



Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

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

**PENGARUH FAKTOR INDIVIDUAL DAN ORGANISASIONAL TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. BPRS BERKAH DANA FADHLILLAH
(PERSERODA) KABUPATEN KAMPAR**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas Dan Memenuhi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Syariah Dan Hukum



UIN SUSKA RIAU

Oleh :

DELYAN ZONISAN

NIM.11820511099

**PROGRAM S1
PRODI EKONOMI SYARI'AH
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
1444 H/2023**



PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul **Pengaruh Faktor Individual Dan Organisasional Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT.BPRS Berkah Dana Fadhillah Kabupaten Kampar**, yang ditulis oleh:

Nama : Delyan Zonisan
 Nim : 11820511099
 Program Studi : Ekonomi Syariah

Dapat diterima dan disetujui untuk di ujikan dalam sidang munaqasah Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 12 April 2023
 Pembimbing II

Pembimbing I

Hanifah Lubis, S.E., ME.Sy
 NIP. 198311072019032004

Hairul Amri, M.Ag
 NIP. 197308232001121003

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“PENGARUH FAKTOR INDIVIDUAL DAN ORGANISASIONAL TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. BPRS BERKAH DANA FADHLILLAH (PERSERODA) KABUPATEN KAMPAR”**, yang ditulis oleh:

Nama : DELYAN ZONISAN
 NIM : 11820511099
 Program Studi : Ekonomi Syariah

Telah dimunaqasyahkan pada:

Hari/Tanggal : Kamis, 22 Juni 2023
 Waktu : 13.00 WIB
 Tempat : Ruang Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum

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

Pekanbaru 2023

TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua
Dr. Syahpawi, S.Ag, M.sh

.....

Sekretaris
Rozi Andrini, ME

.....

Penguji I
Dr. Amrul Muzan, M.Ag

.....

Penguji II
Afdhol Rinaldi, SE, M.Ec

.....

Mengetahui:
 Dekan Fakultas Syariah dan Hukum



Dr. Sulkipli, M.Ag
 NIP. 741006 200501 1005



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Delyan Zonisan
 NIM : 11820511099
 Fakultas : Syariah Dan Hukum
 Prodi : Ekonomi Syariah
 Judul Skripsi : Pengaruh Faktor Individual Dan Organisasional Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT.BPRS Berkah Dana Fadhillah Kabupaten Kampar

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Skripsi dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Skripsi saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Skripsi saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 12 April 2023
Yang membuat pernyataan



Delyan Zonisan
NIM. 11820511099

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dan Nama
NIM
Fakultas
Prodi
Judul Skripsi

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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



ABSTRAK

Delyan Zonisan (2023) : Pengaruh Faktor Individual Dan Organisasional Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT.BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) Kabupaten Kampar

Penelitian ini dilatar belakangi oleh pentingnya untuk meningkatkan faktor individual dan faktor organisasi dalam memberikan motivasi bagi karyawan agar kinerja karyawan menjadi meningkat dalam mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah faktor individual dan faktor organisasi mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) Kabupaten Kampar. Penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan lokasi penelitian pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseorda) dengan populasi 31 karyawan yang bekerja pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda). Teknik pengambilan sampel adalah total sampling (sensus), dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah obeservasi, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: faktor individu secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) dengan nilai T Hitung lebih besar dari T Tabel ($2,751 > 2,039$) dan nilai sig $< 0,05$ ($0,010 < 0,05$). Faktor organisasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) dengan nilai T Hitung lebih besar dari T Tabel ($2,431 > 2,039$) dan nilai sig $< 0,05$ ($0,022 < 0,05$). Faktor individu dan faktor organisasi secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) dengan nilai F Hitung lebih besar dari F Tabel ($19,769 > 4,195$) dan nilai sig $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai R Square sebesar 0.585 yang menunjukkan faktor individual dan faktor organisasi memberikan kontribusi terhadap motivasi sebesar 58,5%, sedangkan sisanya 41,5% diteliti dari variable lain yang tidak diteliti. Faktor individu berpengaruh terhadap motivasi. Semakin tinggi faktor individu seperti kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dan sesuai dengan tuntutan peran pekerjaan maka motivasi akan semakin meningkat. Selain itu dukungan organisasi oleh Instansi atau perusahaan memiliki kualitas yang baik, maka semangat dari para karyawan tersebut tidak akan terhambat.

Kata Kunci: Faktor Individual, Faktor Organisasi dan Motivasi



KATA PENGANTAR

Assalaamu'alaikum wr.wb.

Alhamdulillah, Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat penyelesaian skripsi ini. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang berjudul : **“Pengaruh Faktor Individual Dan Organisasional Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT.BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) Kabupaten Kampar”**.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna oleh karna itu harapkan kritikan dan saran dari pembaca demi kesempurnaan skripsi di masa mendatang. Penyusunan skripsi ini tidak akan berhasil tanpa adanya bantuan dan kerjasama dari pihak lain. Oleh karna itu kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada sama pihak yang telah membantu dan mensupport terwujudnya skripsi ini.

Puji syukur kepada Allah SWT, sebagai tempat saya mengadu disaat saya mengalami kesulitan dan selalu memberikan kemudahan serta kekuatan sehingga sampainya dititik ini.

Segala kerendahan hari, penulis mengucapkan terimakasih khususnya kepada:

1. Bapak Prof.Dr. Khairunas Rajab,M.Ag sebagai Rektor 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.

2. Bapak Dr. Zulkifli, M.Ag selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Haniah Lubis, S.E., ME.Sy dan Bapak Hairul Amri, M.Ag selaku pembimbing saya yang telah membimbing saya selama mengerjakan dan menuntaskan skripsi ini hingga selesai.
4. Segenap Dosen Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang mendidik dan memberi ilmu selama dibangku perkuliahan dan seluruh staff yang selalu sabar melayani segala administrasi selama proses penelitian ini.
5. Terima kasih sebanyak banyaknya kepada keluarga saya yang selalu memberikan semangat kepada saya dan telah menjadi orang tua terhebat yang selalu menjadi sumber motivasi, nasehat, cinta, kasih sayang serta do'a yang tak pernah putus sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini, Salam cinta untuk almarhum Ayah saya Marlizon dan Ibunda Santi Dewi.

Semoga berbagai pengorbanan dan ikhlas dari mereka yang telah membantu saya menyelesaikan skripsi ini akan mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari ALLAH SWT, Aamiin Ya Robbal Alamin.

Pekanbaru, Maret 2023

Penulis,

DELYAN ZONISAN



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.....	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I : PENDAHULUAN.	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian	7
BAB II : KAJIAN PUSTAKA	
A. Kerangka Toeritis.....	9
1. Pengertian Motivasi.....	9
2. Proses Motivasi	11
3. Jenis – Jenis Motivasi.....	12
4. Fugnsi Motivasi	13
5. Tujuan Motivasi	13
6. Teori Motivasi	14
7. Asas - Asas Motivasi.....	15
8. Indikator – Indikator Motivasi	16
9. Faktor- Fakto Mempengaruhi Motivasi	16
10. Pengertian Motivasi Dalam Perspektif islam	30
11. Peran Motivasi dalam Kehidupan	34
B. Penelitian Terdahulu	36
C. Konsep Operasional	37
D. Kerangka Teoritis dan Hipotesis	39
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	42
B. Pendekatan Penelitian	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. Subjek dan Objek Penelitian	43
D. Populasi dan Sampel	43
E. Sumber Data Penelitian	44
F. Teknik Pengumpulan Data	44
G. Instrumen Vaariabel Penelitian	45
H. Teknik Pengolahan Data	46
I. Teknik Analisis Data	47
J. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	51

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	61
1. Hasil Deskriptif Karakteristik Responden.....	61
2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	61
3. Skala Pengumpulan Data	64
4. Hasil Asumsi Klasik.....	78
5. Hasil Uji Hipotesis	80
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	84
1. Faktor Individual Memiliki Pengaruh Motivasi.....	85
2. Faktor Organisasi Memiliki Pengaruh Motivasi.....	86

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	87
B. Saran	88

DAFTAR PUSTAKA

- LAMPIRAN 1
- LAMPIRAN 2
- LAMPIRAN 3
- LAMPIRAN 4
- LAMPIRAN 5



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) Kabupaten Kampar	4
Tabel 2.1	Penelitian Relevan	36
Tabel 2.2	Konsep Operasional Variabel Penelitian	38
Tabel 3.1	Alternatif Jawaban	46
Tabel 4.1	Analisis Demografi Responden	61
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas Variabel Faktor Individual (x1), Faktor Organisasi (x2) dan Motivasi (y)	62
Tabel 4.3	Hasil Uji Reliabilitas Seluruh Variabel	63
Tabel 4.4	Jawaban tentang Jabatan Yang Diberikan Perusahaan Sesuai Kebutuhan Perusahaan.....	64
Tabel 4.5	Jawaban tentang Perusahaan Memberikan Pelayanan Terhadap Keluhan Yang Disampaikan Karyawan.....	65
Tabel 4.6	Jawaban tentang Perusahaan Memberikan Kegiatan - Kegiatan Diluar Jam Kerja Dengan Tujuan Mempererat Hubungan Antar Karyawan	65
Tabel 4.7	Jawaban tentang Perusahaan Memberikan Jabatan Yang Sesuai Dengan Harapan Saya	66
Tabel 4.8	Jawaban tentang Perusahaan Sangat Senang Dengan Pekerjaan Yang Saya Lakukan	66
Tabel 4.9	Jawaban tentang Perusahaan Bersikap Ramah Dan Adil Kepada Setiap Karyawan.....	67
Tabel 4.10	Jawaban tentang Atasan Mampu Menilai Tingkat Pengalaman Dan Motivasi Bawahan Dalam Melaksanakan Tugas.....	67
Tabel 4.11	Jawaban tentang Perusahaan Mampu Memberikan Apresiasi Atas Prestasi Kerja Saya Yang Tinggi.....	68
Tabel 4.12	Jawaban tentang Perusahaan Memberikan Gaji Yang Sesuai	

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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

	Dengan Pekerjaan Saya	68
Tabel 4.13	Jawaban tentang Perusahaan Memberikan Bonus Dan Insentif Ketika Saya Bekerja Pada Jam Lembur	69
Tabel 4.14	Jawaban tentang Perusahaan Memiliki Sistem Keamanan Yang Sangat Memadai.....	69
Tabel 4.16	Jawaban tentang Atasan Saya Melakukan Tindakan Pilih Kasih Terhadap Para Karyawan	70
Tabel 4.17	Jawaban tentang Atasan Memberikan Kemudahan Dalam Berkomunikasi Dengan Antara Rekan Kerja Dalam Membina Hubungan Silahturrahi	70
Tabel 4.18	Jawaban tentang Perusahaan Sangat Menyukai Karyawan Yang Bertanggung Jawab Dalam Pekerjaan Dan Ibadah	71
Tabel 4.19	Jawaban tentang Perusahaan Memberikan Penghargaan Kepada Karyawan Yang Memiliki Prestasi Dalam Bekerja Dan Beribadah	71
Tabel 4.20	Jawaban tentang Berusaha Maksimal Mengerjakan Pekerjaan Yang Diberikan Atasan Kepada Saya	72
Tabel 4.21	Jawaban tentang Tidak Mau Menyia-Nyiakan Waktu Dalam Melaksanakan Tugas Yang Diberikan Atasan Kepada Saya	72
Tabel 4.22	Jawaban tentang Berusaha Menemukan Cara-Cara Baru Yang Lebih Efektif Untuk Menyelesaikan Setiap Pekerjaan	73
Tabel 4.23	Jawaban responden tentang penyelesaian Pekerjaan Dengan Maksimal	73
Tabel 4.24	Jawaban kenyamanan Bekerja Karena Banyaknya Peluang Untuk Maju Dalam Mencapai Tujuan Yang Diharapkan	73
Tabel 4.25	Monitoring Yang Dilakukan Oleh Pimpinan Secara Langsung Dapat Memacu Saya Dalam Bekerja Dan Beribadah.....	74
Tabel 4.26	Saya Selalu Dipuji Atas Hasil Kinerja Saya Yang Baik Dan Beribadah Tepat Waktu	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.

Tabel 4.27	Saya Mendapat Dukungan Dalam Melaksanakan Pekerjaan Dari Atasan Dan Teman Sejawat.....	75
Tabel 4.28	Atasan Saya Selalu Memberikan Pekerjaan Yang Menantang Kepada Bawahannya.....	75
Tabel 4.29	Pekerjaan Yang Menantang Membuat Saya Harus Mempunyai Keahlian Yang Berlebih	75
Tabel 4.30	Rekapitulasi jawaban keseluruhan responden variabel Variabel faktor individual(x1), faktor organisasi (x2) dan motivasi (y)	76
Tabel 3.1	Multikolonearitas	79
Tabel 3.2	Autokorelasi.....	80
Tabel 4. 33	Regresi Linear Berganda	81
Tabel 4.34	Uji Parsial T	82
Tabel 4.35	Uji Simultan (F)	83
Tabel 4.36	Hasil Analisis Korelasi (R).....	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar I.1	: Jumlah Karyawan PT.BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) Kabupaten Kampar	5
Gambar 2.1	: Proses Motivasional Dasar	11
Gambar 2.2	: Kerangka Pikir	39
Gambar 3.1	: Struktur Organisasi PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) Kabupaten Kampar	57
Gambar 4.1	: Grafik P Plot.....	78
Gambar 4.2	: Scatterplot	79

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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

Dengan pesatnya perkembangan zaman dalam era globalisasi sumber daya manusia masih dianggap sebagai faktor yang menentukan kemampuan suatu perusahaan untuk dapat bertahan maupun berkembang sumber daya manusia masih ada masalah di badan keuangan daerah sebagai salah satu bagian dari manajemen perusahaan yang memberikan kontribusi signifikan. Meskipun bagian manajemen lain seperti keuangan, pemasaran, dan operasional berjalan dengan baik namun apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik dan handal, maka hasil kerja tidak akan maksimal, hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia dapat meningkatkan daya saing manusia.¹

Suatu perusahaan bukan hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan trampil, tetapi yang terpenting mereka berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat. Agar pekerja lebih giat dalam melakukan pekerjaannya mereka perlu diberi motivasi. Menurut Melayu motivasi berasal dari kata Italia yaitu *movore* yang berarti penghiburan atau bergerak. Inspirasi inilah yang menyebabkan, menyebarluaskan, dan menjunjung tinggi cara berperilaku manusia dengan

¹ Subur Wijaya, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Ivo Mas Tunggal- libo Estate Kecamatan Kandis Kabupaten Siak ", (Disertasi : Uin Suska Riau, 2013) h. 1



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

tujuan bahwa mereka akan berusaha dengan tulus dan penuh semangat untuk mencapai hasil yang ideal untuk perusahaan nya.

Begitupun juga lembaga keuangan, secara umum Lembaga Keuangan sangat diperlukan dalam perekonomian modern karena fungsinya sebagai mediator antara kelompok masyarakat yang kelebihan dana dan yang memerlukan dana. Lembaga Keuangan dapat melayani banyak orang dalam berbagai hal dengan sumber daya manusia yang kompeten.

Sebagai manusia, karyawan memiliki sumber daya manusia yang kompeten dalam melaksanakan pekerjaan dalam memenuhi kebutuhan.

Karyawan mempunyai kebutuhan yang patut untuk mendapat perhatian dari pimpinan atau menejer, apabila hal itu tidak diperhatikan maka karyawan tidak akan bekerja secara sungguh sungguh seperti yang diharapkan. Setiap karyawan dalam melakukan sesuatu pekerjaan tersebut sesuatu pada dasarnya karena dorongan atau motivasi dari dalam dirinya maupun dari luar dirinya.

Hal ini disebabkan karena motivasi membuat karyawan bersemangat melakukan pekerjaannya, menjadi karyawan yang aktif, produktif dan kreatif untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, dorongan atau semangat kerja yang bersumber baik dalam diri (internal) maupun dari luar (eksternal) untuk melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya agar menghasilkan kinerja yang lebih baik².

Esensinya motivasi karena merupakan suatu hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan

² Andriani & Widyawati, "Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri", *Akademi Sekretari dan Manajemen Bina Insani*, Volume 5.,No 1., (2017), h.84



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

entusias mencapai hasil yang optimal dan maksimal. Motivasi yakni suatu usaha atau kegiatan seorang manajer untuk dapat menumbuhkan atau meningkatkan semangat dan vitalitas kerja dari para pekerja atau karyawan, hal ini diperlukan dalam setiap usaha mencapai tujuan karena keberhasilan organisasi atau instansi dalam meningkatkan produktivitas sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja para karyawan atau pegawai. Dalam mencapai kondisi fisik atau lingkungan kerja yang menggairahkan bagi semua pihak, lingkungan kerja memiliki peranan yang sangat penting karena merupakan hal terdekat dari pekerjaan itu sendiri.

Dari Hasil penelitian Nurul Laily Fatchul Jannah menunjukkan bahwa faktor individual dan organisasional memiliki terhadap pola motivasi kerja karyawan kantor pelayanan pajak pratama sukoharjo. Kesejahteraan karyawan, penghargaan, lingkungan kerja, masa kerja, serta pendidikan dan latihan memiliki pengaruh yang cukup dominan pada motivasi kerja karyawan. Tetapi semua itu tidak bersifat mutlak, terkait dengan sifat dan karakteristik tiap individu karyawan kantor pelayanan pajak pratama sukoharjo sangat heterogen.³

Motivasi akan memberikan inspirasi, dorongan, semangat kerja bagi karyawan sehingga terjalin hubungan kerja yang baik antara karyawan dengan pimpinan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Motivasi kerja adalah proses-proses mempengaruhi atau mendorong seseorang untuk

³ Beni Habibi, (*Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan di PT Askes Regional Jawa Tdan D.I.Y bagian sumber daya manusia & umum Semarang* , (Semarang : UNNES , 2005) h. 1

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

bertindak untuk menyelesaikan tujuan yang diinginkan.⁴ Motivasi juga diartikan sebagai suatu keadaan dalam kepribadian seseorang yang mendorong keinginan individu tersebut untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan.⁵

Demikian juga yang terjadi pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseorda) terletak di Kabupaten Kampar, Riau. Perusahaan yang bergerak dibidang keuangan syariah berskala regional yang terus berupaya untuk terus maju mencapai tujuannya, berbagai macam cara untuk memajukan perusahaan, salah satunya memberikan motivasi untuk karyawan demi mencapai tujuannya. Adapun jumlah karyawan pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) Kabupaten Kampar dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) Kabupaten Kampar

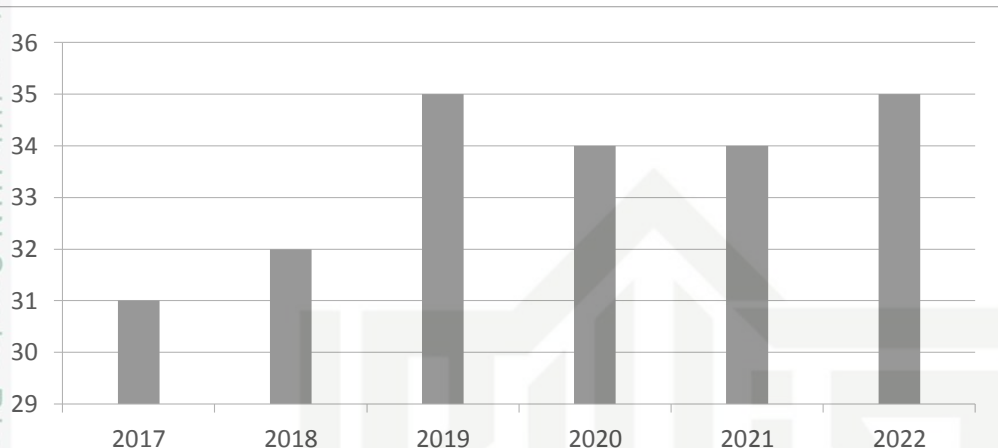
No	Tahun	Jumlah karyawan	Persentase
1	2017	31	0 %
2	2018	32	3,22 %
3	2019	35	12,90%
4	2020	34	9,67%
5	2021	34	9,67%
6	2022	35	12,90%

Sumber: PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda)

⁴ Kamaluddin, *Manajemen*, (Jakarta : Depdikbud Direktorat Pendidikan Tinggi Proyek Pengembangan Lembaga Pendidikan Tenaga Pendidikan, 1989), h.214.

⁵ Handoko, T, Hani, *Manajemen*, (Yogyakarta : BPFE, 1999), h.252.

Grafik 1.1
Jumlah Karyawan PT. BPRS Berkah
Dana Fadhlillah (Perseroda) Kabupaten Kampar



Sumber : Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat kita dilihat bahwa jumlah karyawan PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) Kabupaten Kampar, pada tahun 2017 jumlah karyawan 31 dan tahun 2018 jumlah karyawan meningkat menjadi 32 dengan persentasenya 3,22% sedangkan pada tahun 2019 jumlah karyawan meningkat menjadi 35 dengan persentasenya 12,90% selanjutnya 2020 sampai 2021 jumlah karyawan menurun menjadi 34 dengan persentasenya 9,67%.

Berdasarkan keterangan salah seorang karyawan yang telah pernah bekerja dan mengundurkan diri dari perusahaan di sebabkan tingkat kebosanan yang cukup tinggi dimana indikasi lingkungan kerja yang kurang nyaman, komunikasi yang buruk dengan rekan kerja menjadi beberapa penyebab tingkat motivasi kerja yang rendah.

Motivasi akan mampu mendorong karyawan pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) Kabupaten Kampar untuk bekerja lebih

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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

profesional dan bisa lebih memberi kontribusi yang baik bagi perusahaan. Akan tetapi semua itu tidak akan pernah tercapai jika karyawan tidak memiliki dedikasi dan tanggung jawab yang tinggi dalam melakukan tugasnya sehari hari.

Melihat fenomena diatas, dan masih adanya masalah absensi yang dilakukan oleh karyawan pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) Kabupaten Kampar untuk berbuat sesuatu tentu dapat berasal dari pengaruh yang disebut motivasi.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah terletak pada objek penelitian. Penelitian ini dilakukan pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) Kabupaten Kampar. Selain itu penelitian ini menggunakan tahun terbaru yaitu 2022 untuk data penelitian yang digunakan.

Bertitik tolak dari permasalahan diatas, penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Faktor Individual Dan Organisasional Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) Kabupaten Kampar”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah faktor individual berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) Kabupaten Kampar?



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Apakah faktor organisasional berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) Kabupaten Kampar?
3. Bagaimana faktor individual dan faktor organisasional secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) Kabupaten Kampar?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah faktor individual mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) Kabupaten Kampar.
2. Untuk mengetahui apakah faktor organisasional mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) Kabupaten Kampar.
3. Untuk mengetahui bagaimana faktor individual dan faktor organisasional secara bersama-sama mempengaruhi motivasi kerja karyawan ditinjau menurut perspektif ekonomi syariah.

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan penulis dan sebagai alat untuk mentransformasikan ilmu yang didapat dari bangku kuliah dengan kenyataan yang terjadi dilapangan.

2. Bagi PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) Kabupaten Kampar Menjadi bahan acuan untuk langkah ke depan bagaimana mengambil kebijakan dalam memotivasi kerja karyawan.
3. Bagi pembaca mudah mudahan penulisan ini bisa menambah referensi yang bermanfaat terutama bagi peneliti yang berminat dibidang yang sama dan penelitian lanjutan yang berkaitan dengan motivasi kerja.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kerangka Teoritis

1. Pengertian Motivasi

Pengertian Motivasi dalam KBBI ialah Dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu.

Istilah motivasi (motivation) berasal dari bahasa latin yakni *movere*, yang di artikan “menggerakkan” (to move). Ada banyak perumusan mengenai motivasi, motivasi mewakili proses-proses psikologika, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan suka rela (volunter) yang diarahkan ketujuan tertentu, menurut Mitchell dalam winardi.⁶

Setiap perintis perlu menyelidiki siklus mental jika dia memiliki keinginan untuk menginstruksikan perwakilan untuk menemukan kesuksesan sejati dalam mencapai tujuan hierarkis.

Inspirasi juga dicirikan sebagai dorongan utama dari dalam individu karena di antara mereka bertindak dengan tujuan tertentu untuk memenuhi kebutuhan dan kebutuhan mereka. Untuk sementara, inspirasi dapat dicirikan sebagai pengaturan proses berpikir sebagai dorongan utama bagi individu untuk bertindak, berusaha untuk mencapai tujuan hierarkis.⁷

⁶ Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada ,2001), h.1

⁷ Silalahi,Ulber, *Pemahaman Praktis Asas-Asas Manajemen*, (Bandung : CV. Mundur Maju,2002), h. 341.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Seperti yang ditunjukkan oleh RA. Supriyono, inspirasi adalah kemampuan untuk mengerjakan sesuatu sedangkan proses berpikir adalah kebutuhan, keinginan, keinginan untuk menindaklanjuti sesuatu. Inspirasi seorang individu dipengaruhi oleh kekuatan, dorongan-dorongan yang melekat pada diri individu yang bersangkutan. Dorongan dari luar mungkin juga mempengaruhi inspirasi, tetapi inspirasi yang sebenarnya mencerminkan respons tunggal terhadap perbaikan-perbaikan ini.

Pemahaman inspirasi yang diberikan oleh Stephen P. Robbins dan Mary Coulter dalam Winardi, yang tersirat dari inspirasi representatif adalah keinginan untuk melakukan upaya tinggi, untuk mencapai tujuan hierarkis, dibentuk oleh kapasitas upaya tersebut, untuk memenuhi persyaratan individu tertentu.⁸

Arti inspirasi menyatakan bahwa motivasi merupakan hasil sejumlah proses, yang bersifat internal atau eksternal bagi seseorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu, menurut Gray et al dalam Winardi.⁹

Dari beberapa pengertian inspirasi di atas, ilmuwan dapat menyimpulkan bahwa gagasan inspirasi adalah susunan dorongan utama atau *main thrust* yang diberikan oleh perintis kepada perwakilan dengan maksud agar pekerja dapat berusaha untuk mencapai tujuan hierarkis.

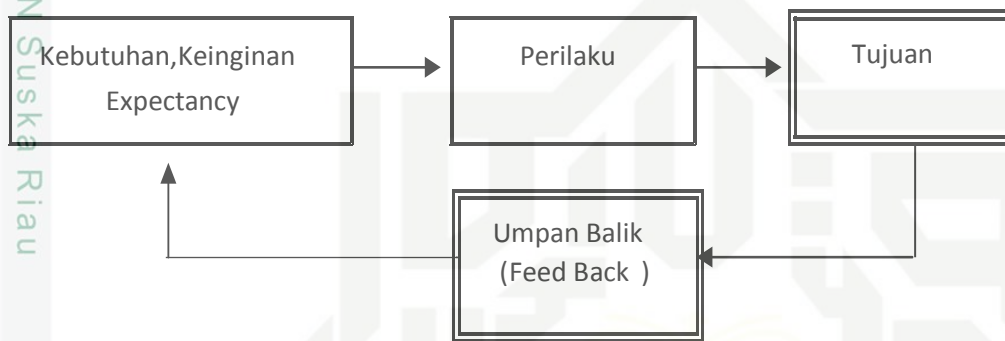
⁸ Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo, 2001), h.1-2.

⁹ *Ibid.*,

2. Proses Motivasi

Inspirasi adalah sikap yang condong ke arah tindakan dengan tujuan tertentu dalam pikiran menuju tujuan tertentu terlepas dari apakah makna rencana persuasif terbatas pada tujuan atau tujuan terkoordinasi.

Gambar 2.1. Proses Motivasi Dasar



Sumber : Winardi (2001)

Manusia sebagai makhluk yang bersahabat bermaksud untuk memuaskan kebutuhan, keinginan, dan asumsi. Persyaratan, kebutuhan, dan asumsi ini membuat tekanan pada supervisor, yang mereka anggap mengerikan. Dengan anggapan bahwa cara-cara berperilaku tertentu yang unik dapat menurunkan sentimen yang dimilikinya, maka pada saat itu menyebabkan individu tersebut khawatir untuk bertindak. Cara berperilaku dikoordinasikan untuk tujuan mengurangi kondisi ketegangan. Dimulainya perilaku menyebabkan munculnya petunjuk-petunjuk yang memberikan masukan (data) kepada individu yang khawatir akan pengaruh cara berperilaku tersebut.¹⁰

¹⁰ *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.

3. Jenis-Jenis Motivasi

Berdasarkan penjelasan dan penyelidikan inspirasi yang telah diulas di atas, pada dasarnya inspirasi dibagi menjadi dua macam, yaitu:¹¹

- a. Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang sumbernya ada dalam diri sendiri sendiri sebagai individu berupa kesadaran menjadi pentingnya melaksanakan pekerjaan maksimal.
- b. Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang sumbernya dari luar diri pekerja tersebut sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Dalam Skripsi Roheati Macam-macam inspirasi dapat dirangkai menjadi dua macam, khususnya sebagai berikut:

- a. Motivasi Positif (Insentif positif)

Administrator mendorong bawahan dengan memberi upah kepada individu yang berkinerja baik. Dengan inspirasi positif ini, semangat bawahan akan meningkat, karena pada umumnya orang lebih suka mengakui hal-hal yang baik-baik saja.

- b. Motivasi Negatif (Insentif negatif)

Direksi memberikan inspirasi kepada bawahannya dengan memberikan disiplin kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (eksekusi rendah). Dengan mendorong jaminan perwakilan negatif ini dalam jangka waktu singkat akan meningkat, terinspirasi oleh ketakutan paranoid terhadap disiplin.

¹¹ Nawawi, Hadari *Manajemen. Edisi Bahasa Indonesia.* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2003), h.6



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Pemanfaatan dua inspirasi ini harus diterapkan pada siapa dan kapan harus berlari benar-benar untuk menyegarkan tenaga bawahan dalam bekerja.

4. Fungsi Motivasi

Inspirasi memberdayakan perilaku dan dampak dan perubahan perilaku. Kapasitas inspirasional adalah:¹²

- a. Motivasi itu mendukung manusia untuk berbuat atau bertindak, motivasi berfungsi sebagai penggerak yang memberikan energi atau kekuatan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu.
- b. Motivasi dapat menentukan agar perbuatan ke arah perwujudan suatu tujuan atau cita-cita, motivasi mencegah penyelewengan dari jalan yang lurus untuk mencapai tujuan.
- c. Motivasi menyeleksi perbuatan, artinya untuk menentukan perbuatan-perbuatan mana yang harus dilakukan, yang serasi guna mencapai suatu tujuan dengan mengesampingkan perbuatan yang tidak atau kurang bermanfaat bagi tujuan semula.

5. Tujuan Motivasi

Pemimpin atau pionir yang efektif sejauh inspirasi perwakilan secara teratur memberikan iklim di mana tujuan yang tepat dapat diakses untuk mengatasi masalah. Tujuan inspirasional ini meliputi¹³:

¹² Handoko Hani, T., *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Bpfe, 2000),h. 23

¹³ Bohlander, George dan Snell, Scott, *Principles of Human Resource Management*, edisi 5. (Mason oh :South-Western Cengage Learning ,2010) h. 23



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Mendorong timbulnya suatu perbuatan, seperti contoh timbulnya dorongan untuk belajar.
- b. Motivasi berfungsi sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan ke pencapaian tujuan yang diinginkan.
- c. Motivasi berfungsi sebagai penggerak, artinya besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambat suatu perbuatan tersebut

6. Teori Motivasi

Motivasi dapat dimanfaatkan sebagai teknik menggarap pameran perwakilan atau bawahan. Karena kecukupan perwakilan menerima mereka memiliki kesempatan untuk eksekusi yang baik dan memiliki kapasitas dasar bergantung pada inspirasi.

Menurut Aref dan Tanjung dalam skripsi Evizal Berkenaan dengan manfaat inspirasi, menjadikan energi untuk bekerja sehingga daya guna kerja meningkat. Perwakilan yang dibangkitkan bekerja akan menindaklanjuti tugas dengan tepat.

Hipotesis ini membantu para pionir dalam memahami bagaimana kebutuhan manusia dan bagaimana individu dengan berbagai persyaratan dapat menjawab situasi kerja yang berbeda, manusia adalah hewan yang serba ingin, mereka umumnya membutuhkan sesuatu dan secara konsisten membutuhkan lebih banyak. Namun, apa yang dia butuhkan bergantung pada apa yang dia miliki sekarang. Ketika salah satu kebutuhan manusia terpenuhi, muncul kebutuhan lain.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Pada dasarnya, hipotesis ini merekomendasikan bahwa seorang individu akan bertindak (energik untuk berusaha) untuk mengatasi masalah (kebutuhan internal) dan pemenuhannya. Semakin tinggi norma kebutuhan dan pemenuhan keinginan, semakin dinamis individu tersebut bekerja.

7. Asas-Asas Motivasi

Menurut Melayu Hasibuan¹⁴, asas-asas motivasi perlu di perhatikan dalam motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Termasuk mengimplikasikan penyambutan bawahan untuk mengambil bagian dan membuka pintu bagi mereka untuk menyampaikan sentimen dan saran dalam interaksi yang dinamis.
- b. Korespondensi, dan itu menyiratkan penerangan yang jelas tentang tujuan yang harus dicapai, cara melakukannya dan keharusan yang dihadapi.
- c. Pengakuan, dan itu berarti memberikan penghargaan, tepuk tangan, dan pengakuan yang sesuai dan masuk akal kepada bawahan atas pencapaian pekerjaan mereka.
- d. Kekuasaan yang ditentukan menyiratkan pemberian kekuasaan dan kepastian kepada bawahan bahwa dengan kapasitas dan imajinasi mereka, mereka dapat melakukan tugas-tugas ini dengan kompeten.
- e. Adil dan sah, menyiratkan bahwa pengaturan remunerasi dan disiplin untuk semua harus adil dan sesuai dengan asumsi masalahnya adalah sesuatu yang sangat mirip.

¹⁴ Hasibuan, Melayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2010), h.97.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- f. Pertimbangan komplementer, menyiratkan bahwa bawahan yang unggul dalam mencapai tujuan dengan baik, pelopor harus memberikan dorongan. Ini adalah kolaborasi yang umumnya berharga.

8. Indikator-indikator Motivasi

Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, et all ¹⁵ sebagai berikut :

- a. Tanggung Jawab Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
- b. Prestasi Kerja Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
- c. Peluang Untuk Maju Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
- d. Pengakuan Atas Kinerja Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
- e. Pekerjaan yang menantang Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

9. Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

- a. Faktor individual

Motivasi tercipta sebagai dorongan dari dalam diri individu berdasarkan mana dari berperilaku dengan cara tertentu untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Adapun pemotivasi dapat

¹⁵ Bayu, F., Handoyo, D.W dan Agung, B. (2013). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang*. Diponegoro Journal Of Social And Politic. Hal. 1-9.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

diartikan sebagai pemberian motif-motif sebagai pendorong agar orang bertindak, berusaha untuk mencapai tujuan organisasional¹⁶.

Faktor individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang membarikan tenaga, bakat, kreatifitas, dan usaha mereka dalam organisasi agar suatu organisasi tetap existensinya. Setiap manusia memiliki faktor individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Faktor individu sebagai berikut: “Faktor individu merupakan mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman¹⁷ .

Faktor individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja. Minat adalah sikap yang membuat seseorang senang akan obyek kecenderungan atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti dengan perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari obyek yang disenangi itu¹⁸ .

Faktor individu merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman faktor individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu¹⁹ .

¹⁶ Silalahi, ulber. 2002. *Pemahaman Praktis Asas-Asas Manajemen*. Bandung : CV. Mundur Maju, h.87

¹⁷ Arief,Subyantoro. *Faktor individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi Dan Kepuasan Yang dimediasi Oleh Motivasi Kerja*. (Jurnal Aplikasi Manajemen, 2015), h. 12

¹⁸ Martoyo, S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:BPFE, 2015), h. 90

¹⁹ Hadari Nawawi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:UGM Press, 2014), 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.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor individu merupakan faktor individu adalah penjabaran dari sikap, minat, dan kebutuhan yang dibawa oleh seorang atau individu dalam melaksanakan kerja. Karakteristik individu adalah perilaku atau karakter yang ada pada diri seorang karyawan, baik positif maupun negatif.

Faktor individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi individu”. Faktor individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan di masa kerja dalam organisasi. Faktor individu dapat di lihat dari: Keahlian Pendidikan, Pengalaman kerja. Setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula meskipun bekerja di tempat yang sama²⁰

Faktor individual adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan pribadi masing-masing karyawan ini biasanya, meliputi ²¹ :

- kebutuhan-kebutuhan (needs)
- tujuan-tujuan (goals)
- sikap (atttudes)
- kemampuan (abilities)

²⁰ Ribhan. *Hubungan Faktor individu Dengan Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel Mediasi (Studi Kasus oada PT Chandra Superstore Tanjung Karang Bandar Lampung)*, (Jurnal Bisnis Dan Manajemen, Vol.4 No.2, 2014), h. 13

²¹ *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.

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi karakteristik individu, antara lain yaitu:²²

1) Usia

Menyatakan bahwa, usia (umur) adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan). Semakin tua usia pegawai, makin tinggi komitmennya terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia.

2) Jenis Kelamin

Sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa, manusia dibedakan menurut jenis kelaminnya yaitu pria dan wanita. Menyatakan bahwa, tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar. Namun studi-studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya dari pada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses.

3) Status Pernikahan

Perkawinan adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dan seorang wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga

²² Robbins, P. Stephen, *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. (Jakarta: Erlangga, 2006), h. 97

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

atau rumah tangga yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa. Perkawinan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting. Seseorang yang telah menikah merasa lebih mantap dengan pekerjaannya yang sekarang, hal ini dikarenakan bahwa mereka melihat sebagai jaminan untuk masa depannya.

4) Jumlah Tanggungan

Jumlah tanggungan merupakan banyaknya orang atau anggota keluarga yang ditanggung oleh seorang karyawan. Semakin banyak jumlah tanggungan seorang karyawan maka akan semakin besar tingkat ketergantungan terhadap perusahaan. Seorang yang memiliki tanggungan akan merasa bahwa pekerjaan mereka akan sangat berharga dan menjadi sangat penting, karena penghasilan yang diperoleh dari pekerjaan tersebut akan digunakan untuk menghidupi anggota keluarga yang menjadi tanggungan mereka.

5) Pengalaman Kerja

Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua. Faktor-faktor yang dapat



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan, dan hasil.

Faktor individu memiliki indikator sebagai berikut²³

1) Umur

Umur harus mendapatkan perhatian karena akan mempengaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja dan tanggung jawab seseorang. Karyawan muda pada umumnya mempunyai fisik yang kuat, dinamis dan kreatif tetapi cepet bosan, kurang bertanggung jawab, cenderung absensi dan turnover-nya tinggi. Karyawan yang umumnya lebih tua kondisi fisiknya kurang, tetapi bekerja ulet, tanggung jawabnya besar serta absensinya dan *turnover*-nya rendah. Hubungan dengan kinerja pekerjaan adalah umur meningkat, maka produktifitas menurun. Alasannya karena menurunnya kecepatan, kecekatan, dan kekuatan. Juga meningkatnya kejenuhan atau kebosanan, dan kurangnya rangsangan intelektual. Namun ada juga *study* yang mengemukakan bahwa umur dan produktifitas ternyata tidak ada hubungannya sama sekali. Dengan alasan menurunnya keterampilan jasmani tidak cukup ekstrim bagimenurunnya kinerja. Dan meningkatnya umur biasanya diimbangi dengan meningkatnya pengalaman²⁴.

²³ Agus Hangus. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Faktor individu Terhadap Kepuasan Kerja Di Dinas Pendidikan*, (Jurnal Ilmu Bisnis, 2016), h. 8

²⁴ 8Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h. 54

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2) Pendidikan

Pendidikan berasal dari kata didik, artinya bina, mendapat awalan pen-,akhiran-an, yang maknanya sifat dari perbuatan membina atau melatih, mengajar dan mendidik itu sendiri, oleh karena itu, pendidikan merupakan pembinaan, pelatihan, pengajaran dan semua hal yang merupakan bagian dari usaha manusia untuk meningkatkan kecerdasan dan ketrampilannya.²⁹ Pendidikan adalah suatu aktifitas yang mengembangkan seluruh aspek kepribadian manusia yang berjalan seumur hidup, dengan kata lain, pendidikan tidak hanya di dalam kelas, tetapi berlangsung pula di luar kelas. Pendidikan bukan bersifat formal, tetapi juga nonformal. Pendidikan diartikan sebagai perusahaan yang didesain untuk memperbaiki atau meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga karyawan yang bersangkutan lebih maju dalam melaksanakan tugas tertentu²⁵

b. Faktor organisasional

Persepsi faktor organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan dan peduli pada kesejahteraan mereka. Faktor organisasi dipandang sangat penting bagi perilaku pekerjanya. Organisasi memiliki kewajiban untuk mengembangkan suatu iklim

²⁵ Abdurrahman Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineke Cipta, 2015), h. 12

yang mendukung orientasi konsumen. Faktor organisasi dan manajemen akan meningkatkan motivasi perilaku orientasi pelanggan dari para pekerjanya. Individu yang mempunyai nilai-nilai yang sama dengan organisasi, maka mereka akan mudah berinteraksi secara efisien dengan sistem nilai organisasi, mengurangi ketidakpastian, dan konflik serta meningkatkan kepuasan dan meningkatkan kinerja²⁶.

Dukungan perusahaan dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi pekerja yang berhubungan dengan pelanggan, sehingga dapat dikatakan variabel dukungan perusahaan dapat berpengaruh positif terhadap motivasi pekerja. Faktor organisasi terdiri dari 3 item yaitu penghargaan terhadap nilai, kesediaan perusahaan untuk membantu dan kepedulian perusahaan. Faktor organisasi adalah dukungan yang diterima dari organisasinya berupa pelatihan, peralatan, harapan-harapan dan tim kerja yang produktif.

Faktor organisasi yang sering dikenal dengan istilah *perceived organizational support (POS)* merupakan sebuah konsep yang penting dalam literatur perilaku sebuah organisasi dimana faktor organisasi dapat memberikan penjelasan mengenai hubungan antara perlakuan organisasi, sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi mereka. Treatment yang dilakukan organisasi dijadikan sebagai stimulus yang di tangkap oleh karyawan yang diinterpretasikan menjadi persepsi atas faktor organisasi tersebut. POS merupakan faktor

²⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Refika Aditama, 2006), h. 29

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.

organisasi yang meyakinkan seseorang bahwa organisasi tempat kerjanya telah menghargai kontribusinya dan peduli akan kesejahteraannya²⁷

POS merupakan faktor organisasi yang meyakinkan seseorang bahwa organisasi tempat kerjanya telah menghargai kontribusinya dan peduli akan kesejahteraannya. POS merupakan faktor organisasi yang menilai sejauh mana kontribusi, memperhatikan kesejahteraan, mendengar keluhan, memperhatikan kehidupan dan memperlakukan karyawan dengan adil yang dilakukan oleh organisasi tersebut. POS adalah tingkat sampai mana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi dan peduli dengan kesejahteraan mereka.

Persepsi faktor organisasi (*perceived organizational support*) adalah seluruh tentang persepsi karyawan bahwa organisasi ini menghargai kontribusi karyawan dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Ketika karyawan memiliki persepsi bahwa pekerjaan karyawan dihargai dan sangat diperdulikan oleh organisasi, hal ini akan mendorong karyawan untuk menyatukan keanggotaan sebagai organisasi kedalam identitas mereka. Persepsi faktor organisasi (*perceived organizational support*) adalah keyakinan karyawan mengenai sejauhmana organisasi menghargai kontribusi karyawan dan sangatpeduli dengan kesejahteraan hidup mereka. Persepsi faktor organisasi (*perceived organizational support*) merupakan kepercayaan

²⁷ Marihot Tua Efendi Hariandja. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Grasindo, 2015), h. 69

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

bahwa organisasi dihargai kontribusi karyawan melalui pekerjaan mereka dan menunjukkan kepeduliannya terhadap kesejahteraan mereka. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan persepsi faktor organisasi (*perceived organizational support*) mempunyai sifat positif karyawan mengenai sejauhmana organisasi menghargai kontribusi dan kesejahteraan karyawan²⁸.

Perceived organizational support (POS) merupakan persepsi karyawan terhadap bagaimana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen dari organisasi kepada karyawannya dapat sangat bermanfaat. POS menunjukkan perlakuan yang baik dari organisasi menciptakan kewajiban umum, berdasarkan norma timbal balik dari karyawan untuk peduli terhadap organisasi mereka dan memperlakukan organisasi mereka dengan baik sebagai pengembaliannya. Kewajiban karyawan akan dibalaskan melalui perilaku terkait pekerjaan yang akan mendukung berbagai tujuan dari organisasi.

Faktor organisasi yang dirasakan atau *Perceived Organizational Support* adalah tingkat dimana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. POS dapat juga dipandang sebagai komitmen organisasi pada karyawan. Apabila pihak organisasi secara umum

²⁸ Wibowo, *Manajemen Kerja* Edisi Ketiga, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), h. 21

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

menghargai dedikasi dan loyalitas karyawan sebagai bentuk komitmen karyawan terhadap organisasi, maka para karyawan secara umum juga memperhatikan bagaimana komitmen yang dimiliki organisasi terhadap mereka. Penghargaan yang diberikan oleh organisasi dapat dianggap memberikan keuntungan bagi karyawan, seperti adanya perasaan diterima dan diakui, memperoleh gaji dan promosi, mendapatkan berbagai akses informasi, serta beberapa bentuk bantuan lain yang dibutuhkan karyawan untuk dapat menjalankan pekerjaannya secara efektif. Terdapatnya norma timbal balik ini menyebabkan karyawan dan organisasi harus saling memperhatikan beberapa tujuan yang ada dalam hubungan kerja tersebut.

Perceived Organizational Support (POS) merupakan faktor organisasi yang menilai sejauh mana kontribusi, memperhatikan kesejahteraan, mendengar keluhan, memperhatikan kehidupan dan memperlakukan karyawan dengan adil yang dilakukan oleh organisasi tersebut. *Perceived Organizational Support (POS)* adalah tingkat sampai mana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi dan peduli dengan kesejahteraan mereka²⁹

Jadi dapat disimpulkan *Perceived Organizational Support (POS)* ialah sebuah bentuk sikap, kontribusi atau treatment yang diberikan oleh organisasi yang dijadikan stimulus oleh karyawannya tentang seberapa jauh organisasi tempat kerjanya menghargai kontribusinya dan

²⁹ 38Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Refika Aditama, 2006), 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.

peduli dengan kesejahteraannya. Stimulus ini diinterpretasikan menjadi persepsi atas faktor organisasi tersebut³⁰.

Pengalaman yang dimiliki seorang individu juga tentang keseharian suatu organisasi memperlakukan seseorang dapat mempengaruhi *perceived organizational support*. Sikap organisasi terhadap partisipasi dan ide yang di berikan karyawan, serta respon organisasi ketika karyawan mengalami masalah berpusat pada perhatian organisasi terhadap kesejahteraan dan kesehatan karyawan merupakan aspek terpenting yang menjadi perhatian utama dari karyawan itu sendiri³¹

Faktor organisasional adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan organisasi internal perusahaan ini biasanya, meliputi:

- 1) pembayaran atau gaji (pay)
- 2) keamanan pekerjaan (job security)
- 3) sesama pekerja (co-workers)
- 4) pengawasan (supervision)
- 5) pujian dan pekerjaan itu sendiri (job itself)

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi faktor organisasional, antara lain yaitu:³²

³⁰ Novitasari, *Pengaruh Faktor Individu, Faktor Organisasi Dan Faktor Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Di Asuransi Takaful Kota Bengkulu*, (Institut Agama Islam Negeri lain Bengkulu, 2021) h. 14

³¹ Manullang M, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Jakarta:PT. Toko Gunung Agung, 2015), h. 111

³² M. Purba, *Status Gizi Mikro dan Kadar Homocysteine pada Usia Lanjut*, Pertemuan Ilmiah Nasional Dietetic II.(Bandung : Prosiding. 2005),h.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1) *Leadership*

Kepemimpinan meliputi proses memproses dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Kepemimpinan mempunyai kaitan yang erat dengan motivasi. Hal tersebut dapat dilihat dari keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga pimpinan itu dalam menciptakan motivasi dalam diri setiap orang bawahan, maupun atasan pimpinan itu sendiri.

2) *Budaya*

Adanya konsep budaya yang dikembangkan oleh pakar organisasi menjadi bagian yang erat kaitannya dengan aspek-aspek pengembangan organisasi. Maka muncullah istilah “Budaya Organisasi”. Secara sederhana budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai nilai-nilai dan cara bertindak yang dianut organisasi (beserta para anggotanya) dalam hubungannya dengan pihak luar. Secara umum, perusahaan atau organisasi terdiri dari sejumlah orang dengan latar belakang kepribadian, emosi dan ego yang beragam. Hasil penjumlahan dan interaksi berbagai orang tersebut membentuk budaya organisasi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3) Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan karakteristik yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya dan mempengaruhi orang-orang dalam organisasi tersebut.

Ada beberapa indikator yang masuk dalam *perceived organizational support* yaitu³³

- a. *Halo Effect* (efek halo), adalah sebuah tambahan penilaian (*judgement*) kepada seseorang sehingga membuat kesimpulan yang tidak murni dari hasil persepsi yang dibuat.
- b. *Attribution* (atribusi), yaitu tentang bagaimana seseorang mempresepsikan perilaku orang lain atau dirinya sendiri. Atribusi dapat berasal dari internal yaitu kepribadian, motivasi atau kemampuan dan faktor eksternal yaitu pengaruh sosial dari orang lain.
- c. *Stereotype* (Stereotip), merupakan sebuah persepsi terhadap sekelompok orang tersebut di kategorikan atau memberikan sifat kepada seseorang atas dasar sifat yang ada pada kelompok.
- d. *Projection* (proyeksi), ialah mempresepsikan apa yang dilakukan seseorang dan persepsi itu digunakan untuk persiapan pertahanan untuk melindungi dirinya terhadap apa yang diperbuat orang yang dipresepsikannya

³³ Ardana, K., Mujiati, N.W dan Sriathi, *Perilaku Keorganisasian*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), h. 222

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

10. Pengertian motivasi dalam perspektif islam

Kata motivasi berasal dari kata latin, yakni movere yang berarti menggerakkan (to move). Dan kata motivasi tidak lepas dari kata kebutuhan (needs). Kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau di respon. Tanggapan dalam kebutuhan tersebut di wujudkan dalam bentuk tindakan untuk pemenuhan kebutuhan tersebut, dan hasilnya adalah orang yang bersangkutan merasa atau menjadi puas. Apabila kebutuhan tersebut belum direspon maka akan selalu berpotensi untuk muncul kembali sampai dengan terpenuhinya kebutuhan yang dimaksud. Dalam islam motivasi kerja dijelaskan dalam Al-Qur'an sebagai berikut :

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

Artinya: apabila telah ditunaikan sholat, maka bertebaranlah kamu dimuka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung (QS. Al-Jumu'ah : 10)³⁴.

- a. Ayat diatas menjelaskan bahwa setiap manusia yang ada dimuka bumi ini harus memiliki dorongan untuk lebih baik lagi dalam dirinya, hal tersebut dikarenakan Allah SWT hanya memberi karunia, rahmat, serta rizkinya kepada orang-orang yang memiliki semangat serta

³⁴ Depertemen Agama RI, *Al-Hikmah, Al-Qur'an dan Terjemahannya*,(Bandung : CV Diponegoro, 2010,h. 554



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

motivasi yang kuat dalam dirinya. Terdapat beberapa prinsip dalam motivasi kerja diantaranya yaitu³⁵ :

- b. Prinsip Partisipasi dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan iut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
- c. Prinsip Komunikasi, pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas.
- d. Prinsip mengakui andil bawahan, pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan.
- e. Prinsip Pendelegasian Wewenang pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.
- f. Prinsip Memberikan Perhatian, pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai, akan memotivasi pegawai bekerja seperti apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Motivasi kerja dalam islam menurut Munafik Saleh yaitu³⁶:

- a. Niat baik dan benar (mengharap ridha Allah SWT) Nilai inilah yang menentukan arah pekerjaan, jika niat bekerja hanya ingin mendapatkan gaji maka hanya itulah yang akan didapat. Jika niat bekerja sekaligus untuk menambah simpanan akhirat, menambah harta alal, serta menafkahi keluarga, tentu akan mendapat sebagaimana yang diniatkan.

³⁵ Ananto Pramadhika, "Motivasi Kerja Dalam Islam" Jurnal Motivasi Kerja, Volume 2., No., 6 (2011), h. 33

³⁶ *Ibid.* Hlm 35



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Taqwa dalam bekerja Taat melaksanakan pertintahnya dan menjauhi larangannya. Orang yang bertaqwa dalam bekerja adalah orang yang mampu bertanggung jawab terhadap segala tugas yang diamanahkan.
- c. Ikhlas dalam bekerja Ikhlas adalah syarat kunci diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah SWT. Suatu kegiatan atau aktifitas termasuk bekerja jika dilakukan dengan ikhlas maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT.

Islam menjadikan kerja sebagai tuntutan fardu atas semua umatnya selaras dengan dasar persamaan yang diisyaratkan oleh islam bagi menghapuskan sistem yang membeda-bedakan manusia mengikat derajat dalam firman Allah SWT   sebagai berikut :

وَقُلِ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَى
 عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: dan katakanlah, bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghoib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan (QS At-Taubah : 105)³⁷.

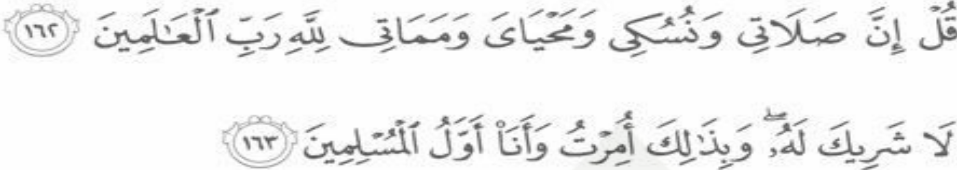
Ayat diatas menjelaskan tentang wajibnya kerja kepada umat muslim, yang dimana ayat tersebut mewajibkan bekerja bahkan bekerja di

³⁷ Depertemen Agama RI, *Al-Hikmah, Al-Qur'an dan Terjemahannya*,(Bandung :CV Diponegor, 2010), h. 203

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

hukum fardu. Motivasi dalam Islam juga diartikan sebagai energi bagi amal yang dilakukan. Sesuai dengan firman Allah SWT sebagai berikut :



 قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ
 لَا شَرِيكَ لَهُ، وَبِذَلِكَ أُمِرْتُ وَأَنَا أَوَّلُ الْمُسْلِمِينَ

Artinya : sesungguhnya sembahyangku, ibadahku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam. Tiada sekutu baginya, dan demikian itulah yang diperintahkan kepadaku dan aku adalah orang yang pertama-tama menyerahkan diri (kepada Allah). (QS Al-An'am : 162-163)³⁸.

Maksud dari ayat tersebut tentang motivasi adalah motivasi sebagai pendorong membuat seseorang (karyawan) menjadi lupa akan rasa letih, lelah dan jenuh dalam bekerja sehingga dirinya mampu bekerja dengan semaksimal mungkin. Islam memandang serius mengenai niat dan motivasi kerja, lurusnya niat dan murninya motivasi karena Allah SWT akan menjadikan urusan duniawi menjadi ukhrowi, dan sebaliknya niat yang kotor dan motivasi yang buruk tidak ada nilainya dihadapan Allah, apalagi orang yang tidak memiliki motivasi maka Allah tidak akan memberikan rahmat-Nya. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu

³⁸ Ibid. hlm.203

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 invisible yang memberikan kekuatan yang mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuannya.

11. Peranan Motivasi Dalam Kehidupan

Allah berfirman dalam Al-Quran:

لَهُ مَعْقَبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ
اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ
سُوْءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

Artinya: “Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merobah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merobah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia” (Ar-Ra’d: 11)³⁹.

Dari ayat di atas dapat kita nalar bahwa kebetulan, inspirasi yang paling membumi adalah dari seorang individu. Inspirasi sangat persuasif dalam perkembangan individu dalam setiap aktivitasnya.

Padahal, Inspirasi merupakan sebuah gerbang yang dapat membuka batas dan pengalaman baru ke dalam hidup kita. Inspirasi menghadirkan beragam kemungkinan dan men gubah cara kita memandang diri kita

³⁹ Q.S. Ar-Ra’d(13): 11.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

sendiri dan orang lain. Inspirasi akan membangkitkan passion dan semangat membara yang akan membawakan hidup yang lebih sukses dan bahagia. Inspirasi bisa datang darimana saja dan bahkan dari sesuatu yang sederhana yang kita jumpai sehari-hari. Inspirasi akan membentuk sebuah visi dan motivasi kuat di dalam diri seseorang. Inspirasi akan membentuk individu yang mampu memotivasi diri sendiri dari dalam tanpa pengaruh external. Passion yang bangkit dari inspirasi sangatlah kuat, dan inilah yang menjadi senjata para inspirator kuat untuk berjalan menuju tujuan mereka. Berkali-kali kalipun mereka jatuh, goal dan passion yang mereka miliki dan tertanam dalam hati mereka akan selalu membawa mereka bangkit dan kembali berjalan. Individu yang terinspirasi tidak takut untuk menjadi yang terbaik dalam bidangnya, namun tidak terlalu kompetitif.⁴⁰

Ada beberapa pekerjaan inspirasi dalam keberadaan manusia secara pasti, antara lain:

- a. Inspirasi adalah daya dorong utama bagi manusia untuk menindaklanjuti sesuatu, sehingga menjadi komponen penting dan cara manusia berperilaku atau beraktivitas
- b. Inspirasi mengharapkan untuk memutuskan arah dan tujuan
- c. Inspirasi memiliki kapasitas sebagai penganalisis mentalitas manusia dalam melakukan hal-hal positif atau negatif sehingga kenyataan dan kesalahan harus terlihat

⁴⁰ Pixabay, 2020, Inspirasi itu Penting, <https://www.kompasiana.com/adamafrixal/5ae8ecfdcaf7db633b6fffb3/apa-itu-inspirasi-dan-mengapa-penting-dalam-hidup?page=all>, diakses 8 Januari 2023

- d. Kapasitas Inspirasi sebagai penyeleksi kegiatan yang akan dilakukan oleh masyarakat, baik positif maupun negatif. Jadi kapasitas inspirasi sebagai penggerak, penentu, penyeleksi dan penganalisis mentalitas manusia dalam kehidupannya.

B. Penelitian Terdahulu

Pengambilan penelitian relevan bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan pedoman serta untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan. Oleh karena itu, peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian relevan terdahulu, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Relevan

No	Nama Peneliti(Tahun)	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1.	Hikmet (2009)	Pengaruh Faktor Individual Dan Organisasional Terhadap Motivasi Perawat Dalam Pengisian Rekam Medis Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Haji Medan	Faktor Individual memiliki pengaruh secara signifikan terhadap motivasi. Faktor Organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap motivasi.	Persamaan Individual Organisasional dan Motivasi Perbedaan: Tempat dan subjek Penelitian
2.	Nurul, Laily Fatchul Janah (2019)	Pengaruh Faktor Individual Dan Organisasional Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sukoharjo	Faktor Individual memiliki pengaruh secara signifikan terhadap motivasi. Faktor Organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap motivasi.	Persamaan Individual Organisasional dan Motivasi Perbedaan: Tempat dan subjek Penelitian
3	Sella Selvia Ananda (2018)	Pengaruh Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Motivasi	Faktor Individual memiliki pengaruh secara signifikan terhadap motivasi. Faktor karakteristik pekerjaan memiliki	Persamaan dan Motivasi Perbedaan: Pekerjaan, kinerja karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

		Kerja Karyawan	pengaruh signifikan terhadap motivasi.	secara signifikan terhadap motivasi.	Tempat dan subjek Penelitian
4.	Nurul Laily Fatchul Jannah (2019)	Pengaruh Faktor Individual dan Organisasional Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sukoharjo	Faktor Individual memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi. Faktor Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi.	Individual memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi. Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi.	Persamaan: sama meneliti faktor individual dan faktor organisasional mempengaruhi motivasi kerja Perbedaan: subjek dan objek penelitian

C. Konsep Operasional

Agar dapat diukur dan diteliti, konsep haruslah jelas supaya dapat diamati secara empiris. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah faktor individual, faktor organisasional dan motivasi dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Faktor Individual (X1) adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan pribadi masing-masing karyawan ini biasanya terkait dengan kebutuhan-kebutuhan (needs), tujuan-tujuan (goals), sikap (attudes), dan kemampuan (abilities).
2. Faktor Organisasional (X2) faktor-faktor yang berhubungan dengan organisasi internal perusahaan ini biasanya, meliputi pembayaran atau gaji (pay), keamanan pekerjaan (job security), sesama pekerja (coworkers), pengawasan (supervision), pujian dan pekerjaan itu sendiri (job itself).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3. Motivasi Kerja (Y) adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan.

Tabel 2.2: Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defnisi	Indikator	Skala
Faktor Individual (X1)	Merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman faktor individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu ⁴¹	1. Kebutuhan-kebutuhan sesuai dengan al-syatibhi 2. Tujuan-tujuan menurut mardhaatillah 3. Sikap sesuai ajaran islam 4. Kemampuan / potensi dalam islam	Likert
Faktor Organisasional (X2)	Sebuah bentuk sikap, kontribusi atau treatment yang diberikan oleh organisasi yang dijadikan stimulus oleh karyawannya tentang seberapa jauh organisasi tempat kerjanya menghargai kontribusinya dan peduli dengan kesejahteraannya. Stimulus ini diinterpretasikan menjadi persepsi atas faktor organisasi tersebut ⁴²	1. Pembayaran atau gaji sesuai syariat islam 2. Keamanan pekerjaan 3. Sesama pekerja 4. Pengawasan Pujian	Likert
Motivasi Kerja (Y)	Keinginan untuk melakukan upaya tinggi, untuk mencapai tujuan hierarkis, dibentuk oleh kapasitas upaya tersebut, untuk memenuhi persyaratan individu tertentu ⁴³	1. Tanggung Jawab sesuai ajaran islam 2. Prestasi Kerja 3. Peluang Untuk Maju 4. Pengakuan atas Kinerja 5. Pekerjaan yang menantang	Likert

Sumber: Data Olahan 2023

⁴¹ Hadari Nawawi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:UGM Press, 2014), h. 67

⁴² Novitasari, *Pengaruh Faktor Individu, Faktor Organisasi Dan Faktor Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Di Asuransi Takaful Kota Bengkulu*, (Institut Agama Islam Negeri Iain Bengkulu, 2021) h. 14

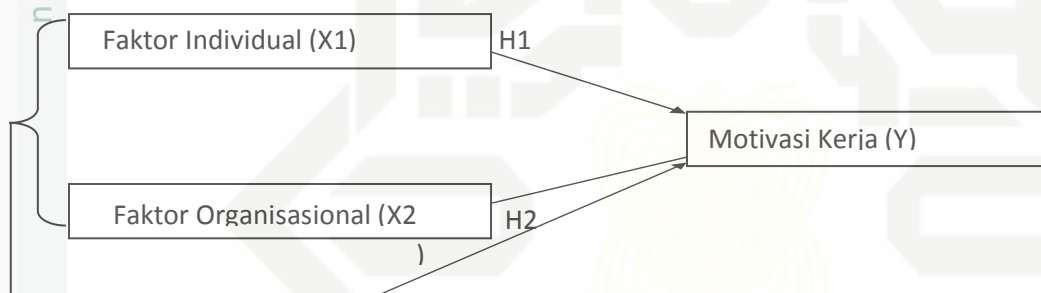
⁴³ Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo,2001), h.1-2.

D. Kerangka Berpikir dan Hipotesis

Dasar pemikiran dari penelitian yang disintesis dari fakta-fakta, observasi dan kajian kepustakaan yang terdiri dari dalil atau konsep-konsep yang akan dijadikan dasar dalam penelitian disebut dengan kerangka berpikir atau kerangka pemikiran.

Berdasarkan rumusan masalah, landasan teori dan kajian penelitian terdahulu, maka kerangka berpikir penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 2.2 : Kerangka Pikir



Sumber: Data Olahan 2022

Hipotesis merupakan asumsi, dugaan atau pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya tentang karakteristik populasi. Oleh sebab itu maka hipotesis harus diuji kebenarannya dengan berdasarkan hasil penelitian dengan sampel yang diambil dari populasi tersebut.

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka dapat diambil kesimpulan hipotesis pada penelitian ini tentang motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Faktor Individual

H_a = Faktor Individual berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) Kabupaten Kampar.

H_0 = Faktor Individual tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) Kabupaten Kampar.

2. Faktor Organisasional

H_a = Faktor Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) Kabupaten Kampar.

H_0 = Faktor Organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) Kabupaten Kampar.

3. Faktor Individual dan Organisasional

H_a = Faktor Individual dan Faktor Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) Kabupaten Kampar.

H_0 = Faktor Individual dan Faktor Organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) Kabupaten Kampar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini dikenang untuk jenis penelitian lapangan, khususnya penelitian yang dilakukan dalam ranah kehidupan nyata.

Dalam konsentrasi ini penulis menggunakan strategi kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah pengukuran data kuantitatif dan statistik objektif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang-orang atau penduduk yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survey untuk menentukan frekuensi dan prosentase tanggapan mereka⁴⁴.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) Kabupaten Kampar. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya yang bertujuan untuk menguji pengaruh faktor individual dan faktor organisasi terhadap motivasi kerja serta mengembangkan menggunakan model-model sistematis, teori-teori dan hipotesis dengan dinyatakan dalam bentuk angka untuk menentukan hasil dari pengukurannya.

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metodologi kuantitatif. Prinsip dari metodologi ini adalah objektivis, yang berarti terdapat

⁴⁴ Creswell, John W. 2010. *Research Design : Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, h. 24

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

norma dan aturan yang dapat diimplementasikan pada fenomena sosial. Oleh karena itu, peneliti harus membuat jarak dengan objek yang diteliti. Observer/peneliti adalah orang luar yang netral yang memiliki kesempatan bergabung dalam objek penelitian dan ikut berpartisipasi sambil melakukan pengamatan

C. Subjek dan Objek Penelitian

1. Subjek Penelitian

Subjek penelitian atau adalah pihak-pihak yang dijadikan sebagai sampel dalam sebuah penelitian. Subjek penelitian juga membahas karakteristik subjek yang digunakan dalam penelitian, termasuk penjelasan mengenai populasi, sampel dan teknik sampling (acak/non-acak) yang digunakan⁴⁵ Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) yang berlokasi di Airtiris, Kecamatan Kampar, Kabupaten Kampar.

2. Objek Penelitian

Objek penelitian menjelaskan tentang apa dan atau siapa yang menjadi objek penelitian. Juga dimana dan kapan penelitian dilakukan. Bisa juga ditambahkan hal-hal lain juga di anggap perlu⁴⁶. Penelitian dilakukan di PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) yang berlokasi di Airtiris, Kecamatan Kampar, Kabupaten Kampar.

⁴⁵ Nanang Martono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta. Rajawali Per, h. 12

⁴⁶ Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali, h.18



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya⁴⁷. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) Kabupaten Kampar Tahun 2020/2021. Jumlah populasi penelitian ini adalah 31 karyawan. (BPRS Berkah Dana Fadhlillah. 2021)

2. Sampel

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada⁴⁸. Dalam penelitian ini mengambil populasi yang ada dengan menggunakan *Total Sampling* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel ini digunakan jika jumlah populasi relatif kecil. *Total Sampling* disebut juga sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Maka dari uraian diatas teknik penarikan sampel digunakan pada penelitian ini sebanyak 31 orang.

⁴⁷ Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.h. 80

⁴⁸ *Ibid*

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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

E. Sumber Data Penelitian

Dalam mengumpulkan informasi sumber data yang digunakan yaitu:

1. Data Primer

Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data⁴⁹. Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh peneliti dari hasil obsevasi (pengamatan), dan responden dengan menyebarkan kuesioner kepada mahasiswa Universitas Islam Negeri Sultan Syarfi Kasim, Riau.

2. Data Sekunder

Data sekunder ini merupakan data yang sifatnya mendukung keperluan data primer seperti buku-buku, literatur dan bacaan yang berkaitan dan menunjang penelitian in⁵⁰. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sekumpulan informasi yang sudah ada sebelumnya dan biasanya diperoleh dari perpustakaan atau laporan-laporan penelitian terdahulu, seperti jurnal, buku-buku yang berkaitan dengan judul penelitian.

F. Teknik Mengumpulkan Data

Adapun teknik pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan metode:

1. Obervasi

Observasi yang dilakukan peneliti yaitu turun langsung ke PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) Kabupaten Kampar dengan

⁴⁹ Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.h. 137

⁵⁰ *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.

melengkapi data-data yang diperlukan dan mengamati faktor individual dan faktor organisasional terhadap motivasi kerja karyawan.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang diberikan kepada subjek yang diteliti untuk mengumpulkan informasi yang dibutuhkan peneliti⁵¹. Kuesioner diberikan kepada seluruh karyawan sebanyak 31 orang.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data kemudian ditelaah. Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini berupa data karyawan, profil perusahaan atau organisasi dll.

G. Instrumen Variabel Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan mengenai sejauh mana faktor individual dan organisasional berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) Kabupaten Kampar.

⁵¹ Kusumah, Wijaya dan Dedi Dwitagama. 2011. *Mengenal Penelitian Tindakan Kelas*. Edisi : 2. Jakarta : PT Indeks. h.78

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Semua pertanyaan menggunakan model pernyataan *favorable*, yakni dengan memberikan penilaian dari angka 5 sampai 1. Skor responden pada setiap pernyataan dijumlahkan dan skor total menjadi skor setiap responden..

Berikut adalah rincian skor untuk jawaban pertanyaan:

Tabel 3.1:
Alternatif Pilihan Jawaban

NO	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Data Olahan 2021

H. Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data adalah menyaring, menimbang, mengatur dan mengklarifikasi. Pengolahan data merupakan memilih secara hati-hati, menyusun dan mengatur data yang relevan berkaitan dengan masalah yang diteliti. Tahapan-tahapan yang harus diteliti dalam teknik pengolahan data yaitu:

1. Pemeriksaan (*Editing*)

Pemeriksaan adalah membenaran apakah data yang terkumpul melalui wawancara, observasi dan kuisioner sudah lengkap, relevan dan jelas yang kemudian akan dijabarkan dengan bahasa yang mudah dimengerti.

2. Penandaan data (*Coding*)

Penandaan data adalah pemberian tanda pada data yang diperoleh berupa penomoran atau kata tertentu yang menunjukkan golongan, kelompok

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

klasifikasi data menurut jenis atau sumbernya dengan tujuan untuk menyajikan data secara sempurna untuk mempermudah analisis data.

3. Penyusunan sistematis data

Penyusunan sistematis data adalah menguraikan hasil penelitian sesuai dengan kenyataan, dan meletakkan data menurut sistematika bahasa berdasarkan urutan masalah.

4. Analisis data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara berurutan data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan kuisioner sehingga dapat mudah dipahami dan dapat diberitahukan kepada orang lain.

I. Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang baik maka sebelum melakukan uji statistik, harus dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, linearitas dan uji hipotesis.

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrument. Mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan skor variabel. Yaitu dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dimana n adalah jumlah sampel penelitian. Jika r hitung $>$ r tabel dan nilainya positif maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Menurut Sugiyono (2010:40) suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengukuran reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan alat analisis *Statistical Package for Social Science* (SPSS), yakni dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach alpha* $> 0,60$.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel bebas dan terikat keduanya terdistribusi normal atau tidak. Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada normal *P-plot of regression standardized residual* dari variabel terikat. Jika data menyebar disekitar garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk menguji apakah spesifikasi model yang digunakan sudah sesuai atau lebih baik dalam spesifikasi model



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

lain. Dan uji linearitas penelitian ini menggunakan model uji *lagrange multiplier*.

c. Uji Multikoleniaritas

Multikoleniaritas adalah kondisi terjadinya korelasi yang kuat diantara variabel independen (X) yang ikut serta dalam pembentukan model regresi linier. Untuk mendeteksi multikoleniaritas jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak > 10 maka model terbebas dari multikoleniaritas.

d. Uji Heteroskedasitas

Heteroskedasitas merupakan pengujian yang menilai apakah ada perbedaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Jika asumsi heteroskedasitas tidak tercukupi maka model regresi dinyatakan tidak valid.

3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Y). Nilai koefisien detertminasi adalah antara nol dan satu. Untuk menentukan nilai koefisien determinasi dinyatakan dengan nilai *Adjusted R Square*.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda menurut digunakan untuk menganalisa data yang bersifat *multivariate*. Analisis ini digunakan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

untuk meramalkan nilai variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X) yang jumlahnya lebih dari satu.

Persamaan regresi linear berganda dapat berupa sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Estimasi Variabel Dependen

β_0 = konstanta dari persamaan regresi $\beta_{1,2,3}$

= koefisien dari variabel independen $X_{1,2,3}$

= variabel independen ε

= Residual atau *prediction error*

Analisis regresi linear berganda ini akan menggunakan program SPSS 2

5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini ada tiga yaitu, uji t (parsial) dan uji f (simultan)

a. Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk melihat bagaimanakah pengaruh variabel-variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y).

b. Uji Parsial (T)

Uji T akan menunjukkan berapa banyak pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Terdapat dua acuan yang dapat digunakan untuk pengambilan keputusan pada uji T, pertama berdasarkan nilai signifikansi yaitu: - Jika $\text{sig} < \alpha$, maka H_0 ditolak



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- Jika $\text{sig} > a$ maka H_0 diterima

Kedua, berdasarkan perbandingan nilai t hitung dengan t tabel, yaitu:

- Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak
- Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima

J. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Berdirinya PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda)

Kabupaten Kampar

PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) merupakan suatu lembaga keuangan yang semua kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah. PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) Kabupaten Kampar berdiri pada tanggal 11 Juni 1994 dengan Akte Notaris H. Muhammad Afdal Gazali, SH dengan modal Rp 200.000.000,-. Izin Operasional berdasarkan Surat Keputusan Menteri Keuangan RI No. Kep-197/KM-17/1996 tanggal 6 Juni 1996. Kesadaran masyarakat akan pentingnya untuk meningkatkan perekonomian yang sudah mengalami peningkatan merupakan awal dari berdirinya Bank Syariah Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda). Apalagi Bank Syariah Berkah menggunakan prinsip syariah yang mana sistem operasional terlebih lagi, item-itemnya dibuat berdasarkan Al-Qur'an dan Hadits. Dengan demikian, bisnis fundamental adalah untuk meningkatkan cadangan dan memberikan dukungan dan administrasi yang berbeda dalam lalu lintas angsuran dan arus kas yang tugasnya diubah sesuai dengan standar syariah. PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) Kabupaten Kampar belum



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

memberikan kredit namun memberikan bantuan kepada nasabah yang membutuhkan sesuai dengan standar syariah.

PT. BPRS Dana Fadhlillah (Perseroda) Kabupaten Kampar dalam hal ini berkembang selangkah demi selangkah. Individu memahami bahwa mereka perlu bekerja pada ekonomi mereka. Selain itu, individu yang beragama Islam menyadari bahwa pelajaran Islam juga masuk akal tentang ekonomi manusia. Sebagai seorang muslim sebaiknya menabung di bank syariah yang menggunakan standar syariah. Sebagai yayasan moneter syariah, segala hal dan administrasi yang disosialisasikan serta pelaksanaan PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) Kabupaten Kampar sesuai standar syariah. Seperti yang telah dilakukan oleh bank-bank syariah sebelumnya, khususnya Bank Muamalat Indonesia.

Pada saat ini PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) Kabupaten Kampar memiliki tiga kantor layanan, pertama Kantor Pusat Jl. Raya Pekanbaru-Bangkinang Km 50 Air Tiris Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar-Riau, Kedua Kantor Kas Bangkinang Komp. Islamic Centre Kabupaten Kampar Jl. D1. Panjaitan Blok 4 Bangkinang, Riau, ketiga Kantor Kas Danau Bingkuang Jl. Raya Pekanbaru- Bangkinang Km 25 Pasar Danau Bingkuang Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar, Riau Serta Kantor Kas Pekanbaru Jl. HR. Subrantas Km 13,5 Kec. Tampan, Panam Kota Pekanbaru, Riau.

PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) Kabupaten Kampar lahir pada tahun 1994 dan mulai beroperasi tahun 1996. PT. BPRS Berkah



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Dana Fadhlillah (Perseroda) Kabupaten Kampar sudah beroperasi selama 16 tahun lebih.

2. Visi dan Misi PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) Kabupaten Kampar

- a. Visi

PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) Kabupaten Kampar merupakan bank syariah yang memperdulikan masyarakat menengah ke bawah dengan memperdayakan perekonomian masyarakat menengah ke bawah. Sehingga PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) Kabupaten Kampar memiliki visi “ Menjadikan Bank Syariah unggulan yang sehat dan kuat, sehingga mampu berperan sebagai motor penggerak dalam memperdayakan perekonomian rakyat kecil dan menengah”

- b. Misi

Misi PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) Kabupaten Kampar adalah sebagai berikut:

- a) Mengaktifkan organisasi kelompok orang dengan mengumpulkan dan menyebarkan aset ke organisasi yang bermanfaat.
- b) Mengembangkan lebih lanjut batas-batas bisnis daerah dengan mengkoordinir para eksekutif di bidang bisnis.
- c) Memberikan tingkat keuntungan yang cukup bagi investor dan individu dengan menitikberatkan pada cara-cara yang halal dan disukai oleh Allah SWT.



d) Ikut serta dalam memulihkan perekonomian kelompok masyarakat Islam.

Dengan visi dan misi Idealnya PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) Kabupaten Kampar dapat mengarang dan memahami perekonomian daerah dengan tujuan dapat menciptakan di semua kalangan masyarakat, baik itu kelas atas, tengah dan bawah.

3. Struktur Organisasi PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) Kabupaten Kampar

Pelajaran Islam adalah pelajaran yang mendorong individu untuk melakukan segala sesuatu dengan cara yang terkoordinasi dengan sempurna. Asosiasi pada dasarnya adalah koneksi individu dalam kompartemen untuk melakukan tujuan bersama. Asosiasi dalam perspektif Islam bukan sekedar diskusi, tetapi lebih menekankan bagaimana suatu tugas diselesaikan dengan nyaman. Asosiasi menonjolkan pedoman komponen kerja. Dalam sebuah perkumpulan pasti ada pionir dan bawahan. Konstruksi otoritatif sangat penting dalam sebuah organisasi. Ini karena meskipun sebuah bisnis seharusnya bisa dijalankan jika tidak didukung oleh asosiasi yang baik, bukan tidak mungkin bisnis itu tidak akan bangkrut. Konstruksi otoritatif pada dasarnya adalah rencana hierarkis di mana direksi menetapkan aset otoritatif, sebagian besar terkait dengan pembagian pekerjaan dan aset yang dimiliki oleh asosiasi, dan bagaimana pekerjaan umum dapat difasilitasi dan diberikan. Asosiasi dicirikan sebagai bermacam-macam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.

lebih dari satu individu untuk mencapai tujuan tertentu. Hal ini bertujuan agar dalam setiap perkumpulan ada kerjasama yang tertib antar perkumpulan tersebut.

Pekerjaan administrasi sejauh disortir adalah proses menggabungkan berbagai aset manusia dan material melalui konstruksi kewajiban dan spesialis yang tepat. Apa yang terlibat di sini adalah asosiasi kerja, pembagian tugas di antara perwakilan, dan pengorganisasian mereka untuk menjamin pelaksanaan rencana dan pencapaian tujuan. Konsekuensi dari proses pemilahan adalah suatu asosiasi, yang dapat dicirikan secara kolektif dari individu-individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Sebuah asosiasi memiliki tiga komponen kunci, khususnya kerjasama manusia, tindakan yang disengaja, dan desain. Cara paling umum untuk menyelesaikan akan memberikan konstruksi yang memungkinkan kolaborasi antara orang dan kantor yang diharapkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Desain hierarki yang layak akan menghasilkan staf yang hebat, kepala yang hebat, sehingga lebih mudah untuk melakukan pengawasan. Manajemen selesai untuk mengukur dan mensurvei apakah pelaksanaan usaha telah sesuai kesepakatan. Dalam menyelesaikan pengawasan, kepala membutuhkan data tentang seberapa jauh pekerjaan telah dilakukan dan seberapa jauh kemajuan telah dibuat untuk mencapai tujuan hierarkis..

PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) Kabupaten Kampar adalah suatu perkumpulan yang telah membentuk peraturan-peraturan dalam menjalankan usahanya, misalnya pedoman pembagian usaha, wewenang dan kewajiban masing-masing serta kewajiban masing-masing bagian secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan tidak menyimpang darinya. tujuan.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

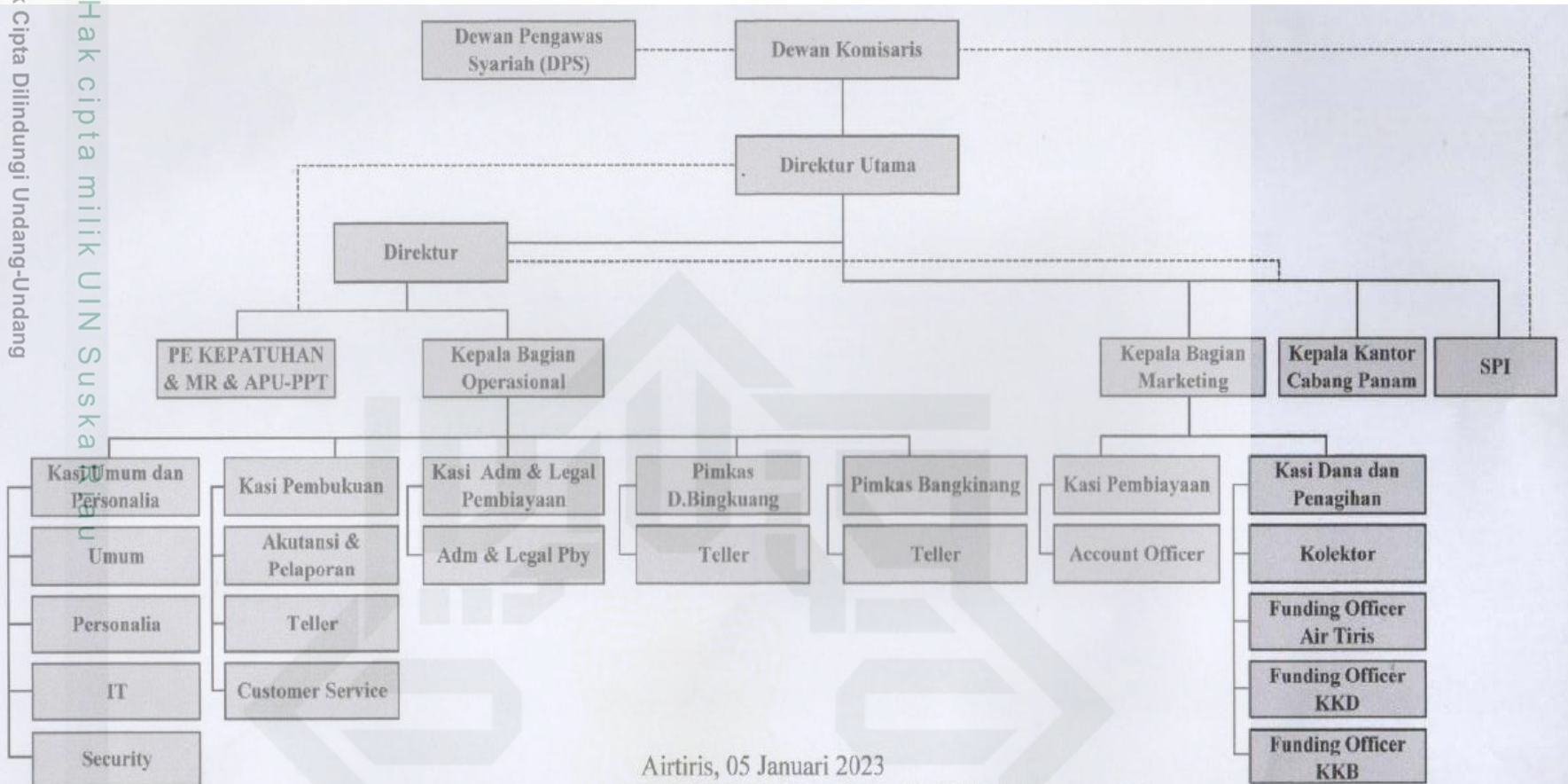
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Gambar 3.1 : Struktur Organisasi PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) Kabupaten Kampar



Airtiris, 05 Januari 2023

PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda)
 Direksi,

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Produk-Produk PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) Kabupaten Kampar

a) Produk Penghimpunan

- 1) Tabungan
 - Berkah
 - Tabunganku dan
 - Tabungan Qurban dan simpel
- 2) Tabungan Pelajar
- 3) Desposito
 - 1 Bulan
 - 3 Bulan
 - 6 Bulan
 - 12 Bulan

b) Produk Pembiayaan

Adapun produk penyaluran dana (pembiayaan) pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) Kabupaten Kampar adalah sebagai berikut:

1) Murabahah (Jual-Beli)

Murabahah adalah akad jual beli barang dagangan dengan menyatakan harga perolehan dan pendapatan bersih yang diselesaikan oleh pedagang dan pembeli.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2) Mudharabah (Pembiayaan Berbagi Hasil)

Mudharabah adalah akad kerjasama bisnis antara dua perkumpulan di mana pihak utama (shahibul maal) memberikan semua (100 persen) dari modal, sedangkan pihak lain bertindak sebagai pengawas (mudharib). Keuntungan bisnis dipisahkan dengan pengaturan yang dituangkan dalam perjanjian, sedangkan dalam hal kerugian ditanggung oleh pemilik modal (shahibul maal) selama kerugian tersebut bukan akibat dari kecerobohan pengelola (mudharib).

3) Musyarakah (Kerjasama)

musyarakah adalah akad kerjasama antara bank dengan nasabahnya dalam pembiayaan usaha, dengan ketentuan membagi keuntungan dan resiko sesuai kesepakatan

4) Istishna

Istishna adalah kesepakatan antara dua pihak, yakni pembeli (mustashni) dan penjual (shani) terkait pemesanan barang berdasarkan kriteria tertentu yang disepakati kedua pihak.

5) Multijasa

Multijasa sebagai sebuah aturan perbankan yang memberikan layanan pinjaman secara mandiri dengan melibatkan lebih dari satu bank.

c. Jasa Layanan

1) Transfer Online

transfer online merupakan mekanisme yang biasa digunakan dalam mentransfer uang melalui mobile banking, internet banking dan juga ATM.

2) Pembayaran dan Pembelian



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil penelitian, dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan faktor individu (X1) terhadap motivasi (Y) PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) Kabupaten Kampar dengan nilai T Hitung lebih besar dari T Tabel ($2,751 > 2,039$) dan nilai sig $< 0,05$ ($0,010 < 0,05$) dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan faktor organisasi (X2) terhadap motivasi (Y) PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) Kabupaten Kampar dengan nilai T Hitung lebih besar dari T Tabel ($2,431 > 2,039$) dan nilai sig $< 0,05$ ($0,022 < 0,05$) dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima.
3. Faktor individu dan faktor organisasi bersama-sama berpengaruh positif terhadap motivasi PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) Kabupaten Kampar dengan nilai F Hitung lebih besar dari F Tabel ($19,769 > 4.195$) dan nilai sig $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.



B. Saran

1. Bagi PT. BPRS Berkah Dana Fadlillah hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) Kabupaten Kampar agar dapat meningkatkan faktor individu dan faktor organisasi agar menjadikan instansi lebih baik lagi untuk kemajuan kedepannya.
2. Bagi Penulis Agar penelitian ini dapat menambah ilmu dan pengetahuan yang telah dipelajari dan agar penulis mampu mengembangkan kemampuan dalam menganalisa permasalahan dalam dunia MSDM yang sebenarnya.
3. Bagi Peneliti Lainnya Sebagai referensi yang dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan dalam melakukan penelitian dimasa yang akan datang, khususnya penelitian yang berkaitan dengan pengaruh faktor individu dan faktor organisasi terhadap motivasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 KEPUSTAKAAN

Buku

- Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga Bandung, Yogyakarta: BPFE
- Creswell, John W. 2010. *Research Design : Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Edy Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Andi Offset.
- Hadari Nawawi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Hamalik, Oemar. 1993. *Psikologi Manajemen*. Bandung : Trigeda karya
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Organisasi dan Motivasi – Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hidayat, A.A., 2008. *Metode Penelitian dan Teknik Analisis Data*. Jakarta: Salemba Medika
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Kamalludin, 1989, *Manajemen*. Jakarta: Depdikbud Direktorat Pendidikan Tinggi Proyek Pengembangan Lembaga Pendidikan Tenaga Pendidikan.
- Kusumah, Wijaya dan Dedi Dwitagama. 2011. *Mengenal Penelitian Tindakan Kelas*. Edisi : 2. Jakarta : PT Indeks.
- Nanang Martono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta. Rajawali Per.
- Nugroho, Bhuono Agung, 2005, *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*, Yogyakarta: Andi
- Silalahi, ulber. 2002. *Pemahaman Praktis Asas-Asas Manajemen*. Bandung : CV. Mundur Maju.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

- Silalahi, ulber. 2002. *Pemahaman Praktis Asas-Asas Manajemen*. Bandung : CV. Mundur Maju
- Siregar, S (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Siswanto Sastrohadiwiryono. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sloghian, Sondang P. 1989. *Fungsi-fungsi Manajerial*. Jakarta : Bumi Aksara,
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Supriyono,RA. 2000. *Sistem Pengendalian Manajemen*. edisi I buku I. Yogyakarta: BPFE\
- Sutrisno, Edy, 2013, *Manjemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- T, Hani handoko. 1999. *Manajemen*, edisi 2. yogyakarta: BPFE
- Wahjosumidjo. 2001. *Kepemimpinan Dan Motivasi*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Winardi, J. 2001. *Manajemen Prilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Winardi, J. 2004. *Motivasi Dan Pemotivasi Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa
- Jurnal**
- Ni Luh et al. (2020). *Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan Koperasi Pasar Kumbangsari Bandung*. Open Journal Systems, Vol.14 No.11.
- Suwarto, FX., 2016, “*Analisis Variabel-variabel yang Mempengaruhi Motivasi Kerja pada Koperasi Persatuan Pedagang Kaki Lima Yogyakarta (KPPKLY)*”, Jurnal Manajemen, Volume XXI, Nomor 02, Edisi bulan Juni 2014
- Sarinadi, Ni Nengah, 2014, “*Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan pada UD Surya Logam Desa Temukus Tahun 2014*”, Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha, E-ISSN: 2599-1426, Volume 4, Nomor 1



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Park, S.M., & Ugaddan, R.G. (2017). *Kualitas kepemimpinan dan pelayanan publik motivasi: Sebuah perspektif pertukaran sosial pada keterlibatan karyawan*. Jurnal Internasional Manajemen Sektor Publik, Vol. 30 Edisi: 3

Maryam, T.A. (2014). *Motivasi karyawan: Kunci efektivitas organisasi manajemen di Nigeria*. Jurnal IOSR Bisnis dan Manajemen, Vol 16, Edisi 4

Skripsi

Endang Nurseptriani (2004) “ *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Bongkar Muat Pekanbaru*”. Skripsi. UIN SUSKA RIAU

Fitriana Rahmawati. (2014). "*Motivasi Mahasiswa Menjadi Pengurus Ormawa di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*". Skripsi FE UNY.

Gustisyah, Raika, 2009. “*Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Penyuluh Perindustrian pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Medan*”. Tesis. Sekolah Pascasarjana Medan Universitas Sumatera Utara

M. Ali Syahbana Nst. 2013. "*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pengurus dan Karyawan Koperasi Sawit Tani Budi Karya Desa Tandan Sari Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar*". Skripsi UIN SUSKA RIAU

Wiwin Pratiwi, Ni Luh 2018. “*Faktor yang Mempengaruhi Minat Beli Ulang Produk Revlon pada Generasi X di Kota Denpasar*”. Skripsi. Program Studi Manajemen Universitas Pendidikan Nasional Denpasar

Whina Desiana. 2007. “*Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja Karyawan PT. Bumi Amrita*”. Skripsi. Institut Pertanian Bogor

LAMPIRAN I

PENGARUH FAKTOR INDIVIDUAL DAN FAKTOR ORGANISASIONAL TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN PT BPRS BERKAH DANA FADHLILLAH (PERSERODA) KABUPATEN KAMPAR

Kuesioner ini dimaksudkan untuk penulisan skripsi sebagai persyaratan tugas akhir. Tujuannya adalah untuk membuat karya ilmiah dan tidak untuk dipublikasikan kepada responden. Penulis mengucapkan terima kasih atas partisipasi yang telah diberikan.

1) IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin :
3. Umur :

2) DAFTAR PERTANYAAN

Pilihlah salah satu jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling benar dengan memberi tanda *checklist* (√) pada masing-masing pertanyaan :

- Dimana : SS = Sangat Setuju (5)
S = Setuju (4)
N = Netral (3)
TS = Tidak Setuju (2)
STS = Sangat Tidak Setuju (1)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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



Hak cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	Daftar Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
Variabel Faktor Individual						
1	<p>Kebutuhan</p> <p>a. Perusahaan memberikan jabatan yang diperlukan perusahaan yang sesuai dengan norma agama</p> <p>b. Perusahaan memberikan pelayanan terhadap keluhan yang disampaikan karyawan</p>					
2	<p>Tujuan</p> <p>a. Perusahaan memberikan kegiatan -kegiatan diluar jam kerja dengan tujuan mempererat hubungan antar karyawan selagi tidak mengganggu waktu untuk beribadah</p> <p>b. Perusahaan memberikan jabatan yang sesuai dengan harapan saya selagi tidak bertentangan dengan ajaran agama</p>					
3	<p>Sikap</p> <p>a. Perusahaan sangat senang dengan pekerjaan yang saya lakukan karena tidak menyimpang dari ajaran agama</p> <p>b. Perusahaan bersikap ramah dan adil kepada setiap karyawan sesuai dengan ajaran agama</p>					
4	<p>Kemampuan</p> <p>a. Atasan mampu menilai tingkat pengalaman dan motivasi bawahan dalam melaksanakan tugas</p> <p>b. Perusahaan mampu memberikan apresiasi atas prestasi kerja saya yang tinggi</p>					
Variabel Faktor Organisasional						
1	<p>Pembayaran atau gaji</p> <p>a. Perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan pekerjaan saya</p> <p>b. Perusahaan memberikan bonus dan insentif ketika saya bekerja pada jam lembur</p>					
2	<p>Keamanan pekerjaan</p> <p>a. Perusahaan memiliki sistem keamanan yang sangat memadai</p> <p>b. Atasan mempunyai sikap yang adil dan cepat tangkap dalam menyelesaikan permasalahan yang ada pada perusahaan sesuai syariat agama</p>					
3	<p>Sesama Pekerja</p> <p>a. Atasan saya melakukan tindakan pilih kasih terhadap para karyawan</p>					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

	<p>Atasan memberikan kemudahan dalam berkomunikasi dengan rekan kerja dalam membina hubungan silaturahmi sesuai ajaran agama</p> <p>4 Pengawasan atau pujian Perusahaan sangat menyukai karyawan yang bertanggung jawab dalam pekerjaan dan ibadah</p> <p>Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi dalam bekerja dan beribadah</p>					
C	<p>Variabel Motivasi</p>					
	<p>1 tanggung Jawab Saya berusaha maksimal mengerjakan pekerjaan yang diberikan atasan kepada saya tanpa meninggalkan kewajiban ibadah</p> <p>b Saya tidak mau menyia-nyiakan waktu dalam melaksanakan tugas yang diberikan atasan kepada saya</p> <p>2 Prestasi Kerja Saya berusaha menemukan cara-cara baru yang lebih efektif untuk menyelesaikan setiap pekerjaan tanpa bertentangan dengan ajaran islam</p> <p>a Saya puas jika bisa menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal tanpa meninggalkan kewajiban ibadah</p> <p>b</p> <p>3 Peluang Untuk Maju Saya merasa nyaman jika bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju dalam mencapai tujuan yang diharapkan</p> <p>a Monitoring yang dilakukan oleh pimpinan secara langsung dapat memacu saya dalam bekerja dan beribadah</p> <p>b</p> <p>4 Pengakuan Atas Kinerja Saya selalu dipuji atas hasil kinerja saya yang baik dan beribadah tepat waktu Saya mendapat dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan teman sejawat</p> <p>a</p> <p>b</p> <p>5 Pekerjaan yang menantang Atasan saya selalu memberikan pekerjaan yang menantang kepada bawahannya</p> <p>a Pekerjaan yang menantang membuat saya harus mempunyai keahlian yang berlebih</p> <p>b</p>					

LAMPIRAN 2 REKAPITULASI DATA

Faktor Individual

No	Faktor Individual								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	5	4	5	5	5	5	5	5	39
2	3	3	5	5	5	3	3	3	30
3	4	4	5	4	5	4	4	5	35
4	5	3	4	4	4	4	4	3	31
5	4	4	5	5	3	4	3	4	32
6	5	4	4	4	4	4	4	4	33
7	5	5	4	4	4	4	4	4	34
8	5	4	4	3	3	4	4	3	30
9	5	5	5	4	4	4	4	4	35
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	5	5	5	5	5	5	5	5	40
12	5	5	5	5	5	5	5	4	39
13	3	1	4	3	4	2	3	4	24
14	5	5	5	5	5	5	5	5	40
15	5	4	4	5	5	5	4	5	37
16	4	4	4	4	4	4	3	3	30
17	5	5	5	5	5	5	5	5	40
18	4	3	4	3	4	4	3	3	28
19	4	4	4	4	4	4	3	4	31
20	5	4	4	5	4	3	4	4	33
21	4	4	4	4	4	4	4	5	33
22	2	3	4	1	4	3	4	3	24
23	4	3	3	4	4	4	4	4	30
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	3	3	5	3	4	5	3	2	28
26	4	4	3	4	3	4	4	4	30
27	4	4	3	4	4	4	3	4	30
28	4	5	4	4	4	4	5	4	34
29	4	4	3	4	4	3	4	4	30
30	5	4	4	4	4	4	4	5	34
31	4	5	4	5	4	4	4	4	34

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.

Faktor Organisasi

No	Faktor Organisasi								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	5	4	5	5	5	5	5	5	39
2	3	3	3	4	3	5	3	3	27
3	5	4	5	5	5	5	5	5	39
4	5	5	5	4	4	4	3	3	33
5	4	4	4	4	3	4	3	4	30
6	5	4	4	5	4	4	4	4	34
7	5	5	3	4	4	3	4	4	32
8	3	3	4	5	3	2	4	4	28
9	5	5	5	4	4	4	4	4	35
10	4	3	4	4	4	3	4	4	30
11	5	4	5	5	4	4	5	4	36
12	4	5	5	5	4	4	5	4	36
13	3	4	3	3	5	3	3	3	27
14	4	4	5	5	4	4	5	4	35
15	4	4	5	4	4	4	5	4	34
16	4	4	4	5	4	4	4	4	33
17	4	4	4	4	4	5	4	5	34
18	4	4	4	4	5	3	3	3	30
19	3	3	5	5	4	4	4	4	32
20	5	5	5	5	5	5	5	5	40
21	4	5	4	4	5	4	4	5	35
22	3	3	4	1	3	4	3	3	24
23	3	5	4	4	4	4	4	5	33
24	4	5	4	4	5	5	4	4	35
25	5	5	4	5	4	5	4	5	37
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	4	4	4	4	4	4	3	4	31
28	4	4	5	4	5	3	4	5	34
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	5	5	4	4	4	4	5	5	36
31	5	4	4	4	5	5	4	4	35

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



3. Motivasi

No	Motivasi										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
2	5	3	3	5	3	5	5	4	5	3	41
3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	47
4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	5	43
5	4	3	4	4	3	4	3	3	5	3	36
6	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
7	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	44
8	2	3	4	3	3	4	4	4	1	4	32
9	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	45
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
13	4	3	2	3	1	3	2	4	4	3	29
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	45
16	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	37
17	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
18	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	44
19	4	4	5	5	4	4	3	3	5	3	40
20	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42
21	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	39
22	5	2	4	3	1	3	4	4	5	2	33
23	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	45
24	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
25	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
26	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	46
27	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	42
28	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	46
29	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	43
30	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	44
31	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	43

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 3

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS DATA

1. Faktor Individual (X1)

		Correlations								Total_it em
		Item_ 1	Item_ 2	Item_ 3	Item_ 4	Item_ 5	Item_ 6	Item_ 7	Item_ 8	
Item_1	Pearson Correlation	1	,604	,162	,606	,200	,534	,540	,501	,758
	Sig. (2-tailed)		,000	,385	,000	,280	,002	,002	,004	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Item_2	Pearson Correlation	,604**	1	,244	,530**	,207	,595**	,613**	,443	,777**
	Sig. (2-tailed)	,000		,186	,002	,265	,000	,000	,013	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Item_3	Pearson Correlation	,162	,244	1	,317	,527**	,419	,254	,132	,511
	Sig. (2-tailed)	,385	,186		,082	,002	,019	,168	,481	,003
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Item_4	Pearson Correlation	,606**	,530**	,317	1	,428	,429	,349	,544**	,767**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,082		,016	,016	,054	,002	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Item_5	Pearson Correlation	,200	,207	,527**	,428	1	,392	,448	,443	,610**
	Sig. (2-tailed)	,280	,265	,002	,016		,029	,012	,013	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Item_6	Pearson Correlation	,534	,595**	,419	,429	,392	1	,490	,305	,734
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,019	,016	,029		,005	,096	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Item_7	Pearson Correlation	,540	,613**	,254	,349	,448	,490**	1	,570**	,750**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,168	,054	,012	,005		,001	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Item_8	Pearson Correlation	,501	,443	,132	,544**	,443	,305	,570**	1	,707**
	Sig. (2-tailed)	,004	,013	,481	,002	,013	,096	,001		,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Total_it em	Pearson Correlation	,758	,777**	,511	,767**	,610	,734**	,750**	,707**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31

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

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

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.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.

N		31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Total Item	Pearson Correlation	,548*	,804*	,686*	,728*	,844*	,803*	,691*	,480*	,433	,758*	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,006	,015	,000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

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

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

Case Processing Summary

Cases	N		%	
	Valid	Excluded ^a	Total	Total
	31	0	31	100,0
	31		31	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,802	8

3. Motivasi (Y)

No	Motivasi										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
2	5	3	3	5	3	5	5	4	5	3	41
3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	47
4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	5	43
5	4	3	4	4	3	4	3	3	5	3	36
6	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
7	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	44
8	2	3	4	3	3	4	4	4	1	4	32
9	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	45
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
13	4	3	2	3	1	3	2	4	4	3	29
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	45
16	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	37
17	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
18	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	44
19	4	4	5	5	4	4	3	3	5	3	40
20	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42
21	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	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.

22	5	2	4	3	1	3	4	4	5	2	33
23	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	45
24	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
25	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
26	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	46
27	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	42
28	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	46
29	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	43
30	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	44
31	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	43
R Hitung	0,548	0,804	0,686	0,728	0,844	0,803	0,691	0,480	0,433	0,758	
Rtabel	0,367	0,367	0,367	0,367	0,367	0,367	0,367	0,367	0,367	0,367	
Ket	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	

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
,868	10

LAMPIRAN 4

DESKRIPTIF FREKUENSI

1. Faktor Individual (X1)

x1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	3,2	3,2	3,2
3,00	3	9,7	9,7	12,9
4,00	14	45,2	45,2	58,1
5,00	13	41,9	41,9	100,0
Total	31	100,0	100,0	

x2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	3,2	3,2	3,2
3,00	6	19,4	19,4	22,6
4,00	16	51,6	51,6	74,2
5,00	8	25,8	25,8	100,0
Total	31	100,0	100,0	

x3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	4	12,9	12,9	12,9
4,00	17	54,8	54,8	67,7
5,00	10	32,3	32,3	100,0
Total	31	100,0	100,0	

x4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	3,2	3,2	3,2
3,00	4	12,9	12,9	16,1
4,00	16	51,6	51,6	67,7
5,00	10	32,3	32,3	100,0
Total	31	100,0	100,0	

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 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.

x5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	9,7	9,7
	4,00	20	64,5	74,2
	5,00	8	25,8	100,0
Total	31	100,0	100,0	

x6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	3,2	3,2
	3,00	4	12,9	16,1
	4,00	19	61,3	77,4
	5,00	7	22,6	100,0
Total	31	100,0	100,0	

x7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	8	25,8	25,8
	4,00	17	54,8	80,6
	5,00	6	19,4	100,0
Total	31	100,0	100,0	

x8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	3,2	3,2
	3,00	6	19,4	22,6
	4,00	16	51,6	74,2
	5,00	8	25,8	100,0
Total	31	100,0	100,0	

2. Faktor Organisasi (X2)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

x1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	6	19,4	19,4
	4,00	14	45,2	64,5
	5,00	11	35,5	100,0
Total	31	100,0	100,0	

x2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	5	16,1	16,1
	4,00	16	51,6	67,7
	5,00	10	32,3	100,0
Total	31	100,0	100,0	

x3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	9,7	9,7
	4,00	17	54,8	64,5
	5,00	11	35,5	100,0
Total	31	100,0	100,0	

x4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	3,2	3,2
	3,00	1	3,2	6,5
	4,00	18	58,1	64,5
	5,00	11	35,5	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

x5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	4	12,9	12,9
	4,00	18	58,1	71,0
	5,00	9	29,0	100,0
Total	31	100,0	100,0	

x6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	3,2	3,2
	3,00	5	16,1	19,4
	4,00	17	54,8	74,2
	5,00	8	25,8	100,0
Total	31	100,0	100,0	

x7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	7	22,6	22,6
	4,00	16	51,6	74,2
	5,00	8	25,8	100,0
Total	31	100,0	100,0	

x8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	5	16,1	16,1
	4,00	17	54,8	71,0
	5,00	9	29,0	100,0
Total	31	100,0	100,0	

3. Motivasi (Y)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

x1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	3,2	3,2
	3,00	1	3,2	6,5
	4,00	13	41,9	48,4
	5,00	16	51,6	100,0
Total	31	100,0	100,0	

x2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	3,2	3,2
	3,00	4	12,9	16,1
	4,00	13	41,9	58,1
	5,00	13	41,9	100,0
Total	31	100,0	100,0	

x3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	3,2	3,2
	3,00	4	12,9	16,1
	4,00	15	48,4	64,5
	5,00	11	35,5	100,0
Total	31	100,0	100,0	

x4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	9,7	9,7
	4,00	16	51,6	61,3
	5,00	12	38,7	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

x5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	6,5	6,5
	3,00	3	9,7	16,1
	4,00	15	48,4	64,5
	5,00	11	35,5	100,0
Total	31	100,0	100,0	

x6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	6,5	6,5
	4,00	15	48,4	54,8
	5,00	14	45,2	100,0
Total	31	100,0	100,0	

x7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	3,2	3,2
	3,00	3	9,7	12,9
	4,00	16	51,6	64,5
	5,00	11	35,5	100,0
Total	31	100,0	100,0	

x8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	5	16,1	16,1
	4,00	17	54,8	71,0
	5,00	9	29,0	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

x9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	3,2	3,2
	4,00	11	35,5	38,7
	5,00	19	61,3	100,0
Total	31	100,0	100,0	

x10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	3,2	3,2
	3,00	5	16,1	19,4
	4,00	11	35,5	54,8
	5,00	14	45,2	100,0
Total	31	100,0	100,0	

LAMPIRAN 5

ANALISIS REGRESI

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Motivasi	42,6129	5,23881	31
Faktor Individual	32,6452	4,19959	31
Faktor Organisasi	33,1613	3,65237	31

Correlations

		Motivasi	Faktor Individual	Faktor Organisasi
Pearson Correlation	Motivasi	1,000	,706	,688
	Faktor Individual	,706	1,000	,660
	Faktor Organisasi	,688	,660	1,000
Sig. (1-tailed)	Motivasi	.	,000	,000
	Faktor Individual	,000	.	,000
	Faktor Organisasi	,000	,000	.
N	Motivasi	31	31	31
	Faktor Individual	31	31	31
	Faktor Organisasi	31	31	31

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	,765 ^a	,585	,556	3,49153	,585	19,769	2	28	,000	1,979

a. Predictors: (Constant), Faktor Organisasi, Faktor Individual

b. Dependent Variable: Motivasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	482,012	2	241,006	19,769	,000 ^b
	Residual	341,343	28	12,191		
	Total	823,355	30			

a. Dependent Variable: Motivasi

b. Predictors: (Constant), Faktor Organisasi, Faktor Individual

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,732	6,014		,953	,349					
	Faktor Individual	,556	,202	,446	2,75	,010	,706	,461	,335	,564	1,77
	Faktor Organisasi	,565	,232	,394	2,43	,022	,688	,417	,296	,564	1,77

a. Dependent Variable: Motivasi

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions (Constant)	Variance Proportions	
					Faktor Individual	Faktor Organisasi
1	1	2,988	1,000	,00	,00	,00
	2	,008	19,305	,79	,44	,02
	3	,004	26,334	,20	,56	,98

a. Dependent Variable: Motivasi

Residuals Statistics^a

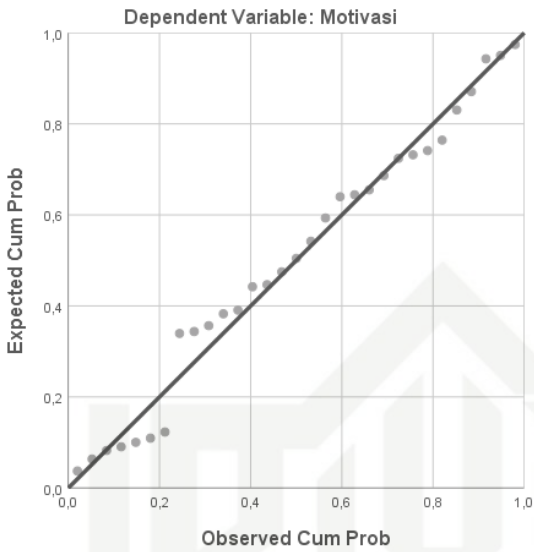
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	32,6318	49,4439	42,6129	4,00838	31
Std. Predicted Value	-2,490	1,704	,000	1,000	31
Standard Error of Predicted Value	,646	1,782	1,030	,349	31
Adjusted Predicted Value	32,5080	49,6594	42,5908	4,02758	31
Residual	-6,22694	6,80129	,00000	3,37314	31
Std. Residual	-1,783	1,948	,000	,966	31
Stud. Residual	-1,884	2,265	,003	1,032	31
Deleted Residual	-6,95164	9,19703	,02212	3,86632	31
Std. Deleted Residual	-1,980	2,461	,004	1,066	31
Mahal. Distance	,061	6,847	1,935	2,017	31
Cook's Distance	,000	,602	,052	,117	31
Centered Leverage Value	,002	,228	,065	,067	31

a. Dependent Variable: Motivasi

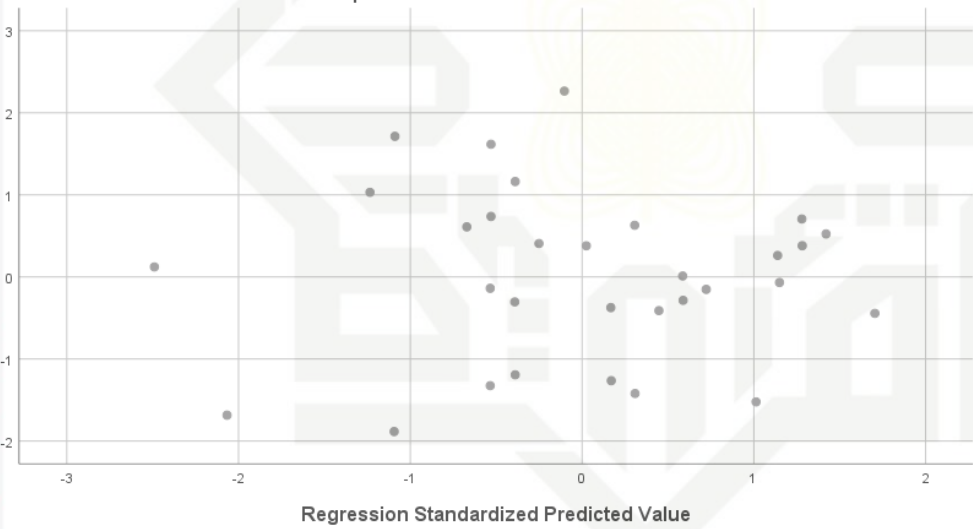
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot
Dependent Variable: Motivasi



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 UIN Suska Riau

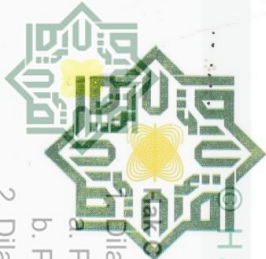
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



UIN SUSKA RIAU



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

كلية الشريعة والقانون

FACULTY OF SHARI'AH AND LAW

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

Un.04/F.I/PP.00.9/11089/2022

Pekanbaru, 17 November 2022

Biasa
 1 (Satu) Proposal
Mohon Izin Riset

Kepada
 Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP
 Provinsi Riau

Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Disampaikan bahwa salah seorang mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Delyan Zonisan
 NIM : 11820511099
 Jurusan : Ekonomi Syariah S1
 Semester : IX (Sembilan)
 Lokasi : PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah Kabupaten Kampar
 Jl. Raya Pekanbaru-Bangkinang KM. 50 Air Tiris Kab. Kampar

bermaksud akan mengadakan riset guna menyelesaikan Penulisan Skripsi yang berjudul : Pengaruh Faktor Individual Dan Faktor Organisasional Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah Kabupaten Kampar

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

Demikian disampaikan, terima kasih.

a.n. Rektor
 Dekan



Dr. Zulkifli, M.Ag
 NIP.19741006 200501 1 005

Tembusan
 Rektor UIN Suska Riau

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

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

Hal yang bersangkutan
 Lamp. 1
 Sifat Biasa
 Nomor 1

Un.04/F.I/PP.00.9/11089/2022

Kepada
 Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP
 Provinsi Riau

Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Disampaikan bahwa salah seorang mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Sultan Syarif Kasim Riau :

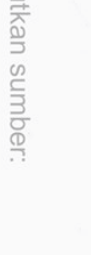
Nama : Delyan Zonisan
 NIM : 11820511099
 Jurusan : Ekonomi Syariah S1
 Semester : IX (Sembilan)
 Lokasi : PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah Kabupaten Kampar
 Jl. Raya Pekanbaru-Bangkinang KM. 50 Air Tiris Kab. Kampar

bermaksud akan mengadakan riset guna menyelesaikan Penulisan Skripsi yang berjudul : Pengaruh Faktor Individual Dan Faktor Organisasional Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah Kabupaten Kampar

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

Demikian disampaikan, terima kasih.

a.n. Rektor
 Dekan



Dr. Zulkifli, M.Ag
 NIP.19741006 200501 1 005

Tembusan
 Rektor UIN Suska Riau



SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 034/BPRS-BDF /VI-2023

Yang bertanda tangan di bawah ini Direktur PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda), menerangkan bahwa :

Nama : DELYAN ZONISAN
 NIM : 11820511099
 Jurusan : EKONOMI SYARIAH
 Jenjang Pendidikan : ST
 Perguruan Tinggi : UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
 Judul Skripsi : PENGARUH FAKTOR INDIVIDUAL DAN ORGANISASIONAL TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. BPRS BERKAH DANA FADHLILLAH (PERSERODA) AIR TIRIS

Benar telah melakukan penelitian untuk keperluan skripsi pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda).

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Air Tiris, 08 Juni 2023
 PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda)



Siti Uni Muawanah
 Kabag. Operasional

Kantor Pusat :
 Jl. Raya Pekanbaru - Bangkinang KM 50
 Airiris Kab. Kampar Kode Pos 29461, Riau
 Telp. 0762-323379 Fax. 0762-322447
 Website <http://syariahberkah.blogspot.com>
 Email : bprs_berkah@yahoo.com

Kantor Kas Bangkinang :
 Komplek Islamic Center Kab. Kampar
 Jl. DI. Panjaitan Blok 4
 Bangkinang Kode Pos 28412, Riau
 Telp. 0762-20731, Fax. 0762-20732

Kantor Kas Danau Binguang :
 Jl. Raya Pekanbaru - Bangkinang KM 25
 Pasar Danau Binguang Kode Pos 28461
 Kabupaten Kampar - Riau
 Telp/Fax. 0761-565051

Kantor Kas Pekanbaru :
 Jl. HR. Soebrantas KM 13,5
 Panam Kode Pos 28289
 Kota Pekanbaru - Riau
 Telp/Fax. 0761-6178

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

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**PENGESAHAN
PERBAIKAN SKRIPSI**

Skripsi dengan judul **“PENGARUH FAKTOR INDIVIDUAL DAN ORGANISASIONAL TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. BPRS BERKAH DANA FADHLILLAH (PERSERODA) KABUPATEN KAMPAR”**, yang ditulis oleh:

Nama : DELYAN ZONISAN
 NIM : 11820511099
 Program Studi : Ekonomi Syariah

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

Pekanbaru, 13-Juli - 2023

TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua
Dr. Syahpawi, S.Ag, M.sh

Sekretaris
Rozi Andriani, ME

Penguji I
Dr. Amrul Muzan, M.Ag

Penguji II
Afdhol Rinaldi, SE, M.Ec

.....

Mengetahui:
 Kabag T.U
 Fakultas Syariah dan Hukum

Azmiati, S.Ag., M.Si
 NIP. 19721210 200003 2 003

BIOGRAFI PENULIS



Delyan Zonisan, kelahiran Batu Belah, pada tanggal 15 Juni 2000. Anak Pertama dari 3 bersaudara, dari pasangan Ayahanda Marlizon (Alm) dan Ibunda Santi Dewi. Pendidikan formal yang ditempuh oleh penulis adalah Sekolah Dasar di SD M 027 Batu Belah, Bangkinang pada tahun 2012, kemudian penulis melanjutkan pendidikan ke SMP M Bangkinang, Kabupaten Kampar, kemudian penulis melanjutkan pendidikan di Pondok Pesantren SMA IT Bangkinang kabupaten Kampar dan lulus pada tahun 2018, kemudian pada tahun 2018 penulis melanjutkan pendidikan pada Progran Studi S1 jurusan Ekonomi Syariah di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Penulis dinyatakan LULUS Ujian Munaqasyah pada tanggal 22 Agustus 2023 dengan judul **“PENGARUH FAKTOR INDIVIDUAL DAN ORGANISASIONAL TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. BPRS BERKAH DANA FADHLILLAH KABUPATEN KAMPAR”**

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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