sudah tidak aktif lagi setelah mendapat persetujuan direksi.
- k. Bertanggung jawab atas pembuatan laporan keuangan dan laporan lainnya yang sehubungan dengan tugas-tugasnya secara harian, bulanan, triwulan, semesteran, dan tahunan kepada Bank Indonesia, direksi serta pihak ekstern dan intern yang dibutuhkan dana atau diminta langsung oleh manajer operasional dana atau direksi.
- l. Bertanggung jawab atas kebenaran transaksi yang di input dana atau laporan-laporan yang dikeluarkannya.
- m. Bagian pembukuan (accounting) juga bertugas dan bertanggung jawab melakukan pengarsipan dan dokumentasi arsip-arsip, bilyet deposito, buku tabungan baik yang sudah dipakai maupun belum dipakai.

8. Kasir (Teller)

Tugas dan tanggung jawab:

- a. Memberikan pelayanan kepada nasabah secara cepat, cermat, lancar dan ramah sehubungan dengan transaksi yang dilakukannya.
- b. Mengatur dan bertanggung jawab atas dana kas yang tersedia, surat-surat berharga lainnya baik milik bank maupun nasabah yang dipercayakan simpan di bank.
- c. Bertanggung jawab atas kecocokan saldo awal dengan saldo akhir uang tunai pada box teller di akhir hari.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- d. Menerima dan menyusun serta menghitung secara hati-hati setiap setoran nasabah.
- e. Mengatur dan menyiapkan pengeluaran uang berdasarkan slip penarikan dari nasabah.
- f. Menandatangani formulir-formulir serta slip setoran dan slip penarikan dari nasabah.
- g. Meminta persetujuan pejabat yang berwenang untuk mengotorisasi pengeluaran uang.
- h. Membubuhi cap “tunai”, ”verifikasi” dan cap-cap lain setiap dokumen pembayaran yang diuangkan atau penerimaan kas.
- i. Pengurus mengeluarkan uang kas untuk petty cash, penarikan tabungan dan deposito yang telah disetujui oleh pejabat bank yang ditunjuk.
- j. Melakukan input transaksi tunai terhadap tabungan dan deposito serta pengambilan uang tunai lainnya.
- k. Melaporkan kepada manajer operasional jumlah kas yang tersedia jika sudah mencapai batas maksimum dan minimum.
- l. Kasir bertanggung jawab atas kebenaran penghitungan uang.
- m. Kekurangan dan kehilangan yang disebabkan kelalaian merupakan tanggung jawab kasir.
- n. Melaporkan kondisi fisik uang (tak layak edar atau jumlah uang kecil yang terlalu banyak) untuk ditukarkan ke bank Indonesia atau bank umum lainnya.
- o. Kasir bertugas dan bertanggung jawab terhadap penyimpanan dan pendokumentasian permohonan tabungan dan deposito beserta kelengkapannya.
- p. Kasir bertugas dan bertanggung jawab terhadap penyimpanan surat-surat berharga bank seperti buku tabungan, bilyet deposito di bank lain, check serta surat-surat berharga lainnya.



9. Bagian Umum dan Personalia

Tugas dan tanggung jawab:

- a. Bertanggung jawab atas kegiatan pengamanan aset bank.
- b. Mengelola dan mengadministrasikan aktiva tetap, perabotan atau peralatan kantor dan alat-alat tulis kantor serta kegiatan menyewa keperluan kantor.
- c. Mengontrol pemakaian inventaris dan melakukan perbaikan sebagaimana yang diperlukan.
- d. Bertanggung jawab terhadap penyediaan dan pengelolaan peralatan dan kebutuhan kantor dalam batas wewenangnya.
- e. Merencanakan dan melaksanakan pembelian/pengadaan barang kebutuhan kantor, barang-barang cetakan. Alat tulis, kendaraan dinas, sarana komunikasi dan lain-lain dengan mengajukan permohonan pembelian terlebih dahulu kepada direksi.
- f. Mengawasi penyimpanan, pengeluaran dan penggunaan alat tulis, barang-barang cetakan dan persediaan barang.
- g. Mengupayakan dan menciptakan suasana yang bersih dan nyaman di lingkungan kerja melalui penataan ruangan dan peralatan kerja sesuai dengan kondisi dan kapasitas bank.
- h. Melaksanakan perhitungan dan pembayaran pajak, listrik, telepon, air, asuransi dan lain-lain.
- i. Mengelola dan mengawasi pengeluaran biaya-biaya harian (kas kecil) dan mengupayakan efisiensi terhadap pengeluaran atau biaya-biaya tersebut.
- j. Melaksanakan pengiriman, penerimaan dan pengarsipan surat-surat, internal memorandum, disposisi, nota-nota, laporan-laporan kepada nasabah, Bank Indonesia, bank lain serta pihak-pihak lainnya melalui pengiriman langsung, pos, ekspedisi, telex, facsimile, dan lain-lain.
- k. Menyiapkan, mendistribusikan dan memelihara peraturan-peraturan atau ketentuan perusahaan, internal memorandum dan surat edaran yang berhubungan dengan kegiatan bank.

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.

- l. Menyimpan, memelihara dan melakukan pengkinian data struktur organisasi perusahaan, job description, SK Direksi, peraturan perusahaan, perjanjian-perjanjian bank dengan pihak lain serta karyawan.
- m. Melakukan pengurusan dan pembaruan surat-surat yang berhubungan dengan legalitas perusahaan seperti: akta perusahaan, izin operasional, tanda daftar perusahaan serta surat-surat penting lainnya yang berhubungan dengan aktivitas bank.
- n. Menyimpan dan memelihara dokumen-dokumen penting bank, seperti akta pendirian bank, perjanjian-perjanjian bank dengan pihak lain, data-data pengurus dan pemegang saham, serta surat-surat penting lainnya.
- o. Mengusahakan agar selalu tersedia fasilitas pemeliharaan dan keamanan yang baik atas harta milik bank guna menghindari kerugian yang mungkin ditimbulkan oleh kebakaran, perampokan dan tindakan-tindakan kriminal lainnya atau kecurangan-kecurangan yang dilakukan baik oleh karyawan maupun pihak dari luar.

Adapun tugas dan tanggung jawab bagian personalia adalah sebagai berikut:

- a. Membuat perencanaan kebutuhan karyawan dan mengkoordinasikannya dengan Direksi.
- b. Melakukan pendataan dan pemrosesan seleksi penerimaan calon karyawan.
- c. Menerima hasil evaluasi karyawan dari masing-masing manajer/atasan langsung karyawan.
- d. Melakukan evaluasi terhadap kedisiplinan karyawan secara umum.
- e. Membuat laporan rekapitulasi penilaian kinerja karyawan.
- f.) Membuat rencana kenaikan gaji dan atau pangkat karyawan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.



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. Mengusulkan dan melaksanakan pendidikan yang dilaksanakan secara intern maupun ekstern serta memelihara hubungan kerja sama dengan lembaga pendidikan khususnya dibidang perbankan.
- h. Mengupayakan terciptanya kedisiplinan karyawan serta menyampaikan usul penindakan administratif dan hukuman disiplin kepada direksi dan atau manajer unit kerja karyawan yang bersangkutan terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran.
- i. Mengurus pemindahan dan pemberhentian pegawai sesuai dengan kebutuhan dan keputusan direksi.
- j. Mengeluarkan surat-surat untuk karyawan, perjanjian kerja, peringatan, atau teguran yang dikoordinasi bersama manajer unit kerja masing-masing dengan persetujuan dan atau perintah direksi.
- k. Meninjau, memperbaharui dan menyusun ketentuan kepegawaian, penetapan dasar penggajian, tunjangan, fasilitas dan lain-lain bentuk penghasilan pegawai.
- l. Melakukan penyempurnaan program, pengembangan pegawai, kaderisasi dan peningkatan produktivitas kerja.
- m. Menampung keluhan-keluhan yang diajukan oleh para karyawan serta memberikan jalan keluarnya, sehingga dapat tercipta suasana yang nyaman, kondusif, dinamis, harmonis, produktif, dan inovatif.
- n. Melakukan pembayaran gaji karyawan.

10. Account Officer

Tugas dan tanggung jawab:

- a. Mencari wilayah penyaluran dan penghimpunan dana baru dengan memperhatikan potensi dan peluang produk yang dapat diterima oleh masyarakat.
- b. Mencari debitur dan deposan potensial.
- c. Melempar dana seaman mungkin dengan melakukan analisis pembiayaan secara cermat dan hati-hati terhadap calon debitur.
- d. Menjaga hubungan baik dengan debitur dan melakukan pembinaan jika diperlukan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- e. Memonitor pembiayaan yang telah disalurkan dan melakukan penagihan serta penyelesaian pembiayaan debitur menunggak dan atau bermasalah.
- f. Melakukan evaluasi terhadap debitur bermasalah, potensi bermasalah maupun debitur lancar serta memberikan laporan dan rekomendasi sesuai dengan kondisi debitur untuk restrukturisasi, reschedule, reconditioning pembiayaan.
- g. Membuat laporan secara berkala tentang posisi pembiayaan debitur bermasalah kepada direksi melalui manajer pemasaran.
- h. Melakukan tugas-tugas pemasaran lainnya yang diberikan oleh manajer pemasaran atau direksi.

11. Administrasi Pembiayaan dan Legal

Tugas dan tanggung jawab:

- a. Mengatur, mengkoordinir dan mengawasi semua aktivitas yang berhubungan dengan administrasi pembiayaan.
- b. Melakukan peninjauan jaminan ke lapangan bersama dan atau tanpa account officer, dalam rangka pengecekan data-data jaminan pembiayaan nasabah terhadap kondisi yang sebenarnya.
- c. Membuat laporan transaksi atau penilaian jaminan, baik dari segi hukum maupun ekonomis agunan yang diajukan nasabah.
- d. Membuat kelengkapan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan realisasi pembiayaan nasabah (setelah disetujui pejabat yang berwenang, sesuai kapasitas masing-masing) seperti perjanjian pembiayaan, offering letter (surat persetujuan pemberian pembiayaan), half sheet pembiayaan, slip, realisasi, biaya administrasi, biaya asuransi, biaya notaris, biaya materai, tabungan wajib dan dokumen-dokumen penting lainnya.
- e. Melakukan pemeriksaan ulang terhadap kelengkapan dokumen yang telah dibuat dan diserahkan oleh Account Officer sebelum disimpan ke tempat masing-masing. Serta memperhatikan catatan persetujuan comite credit meeting untuk dipenuhi sebagaimana catatan tersebut.

**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.

- f. Melakukan proses pengikatan perjanjian pembiayaan dengan nasabah dan notaris maupun pengikatan di bawah tangan, sesuai ketentuan masing-masing.
- g. Mengatur dan mengkoordinasikan pengikatan jaminan dengan notaris.
- h. Mengatur dan bertanggung jawab terhadap penyerahan sampai dikembalikannya dokumen-dokumen yang diserahkan ke kantor notaris atau karyawannya.
- i. Mengawasi dan mengatur pengarsipan semua dokumen yang berhubungan dengan pembiayaan menurut sistem dan tata laksana yang telah ditetapkan.
- j. Menyimpan dokumen permohonan pembiayaan debitur yang telah direalisasi beserta usulan pembiayaan yang dibuat accounting officer ke tempat yang telah disediakan, dan dokumen perjanjian pembiayaan, akta/ketentuan tambahan serta jaminan debitur ke dalam tempat yang telah disediakan.
- k. Mengatur peminjaman arsip/dokumen pembiayaan kepada pegawai yang berwenang dan bertanggung jawab atas pengembalian kerusakan, atau kehilangan dokumen-dokumen tersebut.
- l. Membuat berita acara dan atau administrasi peminjaman, penggantian dan penyerahan (pengembalian) dokumen dan atau jaminan nasabah setelah mendapat persetujuan direksi atau manajer pemasaran.
- m. Mempelajari perjanjian-perjanjian dan dokumen-dokumen pembiayaan yang telah ada dari segi hukum dan administrasi selanjutnya memberikan rekomendasi perbaikan jika diperlukan.
- n. Memberikan pertimbangan-pertimbangan hukum/advis kepada direksi sehubungan dengan tindakan hukum yang akan diambil perusahaan terutama yang berkaitan dengan pembiayaan.
- o. Membantu tugas-tugas penagihan dan pengambil alihan jaminan.

12. Pimpinan Kantor Kas**13. Asisten Umum****14. Manajer Operasional**

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.

15. Manajer Pemasaran

16. Pelayanan Nasabah (*Customer Service*)

F. Produk-Produk PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah Airtiris

1. Produk Penghimpunan Dana

a. Tabungan

Tabungan berkah, Tabungan tarbiyah (pendidikan), Tabungan arafah, Tabungan qurban, Tabunganku.

b. Deposito Berkah

1 Bulan, 3 Bulan, 6 Bulan, 12 Bulan.

2. Produk Penyaluran Dana (Pembiayaan)

Adapun produk penyaluran dana (pembiayaan) pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah Air Tiris adalah sebagai berikut:

a. Murabahah (Jual-Beli)

Murabahah adalah akad jual beli barang dengan menyatakan harga perolehan dan keuntungan (margin) yang disepakati oleh penjual dan pembeli. (Jual-Beli).⁶²

Pembiayaan Murabahah pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah Air Tiris terdapat dua bentuk, yaitu sebagai berikut:

1) Pembiayaan Langsung

Pembiayaan yang mana bank langsung memberikan atau menyerahkan barang yang diinginkan nasabah/debitur setelah persyaratan dan pengajuan permohonan dipenuhi dan dilengkapi oleh nasabah/debitur dan pada saat itu pula dilakukan akad perjanjian kerjasama.

2) Pembiayaan Tidak Langsung

Pembiayaan yang mana bank terlebih dahulu memberikan atau menyerahkan kuasa kepada nasabah/debitur untuk membeli barang yang diinginkan oleh nasabah/debitur tersebut.

⁶² Adiwarman Karim, Bank Islam Analisis Fiqih dan Keuangan, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), edisi dua, h.103.



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. Mudharabah (Bagi Hasil)

Mudharabah adalah akad kerjasama usaha antara dua pihak di mana pihak pertama (shahibul maal) menyediakan seluruh (100%) modal, sedangkan pihak lainnya sebagai pengelola (mudharib).⁶³

c. Al-Qard (Pinjaman Dana)

Pembiayaan Qardh merupakan pinjaman dana untuk keperluan mendesak dan menghasilkan manfaat dengan kriteria tertentu dan bukan tujuan konsumtif.

d. Multi Jasa

Pembiayaan multi jasa yaitu pembiayaan yang diberikan bank dengan akad ijarah dan akad kafalah.

e. Rahn Tasjily

Pembiayaan Rahn Tasjily merupakan pembiayaan yang berupa gadai, di mana nasabah memerlukan uang tunai dengan menggadaikan BPKB (Bukti Pemilikan Kendaraan Bermotor).

⁶³ 7 Muhammad Syafi'i Antonio, Bank Syariah Dari Teori ke Praktik, (Jakarta: Gema Insani, 2001), h.95.

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 VI PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan perkembangan karyawan PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah Airtiris. Menggunakan rumus total sampling didapatkan sampel sebanyak 31 orang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan pengambilan data melalui pemberian angket langsung kepada karyawan di PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah Airtiris.

Hasil Penelitian yang didapatkan yakni, nilai korelasi sebesar 0.848 dan setelah dilakukan analisis dengan melihat tabel intervensi, maka penelitian memiliki hubungan sangat kuat antara variabel (X) Motivasi Kerja dengan variabel (Y) Peningkatan Perkembangan Karir.

Kemudian terdapat nilai t_{hitung} sebesar 8.604 yang bisa disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Yang artinya Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Perkembangan Karyawan di PT BPRS Berkah Dana Fadhlillah Airtiris.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh maka penulis dapat memberikan rekomendasi saran yaitu, setelah mengetahui adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap peningkatan perkembangan karir karyawan di PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah Air Tiris, Penulis memberikan saran terhadap perusahaan, Yaitu :

1. Tetap menjaga pelayanan dalam menjalani kegiatan perusahaan serta meningkatkan fasilitas dan pelayanan kepada nasabah.
2. Tetap menjaga tali persaudaraan sesama karyawan.
3. Dan selalu memberikan motivasi kepada semua karyawan sehingga dapat meningkatkan perkembangan bagi setiap karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Aldo Herlambang Gardjito, dkk, “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)*, JAB Vol. 13 No. 1 Agustus 2014.
- Alwisol. *Psikologi Kepribadian*. (Malang: Universitas Muhammadiyah, 2004)
- Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006).
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian*. (Yogyakarta: Bina Aksara 2006.).
- As²Ad, Moh. *Psikologi Industri*. (Yogyakarta: PT. Liberty, 2012).
- Asep Hermawan, *Pedoman Praktis Metodologi Penelitian Bisnis* (Jakarta: LPFE Trisakti, 2003),
- Bungin Burhan. *Metode Penelitian Kuantitatif*. (Jakarta : Kencana Prenada Media Grup 2008).
- Bahri Syahrul, Yuni Chairun Nisa, *Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Vol. 18 No.1, 2017.
- Cucuani Hijriyati, Dkk, *Psikologi Industri dan Organisasi*. (Pekanbaru : AL-Mujtahadah Press, 2014).
- Enjang Mya Afiyati, Skirpsi: “*Pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bank syariah mandiri cabang surakarta*” (Salatiga: IAIN, 2018),
- Handoko yang dikutip dari buku Edy Sutrisno. “ *manajemen sumber daya manusia*” (Jakarta : Kencana 2009)
- Hani, T. Handoko, “*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*” (Yogyakarta:BPFE, 2008)
- Islamuddin, haryu, *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Jallaudin Rahmat, *Psikologi Komunikasi*, (Bandung : Remaja Rosdakarya 2010).
- Juliansyah, Noor, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Kencana, 2011).

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.



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.

Khairul akhir lubis, Skripsi :*Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan*” (Medan : USU, 2008) .

Kurniawan, K.Y, Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, (PT.Parit Padang Global, Agora, 3(2), pp).

Leonardo Agusta dan Edyy Madiono Sutanto, “*Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya*”, AGORA Vol. 1, No. 3, 2013,

Malayu Hasibuan. *Organisasi dan Motivasi*.(Jakarta: Bumi Aksara,2007).

Marliani rosleny, *Psikologi Industri & Organisasi*, (Bandung : CV. Pustaka Setia, 2015).

Martoyo Susilo, *Manajemen SumberDaya Manusia*, Edisi 5, (Cetakan Pertama, BPFE Yogyakarta, 2007).

Merihot Tuan Efendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Gramedia Widya Sarana Indonesia, 2003)

Minto Waluyo. *Psikologi Industri*. (Jakarta : Akademia Permata, 2013).

Nazir ,*Metode Penelitian*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2005)

Nurul Husna, Skripsi :”Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Rokan Hulu”, (Pekanbaru:UIN Suska Riau, 2021) Dwi Rara Amiati, Skripsi :”Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Marpoyan Kota Pekanbaru”, (Pekanbaru:UIN Suska Riau, 2021).

Panji Anoraga. *Psikologi kerja*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2014).

Poerwardaminta. Kamus Besar Bahasa Indonesia. (Jakarta, Balai Pustaka, 2001).

Rahmad, *Bimbingan Karir Suatu Kajian Teoritis*, Cetakan pertama, (Pekanbaru:Riau Creative Multimedia, 2013).

Rivai Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Raja Grafindo,2005).

Restu Adi Nugroho, Sri Hartono dan Sudarwati “*Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*” Volume 23 No 2 (September 2016)

Risa Agustin, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Surabaya: Serba Jaya, 2006),.



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.

- Robert L Mathis. *Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Salemba Empat, 2001).
- Sudiro, *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, (Malang. 2011).
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, R & D* (Bandung: Alfabeta, 2017)
- Sumanto. *Psikologi Umum: Untuk Mahasiswa, Dosen, dan Masyarakat Umum*,(Yogyakarta : CAPS, 2014).
- Sutarto, Wijoyomo. *Psikologi Industri dan Organisasi*.(Jakarta: Kencana Pernuda Media Group, 2014).
- Tara Biranda, Skripsi :”Pengaruh Motivasi Gaya Kepemimpinan dan Perkembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Penjamin Jamkrindo Syariah Cabang Palembang”, (Palembang: UIN Raden Fatah, 2020),
- Veithzal Rivai, MBA, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2004)
- Vicy. *Pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan PT. Prioritas pekanbaru*. (207.universitas negeri sultan syarif kasim riau pekanbaru).
- W. J. S. Purwadaminto, *Kamus Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2004),
- Wiwik Widiyanti, Dewi Fitriani. “*Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok*”. *Cakrawala*, Vol. XVII, No. 2, September 2017.
- Waluyo Minto, *Manajemen Psikologi Industri*. (Jakarta Barat : PT. Indeks Permata Putri Media, 2018).
- Zulamri M.A, *Bimbingan dan Konseling Industri*. (Pekanbaru, 2015).

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PENINGKATAN
PERKEMBANGAN KARIR KARYAWAN DI PT. BPRS BERKAH DANA
FADHILAH AIRTIRIS**

Berikut ini adalah yang berkaitan dengan penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Perkembangan Karir Karyawan di PT. BPRS Berkah Dana Fadhilah Airtiris. Oleh karena itu di sela-sela kesibukan anda. Kami memohon dengan hormat atas kesediaan anda mengisi kuesioner berikut ini. Atas ketersediaan dan partisipasi anda sekalian untuk mengisi kuesioner, saya ucapkan terima kasih.

IDENTITAS REponden

Nama :
Usia :
Jenis Kelamin :
Jabatan :

Kuesioner Variabel X (Motivasi Kerja)						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya lebih bersemangat bekerja jika saya sudah makan dan minum					
2	Saya akan lebih efektif bekerja jika dalam kondisi yang sehat					
3	Tunjangan kesehatan mempengaruhi kerja saya					
4	Keamanan kantor membuat saya tenang dalam bekerja					
5	Lingkungan kantor sangat nyaman saat bekerja					

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	Saya akan merasa sangat tenang jika saya mendapat tunjangan di hari tua					
7	Saya menyapa karyawan dengan baik					
8	Saya berinteraksi dengan baik sesama karyawan kantor					
9	Saya berkomunikasi dengan baik kepada atasan dan karyawan					
10	Saya akan senang jika mendapat pujian dari atasan					
11	Saya akan lebih percaya diri jika hasil saya dihargai perusahaan					
12	Penghargaan kantor sangat mempengaruhi kinerja saya					
13	Saya mempunyai potensi dalam pekerjaan saya					
14	Saya memiliki target pencapaian selama saya bekerja					
15	Keahlian saya selalu berkembang saat bekerja di kantor ini					

Kuesioner Variabel Y (Peningkatan Perkembangan Karir)						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Perusahaan memberikan pelatihan kepada seluruh karyawan					
2	Saya bersedia menambah jam kerja saya					
3	Saya mengikuti pelatihan yang diberikan oleh perusahaan					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

4	Saya belajar dari kesalahan saya					
5	Saya bekerja sesuai dengan jurusan saya					
6	Saya tidak mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaan perusahaan					
7	Ilmu yang saya pelajari dalam perkuliahan sangat membantu saya dalam bekerja					
8	Saya mempunyai loyalitas dalam bekerja di perusahaan					
9	Saya senang bekerja di perusahaan ini					
10	Lama bekerja mempengaruhi keahlian saya					
11	Saya sudah menguasai pekerjaan dan peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan					
12	Saya memiliki kuantitas dalam bekerja sehingga saya dapat dipromosikan jabatan					
13	Atasan saya selalu berusaha membina dan memotivasi kerja para pegawai					
14	Dalam bekerja saya selalu memiliki kejujuran terhadap diri sendiri, Teman dan Pimpinan					
15	Saya memiliki kinerja yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab					

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.



LAMPIRAN 2

No	NAMA	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	SKOR
1	Erwin Fernandes	5	5	5	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	5	3	63
2	Riyan Hidayat	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	68
3	Amraini Fitri	4	4	3	3	3	5	3	3	4	5	4	4	4	4	3	56
4	Lili Hendra Dewi	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	70
5	Imam Iqmalmy Zarlis	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	70
6	Setia Budi Hartono	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	74
7	Eki Roesman	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5	4	5	5	68
8	Hafes Al Assad	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	57
9	Lizarmi	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	18
10	Azan Sugihato	4	5	4	5	5	3	4	5	4	3	4	2	4	5	4	61
11	Muhammad Hasbi	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
12	Muriadi	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	69
13	Hapzil Pahmi	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	66
14	M Arief	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	3	5	5	5	68
15	Ahmad Arsadi	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
16	Agus subagya	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	68
17	Rifa'i Rozan Maulana	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	32
18	Yusri Rianto	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	3	69
19	Abuzar Alwifari	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	66
20	Rico Fardinal	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	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.

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.

21	Gusti Henri	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	73
22	Nicho Barrigusti	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	69
23	Andri Saputra	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	71
24	Zikri Kurniawan	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	68
25	Makmur. SHi	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	71
26	Mawardi Muhammad Saleh	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	66
27	Abdu Rachim Idris	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	66
28	Rizaldi	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	70
29	Novra Waldy	3	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	57
30	Sarandi Rahma Yudi	4	4	3	5	5	4	4	4	5	3	5	5	4	3	5	63
31	Siti umi Muawanah	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	70



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Nama	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Skor
1	Erwin Fernandes	3	1	2	4	5	3	4	4	4	3	3	4	3	5	4	52
2	Riyan Hidayat	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	73
3	Amraini Fitri	3	1	3	3	1	1	2	2	2	4	1	2	2	2	3	32
4	Lili Hendra Dewi	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	72
5	Imam Iqmalmy Zarlis	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	73
6	Setia Budi Hartono	4	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	69
7	Eki Roesman	4	2	3	5	5	5	4	5	4	5	2	4	5	5	5	63
8	Hafes Al Assad	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
9	Lizarmi	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32
10	Azan Sugihato	5	2	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	3	65
11	Muhammad Hasbi	3	1	3	3	1	1	2	1	3	2	2	2	2	2	5	33
12	Muriadi	4	3	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	67
13	Hapzil Pahmi	5	2	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68
14	M Arief	5	1	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	67
15	Ahmad Arsadi	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
16	Agus subagya	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	52
17	Rifa'i Rozan Maulana	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	37
18	Yusri Rianto	5	2	5	5	4	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	66
19	Abuzar Alwifari	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	67
20	Rico Fardinal	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
21	Gusti Henri	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	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.

22	Nicho Barrigusti	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	66
23	Andri Saputra	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	69
24	Zikri Kurniawan	5	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	67
25	Makmur. SHi	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	69
26	Mawardi Muhammad Saleh	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	59
27	Abdu Rachim Idris	4	3	4	4	2	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	62
28	Rizaldi	5	3	5	5	2	4	3	4	4	3	5	4	4	5	3	59
29	Novra Waldy	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	4	4	66
30	Sarandi Rahma Yudi	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	5	3	4	4	5	64
31	Siti umi Muawanah	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	71

LAMPIRAN 3

UJI VALIDITAS

Variabel X

Correlations

		SKOR X
X1	Pearson Correlation	.906**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	31
X2	Pearson Correlation	.903**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	31
X3	Pearson Correlation	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	31
X4	Pearson Correlation	.929**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	31
X5	Pearson Correlation	.885**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	31
X6	Pearson Correlation	.899**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	31
X7	Pearson Correlation	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	31
X8	Pearson Correlation	.885**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	31
X9	Pearson Correlation	.898**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	31
X10	Pearson Correlation	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	31
X11	Pearson Correlation	.924**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	31
X12	Pearson Correlation	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	31
X13	Pearson Correlation	.863**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	31
X14	Pearson Correlation	.861**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	31
X15	Pearson Correlation	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	31
SKOR	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	31

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- 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.

Variabel Y

Correlations

		SKOR Y
Y1	Pearson Correlation	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	31
Y2	Pearson Correlation	.556**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	31
Y3	Pearson Correlation	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	31
Y4	Pearson Correlation	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	31
Y5	Pearson Correlation	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	31
Y6	Pearson Correlation	.682**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	31
Y7	Pearson Correlation	.889**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	31
Y8	Pearson Correlation	.954**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	31
Y9	Pearson Correlation	.905**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	31
Y10	Pearson Correlation	.860**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	31
Y11	Pearson Correlation	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	31
Y12	Pearson Correlation	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	31
Y13	Pearson Correlation	.866**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	31
Y14	Pearson Correlation	.857**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	31
Y15	Pearson Correlation	.701**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	31
SKOR	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	31

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

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.

LAMPIRAN 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.

RELIABILITY VARIABEL X

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	31	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.976	15

RELIABILITY VARIABEL Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	31	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.963	15

LAMPIRAN 5

UJI KORELASI

Correlations

		Motivasi Kerja	Peningkatan Perkembangan Karir
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.848**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	31	31
Peningkatan Perkembangan Karir	Pearson Correlation	.848**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	31	31

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

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.

LAMPIRAN 6

UJI REGRESI

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Peningkatan Perkembangan Karir

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 ^a	.719	.709	7.120

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3752.782	1	3752.782	74.025	.000 ^b
	Residual	1470.186	29	50.696		
	Total	5222.968	30			

a. Dependent Variable: Peningkatan Perkembangan Karir

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.839	6.192		1.266	.216
	Motivasi Kerja	.837	.097	.848	8.604	.000

a. Dependent Variable: Peningkatan Perkembangan Karir

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

LAMPIRAN 7

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DOKUMENTASI Halaman depan lokasi penelitian PT BPRS Berkah Dana Fadhlillah Air Tiris



Lobby/ Teller PT BPRS Berkah Dana Fadhlillah Air Tiris



**Foto bersama bapak Rizaldy selaku direktur utama
PT BPRS Berkah Dana Fadhlillah Air Tiris**



**Foto bersama bapak Abuzar Alwifari, selaku karyawan bagian personalia
PT. BPRS BERKAH DANA FADHLILLAH AIRTIRIS**



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.

Pengisian kuesioner oleh karyawan PT BPRS Berkah Dana Fadhlillah Air Tiris



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.

BIOGRAFI PENULIS



M Furqon Hidayat lahir di Bangkinang Kota Kabupaten Kampar, pada tanggal 19 Februari 2001. Anak pertama dari empat bersaudara dari pasangan Suhermi dan Yenni Hartati. Penulis menyelesaikan Pendidikan Dasar di SDIT Insan Cendekia Bangkinang Kota, Kecamatan Bangkinang, Kabupaten Kampar dan selesai pada tahun 2012. Kemudian melanjutkan Pendidikan Tingkat Menengah Pertama di SMPIT Pesantren Terpadu Darul Quran Mulia Bogor dan tamat pada tahun 2015.

Pada tahun 2015 juga penulis melanjutkan Pendidikan SMAIT Darul Quran Mulia Bogor dan Pindah pada saat kelas 2 SMA Ke SMA Muhammadiyah Bangkinang Tahun 2016 dan lulus tahun 2018. Pada tahun 2018 penulis melanjutkan studi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Jurusan Bimbingan Konseling Islam (BKI) untuk meraih gelar sarjana dalam jenjang Strata Satu (S1).

Tahun 2021, penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Koto Ranah Rohul. Kemudian pada tahun yang sama penulis juga melaksanakan Pelatihan Kerja Lapangan (PKL) di Kantor Bupati Kampar di Kecamatan Bangkinang Kota, Kabupaten Kampar..