

**PENGARUH MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
STUDI DI KOPERASI SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN
SYARIAH (KSPPS) GUMARANG AKBAR SYARIAH KOTA
MATARAM**



Oleh
PUTRI DIANA PURWATI
NIM 190501007

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MATARAM
MATARAM
2023**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
STUDI DI KOPERASI SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN
SYARIAH (KSPPS) GUMARANG AKBAR SYARIAH KOTA
MATARAM**

Skripsi

**Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri (UIN) Mataram
Untuk Melengkapi Persyaratan Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi
(S.E)**



Oleh

PUTRI DIANA PURWATI

NIM 190501007

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MATARAM
MATARAM
2023**



PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi oleh: Putri Diana Purwati, NIM: 190501007 dengan judul “Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan studi di kspps gumarang akbar syariah kota mataram” telah memenuhi syarat dan disetujui untuk diuji.

Disetujui pada tanggal 29 Maret 2023

Pembimbing I,



Dr. Baiq El Badriati, M.E.I
NIP 197812312008012028

Pembimbing II,



H. Samahuddin, ME.
NIP 2001077403

Perpustakaan UIN Mataram

NOTA DINAS PEMBIBING

Mataram, 29 Maret 2023

Hal: Ujian Skripsi

Yang Terhormat

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Mataram

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan Hormat, Setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi, kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama Mahasiswa : Putri Diana Purwati
NIM : 190501007
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Di Kspps Gumarang Akbar Syariah Kota Mataram

Telah memenuhi syarat untuk diajukan dalam siang *Munaqasyah* skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Mataram. Olehkarena itu, kami berharap agar skripsi ini segera di *Munaqasyah*-kan. *Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Dr. Baiq El Badriati, M.E.I
NIP 197812312008012028



H. Samahuddin, ME.
NIP 2001077403

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Putri Diana Purwati
NIM : 190501007
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi ini dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Di Kspss Gumarang Akbar Syariah, Kota Mataram” ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang di rujuk sumbernya. Jika saya terbukti melakukan plagiat tulisan/karya orang lain, saya siap menerima sanksi yang telah ditentukan oleh lembaga.

Mataram, 29 Maret 2023

Saya yang menyatakan



Putri Diana Purwati

PENGESAHAN

Skripsi oleh: Putri Diana Purwati, NIM: 190501007 dengan judul ‘Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Di Kspps Gumarang Akbar Syariah, Kota Mataram’ telah dipertahankan depan dewan penguji jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Mataram pada tanggal, 15 Juni 2023 dinyatakan Sah untuk mencapai Gelar Sarjana Ekonomi

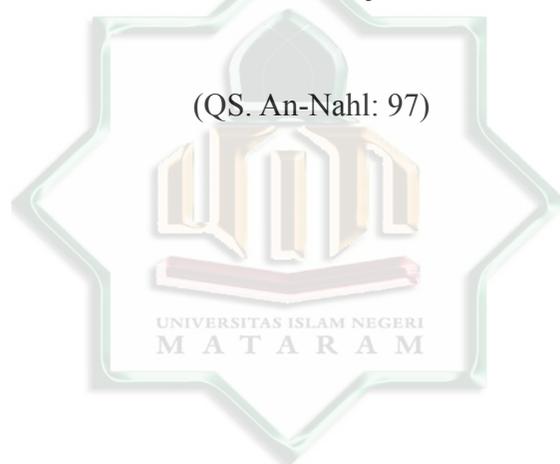


MOTTO

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ
حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”.

(QS. An-Nahl: 97)



Perpustakaan UIN Mataram

HALAMAN PERSEMBAHAN

“Kupersembahkan Skripsi ini untuk orangtuaku ibuku tercinta Hj. Fatmah Ahyar karena telah mendoakan kesuksesanku, seluruh keluarga besar yang selalu mendukung dalam penyusunan skripsi, terimakasih juga untuk aby Samsudin dan Bunda Yuni atas pengorbanan dan motivasinya, untuk Ahmad Bahtiar karena telah begitu baik terimakasih atas dukungan,kebaikan dan perhatiannya, semua guru dan dosenku dan saudara-saudara seperjuangan yang selalu membantu dan menemaniku”



Perpustakaan UIN Mataram

KATA PENGANTAR

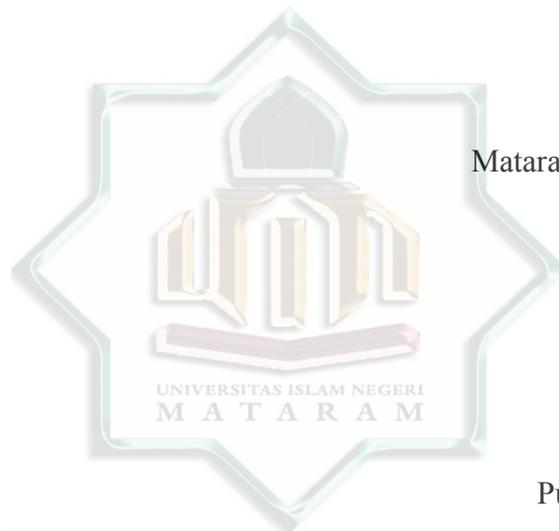
Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT. Tuhan semesta alam dan shalawat serta salam semoga selal tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, serta keluarga, sahabat dan pengikutnya sampai akhir zaman serta yang telah membawa agama yang diridhoi Allah SWT, yaitu Agama Islam sehingga menjadikan semua kegiatan yang kita lakukan terarah.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa proses penyelesaian skripsi ini tidak akan sukses tanpa bantuan dan keterlibatan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis memberikan penghargaan setinggi-tingginya serta ucapan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu, yaitu

1. Dr. Baiq El Badriati, M.E.I., sebagai Dosen Pembimbing 1 dan H. Samahuddin sebagai Dosen Pembimbing 2 yang telah memberikan bimbingan, motivasi, dan koreksi secara terus menerus serta selalu meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan ditengah kesibukannya sehingga skripsi ini lebih matang dan cepat selesai.
2. Dr. Zulfawati, M.A, selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Mataram.
3. Dr. Riduan Mas'ud, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam (FEBI) Universitas Islam Negeri Mataram.
4. Prof. Dr. H. Masnun, M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Mataram yang telah memberi tempat bagi penulis untuk menuntut ilmu.
5. Suharti, M.Ag, selaku wali kelas F Jurusan Ekonomi Syariah yang telah memberikan dukungan serta bimbingan kepada kami selama melakukan pembelajaran di Universitas Islam Negeri Mataram.
6. Bapak/Ibu Dosen Jurusan Ekonomi Syariah khususnya dan dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam yang telah mengajarkan begitu banyak ilmu pengetahuan, membimbing serta membantu penulis menyelesaikan studi di Universitas Islam Negeri Mataram. Semoga ilmu yang telah diajarkan berkah dan bermanfaat bagi penulis khususnya dan masyarakat, agama, bangsa umumnya. Aamiin.
7. Ibuku Hj. Fatmah Ahyar serta seluruh keluargaku yang telah memberikan dukungan dan motivasi sehingga skripsi ini terselesaikan tepat waktu.

8. Teman – teman seperjuanganku yang telah memberikan bantuan, dukungan, motivasi dan banyak sebagainya yang tidak bisa penulis paparkan satu persatu.
9. Dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu yang juga telah memberikan kontribusi dan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan masukan dari semua pihak yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penelitian selanjutnya.



Mataram, 29 Maret 2023

Putri Diana Purwati

Perpustakaan UIN Mataram

DAFTAR ISI

PENGARUH MOTIVASI KERJA.....	i
PENGARUH MOTIVASI KERJA.....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
NOTA DINAS PEMBIBING.....	v
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	vi
PENGESAHAN.....	vii
MOTTO	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan dan Batasan Masalah.....	4
C. Tujuan dan Manfaat.....	4
D. Definisi Operasional	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN.....	7
A. Kajian Pustaka.....	7
B. Kajian Teoritik	10
C. Kerangka Berfikir.....	22
D. Hipotesis Penelitian.....	22
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	23
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	23

B. Populasi dan Sampel.....	23
C. Waktu dan Tempat Penelitian	23
D. Variabel Penelitian	24
E. Desain Penelitian.....	24
F. Instrumen/Alat dan Bahan Penelitian	25
G. Teknik Pengumpulan Data/Prosedur Penelitian.....	25
H. Teknik Analisis Data	27
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	31
A. Hasil Penelitian	31
B. Pembahasan.....	51
BAB V PENUTUP.....	54
A. Kesimpulan	54
B. Saran	54
DAFTAR PUSTAKA.....	55
LAMPIRAN.....	59

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
M A T A R A M

Perpustakaan UIN Mataram

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Instrumen Penelitian, 25
Tabel 3.2	Skala Likert, 27
Tabel 4.1	Responden berdasarkan Jenis Kelamin, 38
Tabel 4.2	Responden berdasarkan Usia, 39
Tabel 4.3	Responden berdasarkan Pendidikan, 40
Tabel 4.4	Responden berdasarkan Jabatan, 40
Tabel 4.5	Frekuensi Tanggapan Responden mengenai Motivasi Kerja, 42
Tabel 4.6	Frekuensi Tanggapan Responden mengenai Kinerja Karyawan, 43
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja, 44
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan, 46
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas, 47
Tabel 4.10	Hasil Uji Regresi Linier Sederhana, 48
Tabel 4.11	Hasil Uji Hipotesis (Uji T), 49
Tabel 4.12	Hasil Uji Koefisien determinasi (R^2), 50

Perpustakaan UIN Mataram

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir, 22

Gambar 4.1 Struktur Organisasi KSPPS Gumarang Akbar Syariah, 36



Perpustakaan UIN Mataram

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Karakteristik Responden
- Lampiran 3 Rekapitulasi Data Kuesioner
- Lampiran 4 Hasil Uji Validitas
- Lampiran 5 Hasil Uji Realibilitas
- Lampiran 7 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana
- Lampiran 8 Hasil Uji t (Parsial)
- Lampiran 9 Hasil Uji Determinasi
- Lampiran 10 Dokumentasi
- Lampiran 11 Daftar Riwayat Hidup
- Lampiran 12 Izin Observasi Penelitian
- Lampiran 13 Kartu Konsultasi
- Lampiran 14 Sertifikat Bebas Pinjam
- Lampiran 15 Sertifikat Plagiasi

Perpustakaan UIN Mataram

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN STUDI DI KSPPS GUMARANG AKBAR SYARIAH
KOTA MATARAM**

Oleh:

Putri Diana Purwati

NIM 190501007

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi dari pentingnya pemberian motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Maka fokus penelitian ini untuk membahas pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Gumarang Akbar Syariah Kota Mataram.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode kuantitatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KSPPS Gumarang Akbar Syariah dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah 11 orang. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data dengan observasi, penyebaran kuesioner (angket), wawancara, dan dokumentasi. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas, Uji Realibilitas, dan Uji Regresi Linier Sederhana. Sedangkan Uji Hipotesis menggunakan uji hipotesis (Uji T) dan Uji Determinasi (R^2).

Dari hasil Uji Regresi Sederhana diketahui bahwa nilai signifikansi didapat nilai signifikansi sebesar $0,300 > 0,05$ sehingga diperoleh kesimpulan bahwa variable motivasi kerja (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di KSPPS Gumarang Akbar Syariah Kota Mataram. Dilihat dari hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) didapat hasil sebesar 0,118. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja sebesar 11,8%, sedangkan sisanya yakni 88,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dalam artian bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS Gumarang Akbar Syariah Kota Mataram. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan pemberian motivasi kerja agar tidak terjadi penurunan kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kehadiran badan keuangan syariah menjadi suatu hal yang baru dalam masyarakat saat ini, dimana lembaga keuangan merupakan salah satu upaya untuk memenuhi kebutuhan umat Islam di bidang jasa keuangan, meskipun pada prinsipnya hal ini tidak khusus untuk umat Islam. Produk dan/atau jasa yang ditawarkan dan direncanakan untuk masa depan, terlepas dari agama dan kepercayaan, harus didasarkan pada pertimbangan yang cermat terhadap tren sosial di masa depan.¹

Keberadaan badan keuangan syariah berupa BMT, koperasi dan KJKS yang berbasis syariah sangat berperan dalam membantu masyarakat.² Koperasi merupakan saluran utama dalam menjangkau masyarakat miskin dan umumnya pengusaha mikro dan kecil, berdasarkan Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2012 Tentang Perkoperasian “Koperasi adalah badan hukum yang didirikan oleh orang perseorangan atau badan hukum koperasi dengan pemisahan kekayaan anggotanya sebagai modal untuk menjalankan usaha guna memenuhi kebutuhan di bidang ekonomi, sosial, dan budaya sesuai dengan nilai dan prinsip koperasi”.³

Setiap organisasi memiliki tujuan dan visi serta misi tertentu. Untuk mencapai tujuan, visi, serta misi tersebut, setiap organisasi harus memiliki sumber daya yang kuat untuk mencapai tujuannya. Suatu organisasi atau perusahaan dilihat keberhasilannya tergantung pada sumber daya manusianya, karena sumber daya manusia merupakan aspek yang paling penting dalam meningkatkan produktivitas agar tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai.

Sumber daya manusia dalam (SDM) dalam perusahaan dapat berarti orang-orang dalam perusahaan yang juga dapat mempengaruhi

¹ Kwat Ismanto, “Manajemen Syariah Implementasi TQM Dalam Lembaga Keuangan Syariah”, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm.294.

² Siti Magfiroh, “Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Syariah KJKS Kabupaten Kendal (Studi Kasus KJKS di Kecamatan Rowosari dan Waleri”, (IAIN Walisongo Semarang,2012), hlm.1.

³ Undang-Undang nomor 17 tahun 2012 tentang perkoperasian, n.d. 3.

kualitas dan kuantitas perusahaan seperti karyawan, dalam hal ini perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memenuhi kebutuhan karyawan sehingga terjadi keseimbangan dalam perusahaan dan tidak ada kesejangan antara tuntutan perusahaan dengan kebutuhan karyawan. Untuk memudahkan organisasi dalam mencapai tujuan tersebut maka perlu adanya motivasi kerja bagi karyawan.⁴ Dalam hal ini pemimpin berperan sebagai motivator bagi karyawan, dan ini merupakan kewajiban yang harus dilakukan oleh setiap pemimpin atau manajer di perusahaan. Karyawan harus dapat mempersepsikan berbagai dorongan yang diberikan oleh perusahaan yang bertujuan untuk memacu motivasi kerja dan meningkatkan kemampuan dalam bekerja.

Motivasi dalam suatu organisasi diperlukan untuk menstabilkan posisi organisasi tersebut. Motivasi berasal dari kata latin *Movere* yang berarti “menggerakkan”, motivasi merupakan proses psikologis yang menyebabkan timbulnya dan bertahannya kegigihan untuk melakukan kegiatan sukarela yang diarahkan pada tujuan tertentu.⁵ Factor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah atasan, rekan kerja, budaya organisasi, dan kompensasi. Didalam Islam kekuatan motivasi kerja yaitu *fastabiiqul khairat* (berlomba-lomba dalam kebaikan) dimana hal ini dapat dijadikan dasar atau landasan untuk menghasilkan kinerja yang tinggi pada karyawan.⁶

Berdasarkan hasil observasi awal yang penulis lakukan di KSPPS Gumarang Akbar Syariah, pada tanggal 30 desember 2022. Hasil wawancara peneliti dengan manajer KSPPS Gumarang Akbar Syariah Kota Mataram yaitu, Bapak Husnul Fahmi. Bapak Husnul Fahmi memberikan penjelasan dalam memotivasi karyawannya di KSPPS Gumarang Akbar Syariah didukung dengan adanya upah karyawan sesuai dengan UMK Kota Mataram. KSPPS memberikan hadiah kepada karyawannya sebagai bonus tahunan yang besarnya

⁴ Lijan Poltak Sinambela, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Jakarta: Bumi Aksara, 2021), hlm.244.

⁵ J Winardi, “*Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*”, (Jakarta: PT raja Grafindo Persada,2002), hlm.1.

⁶ Akh Muwafik Saleh, “*Bekerja dengan Hati Nurani*”, (Jakarta: Erlangga, 2006).

tergantung pada tugas. Umumnya komisi diberikan akhir tahun dari perhitungan kinerja pegawai selama satu tahun. Selain itu, KSPPS Gumarang Akbar Syariah juga memberlakukan pemberian insentif berupa tunjangan, asuransi dan insentif tidak langsung berupa fasilitas. Tunjangan yang diberikan berupa tunjangan hari raya (THR) yang dibagikan sebelum hari raya keagamaan, tunjangan makan yang diberikan berdasarkan kehadiran karyawan dan dispilin kerja sebesar Rp. 25.000 perhari sedangkan asuransi yang diberikan kepada karyawan adalah asuransi jiwa yang telah didaftarkan pada BPJS Ketenagakerjaan dan fasilitas perusahaan berupa komputer dan angkutan kendaraan berupa 1 mobil dan 2 sepeda motor untuk mempercepat kegiatan operasional.⁷

KSPPS Gumarang Akbar Syariah terletak ditengah kota Mataram, Nusa Tenggara Barat. KSPPS Gumarang Akbar Syariah melakukan kegiatan simpan pinjam dan keuangan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah termasuk pengelolaan dana zakat, infaq, shodaqoh, dan wakaf (ZISWAF). KSPPS Gumarang Akbar Syariah terus berkembang dan pengikutnya terus bertambah, yang tercermin dari minat nasabah muslim dan non muslim dalam mengelola keuangan KSPPS Gumarang Akbar Syariah.⁸ Dilihat dari Rapat Anggota Tahunan (RAT) pada Bulan Maret tahun 2022 KSPPS Gumarang Akbar Syariah memiliki jumlah anggota sebanyak 3.137 orang dan pada tanggal 20 Maret 2017 koperasi in telah memiliki Nomor Induk Koperasi (NIK). KSPPS Gumarang Akbar Syariah adalah LKS non bank yang berstatus koperasi simpan pinjam dan pembiayaan syariah di kota Mataram bahkan di seluruh wilayah NTB.⁹ Melihat adanya hal tersebut, maka penulis dari itu penulis melakukan penelitian tentang **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA**

⁷ Wawancara Manajer KSPPS Gumarang Akbar Syariah (Husnul Fahmi), Pada Hari Jumat, 30 Desember 2022 Pukul 11.00

⁸ Ismi Zeniyah, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Nasabah Non-Muslim Menjadi Nasabah di KSPPS Gumarang Akbar Syariah Ampenan", (Skripsi, Universitas Islam Negeri Mataram, 2018), hlm.3.

⁹ Antara jatim, "KSPPS Gumarang Akbar Syariah Mataram ditunjuk sebagai Nadzir, 2018" dalam <https://jatim.antaranews.com/berita/256265>, diakses tanggal 23 April 2022, pukul 16.16 WITA).

KARYAWAN (STUDI DI KSPPS GUMARANG AKBAR SYARIAH KOTA MATARAM).

B. Rumusan dan Batasan Masalah

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS Gumarang Akbar Syariah Kota Mataram?

2. Batasan Masalah

Agar pembahasan mengarah pada tujuan dan memudahkan proses pengolahan data, maka perlu ditetapkan Batasan-batasan penelitian. Batasan masalah dalam penelitian ini anatara lain sebagai berikut:

- a. Penelitian ini berfokus pada motivasi kerja di KSPPS Gumarang Akbar Syariah Kota Mataram.
- b. Objek penelitian ini ialah KSPPS Gumarang Akbar Syariah Kota Mataram.

C. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS Gumarang Akbar Syariah Kota Mataram.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian sebagai berikut:

- a. Manfaat teoritis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu memperkaya khasanah ilmu keislaman khususnya dalam bidang motivasi dan kinerja kerja Islami.
- b. Kegunaan praktis
 - 1) Untuk pengambil keputusan: Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam merumuskan kebijakan motivasi kerja dan kinerja pegawai LKS non perbankan di KSPPS Gumarang Akbar Syariah kota Mataram.

- 2) Bagi akademisi: Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat dalam mengembangkan ilmu terkait pemberian motivasi kerja dan kinerja karyawan di LKS NonBank.
- 3) Bagi peneliti berikutnya: Diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

D. Definisi Operasional

a. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.¹⁰

Menurut Edi Sutrisno indicator yang digunakan untuk mengukur variable motivasi kerja,¹¹ diantaranya:

a. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- 1) Keinginan untuk dapat hidup
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki
- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

b. Faktor Ekstern

Faktor ekstern memiliki peran dalam menguatkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern sebagai berikut:

- 1) Kondisi lingkungan kerja
- 2) Kompensasi yang memadai
- 3) Supervise yang baik
- 4) Adanya jaminan pekerjaan
- 5) Status dan tanggung jawab

b. Kinerja Karyawan

Moh. Wahyudi berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang, suatu proses pengelolaan suatu organisasi secara menyeluruh dengan kualitas dan kuantitas hasil

¹⁰ Fred Luthans, "Pelaku Organisasi", Edisi Sepuluh (Yogyakarta: PT Andi, 2006), hlm.270.

¹¹ Edi Sutrisni, "Manajemen Sumber Daya Manusia", (Jakarta: Kencana, 2017), hlm.116-120

kerja yang dihasilkan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing.¹²

Menurut Prawirosestono indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:¹³

- a. Efektivitas dan efisiensi
- b. Otoritas dan tanggung jawab
- c. Disiplin
- d. inisiatif



Perpustakaan UIN Mataram

¹² Moh. Wahyudi, “Analisis pemberian Kompensasi Islami”, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syariah (JAMMIAH), Vol.2, Nomor 1, 2022, hlm.3

¹³ Edy Sutrisna, “Budaya Organisasi”, (Jakarta: Prenadameida Group,2018), hlm.125-127.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kajian Pustaka

Penelitian pendahuluan adalah ilmu yang menghasilkan kesimpulan berupa informasi yang menjadi landasan berpikir dalam langkah-langkah yang logis dan didukung oleh fakta-fakta empiris. Studi ini merupakan karya pengembangan yang dilakukan oleh:

1. Skripsi Berjudul: Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Oleh Eric Inando, Universitas Muhammadiyah Malang. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survey. Data yang didapatkan berjumlah 195 responden yang diambil dengan Teknik *Accidental Sampling*. Analisis data menggunakan uji regresi sederhana dengan hasil bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar ($r = 0,690$ dan $p = 0,000 < 0,05$) dengan nilai kontribusi sebesar 47,7%.¹⁴

Perbedaan dengan penelitian kami, yakni dalam metode penelitiannya. Penelitian kami menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sedangkan persamaannya terletak pada pembahasan dimana sama-sama membahas pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Skripsi Berjudul: Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Cabang Gowa. Oleh Andi Kafrawi Jafar, Universitas Muhammadiyah Makassar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Cabang Gowa. Teknik pengumpulan data menggunakan Teknik observasi, kuesioner, dan analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana, koefisien determinasi serta uji hipotesis. Hasil analisis data menunjukkan bahwa uji validitas lebih besar dari $r 0,0423$, uji realibilitas sebesar 0,738,

¹⁴ Eric Inando, "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai", (skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, 2021)

uji regresi linier sederhana sebesar 0,788 dan untuk uji hipotesis diperoleh nilai lebih besar dari t ($t_{9,056} > t_{2,068}$) pada taraf signifikan 5%.¹⁵

Perbedaan dengan penelitian kami, yakni terdapat pada Teknik pengumpulan data yaitu ada tambahan pada Teknik dokumentasi. Untuk persamaanya terdapat padan variable independent yaitu motivasi kerja dan variable dependennya yaitu kinerja karyawan.

3. Skripsi Berjudul: Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Pekanbaru. Oleh Samiun Kasri, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah (UKM) Kota Pekanbaru. Data yang digunakan berjumlah 32 orang dengan menggunakan metode sensus. Dengan analisis penelitian kuantitatif dengan metode regresi linear berganda menggunakan program SPSS V.23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai R Square sebesar 0,659 atau 65,9% dipengaruhi oleh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja dan sisanya sebesar 34,1% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.¹⁶

Perbedaan dengan penelitian kami terletak pada variabel independen terdapat 2 variable independent yaitu Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja yang tidak digunakan dalam penelitian kami. Persamaannya terletak pada penggunaan variabel independen yaitu motivasi kerja, dimana akan dikaji lebih

¹⁵ Andi Kafwari Hajar, "Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Cabang Gowa", (Skripsi, FEB Universitas Muhammadiyah Makassar, 2018)

¹⁶ Samiun Kasri, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Pangan dan Hortikultura Kabupaten Lampung Tengah", (Skripsi, FEIS UIN Sultan Syarif Kasim, Riau, 2020).

mendalam terkait pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

- c. Jurnal Hasil Penelitian dengan Judul: Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Tektonindo Henida Jaya Grup). Oleh Meita Pragiwani, dkk, Universitas Pajadajaran. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi, kompetensi, disiplin, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Jumlah sampel dalam penelitian adalah 128 orang. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan alat analisis SPSS, dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validasi, uji relibitasi, koefisien determinasi, regresi linear berganda dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, (1) Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁷

Perbedaan dengan penelitian kami, terletak pada penggunaan metode regresi linier, penelitian diatas menggunakan regresi linear berganda sedangkan pada penelitian kami menggunakan metode regresi linier sederhana. Untuk persamaannya dengan penelitian kami yaitu terletak pada jenis penelitian kuantitatif dan penggunaan varibel independen yaitu motivasi kerja.

- d. Jurnal Hasil Penelitian dengan Judul: Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Oleh Wan Dedi Wahyudi dan Zulaspan Tupti, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi,

¹⁷Meita Pragiwani, "Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Tektonindo Henida Jaya Group)", Jurnal Responsive, Vol,3 Nomor 3, 2020.

motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, dimana variabel diukur dengan skalan likert. Populasi berjumlah 70 orang, jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 70 orang dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan perangkat lunak SPSS V.20. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan.¹⁸

Perbedaan dengan penelitian kami, yakni terletak pada variabel independent yaitu terdapat 3 variabel independent yaitu budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Untuk persamaanya terletak pada jenis penelitian kuantitatif dan penggunaan variabel independent yakni motivasi kerja.

B. Kajian Teoritik

1. Ketenagakerjaan

Menurut Undang-undang ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003, ketenagakerjaan adalah segala urusan yang berkaitan dengan tenaga kerja sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Sedangkan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Penduduk usia kerja menurut Badan Pusat Statistik adalah penduduk yang berumur 15 tahun ke atas. Penduduk yang termasuk dalam angkatan kerja adalah penduduk usia kerja (15 tahun keatas) yang sedang bekerja atau mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja atau

¹⁸ Wan Dedi Wahyudi, Zulaspan Tupti, "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai", Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol.12, Nomor 1, 2019.

pengangguran. Sedangkan penduduk yang bukan Angkatan kerja adalah penduduk usia kerfja (15 Tahun keatas) yang masih bersekolah, mengurus rumah tangga atau melakukan kegiatan lain selain kegiatan pribadi. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh *International Labour Organization* (ILO) yaitu penduduk usia 15 tahun keatas yang dikelompokkan kedalam angkatan kerja dan bukan angkatan kerja.

Permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan atau instansi tertentu.¹⁹ Permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

- a. Harga faktor produksi adalah upah atau gaji tenaga kerja, jika upah tenaga kerja semakin murah maka semakin besar jumlah tenaga kerja yang diminta.
- b. Permintaan terhadap output, yaitu semakin besar skala produksi maka semakin besar pula permintaan akan tenaga kerja.
- c. Permintaan faktor produksi lain, yaitu jika permintaan factor produksi pengganti (mesin) meningkat, maka permintaan tenaga kerja menurun.
- d. Kemajuan teknologi.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Menurut Luthans motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan karena kekurangan fisik dan psikis, dengan kata lain dorongan yang ditunjukkan untuk memnuhi tujuan tertentu. Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong seseorang atau kelompok kerja secara eksternal untuk mencapai sesuatu yang telah ditetapkan.²⁰ Jadi, motivasi kerja adalah sesuatu yang membangkitkan semangat kerja. Beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain atasan, rekan kerja, fasilitas atau sarana fisik, kebijakan, peraturan, imbalan uang atau non uang, jenis pekerjaan, dan tantangan.

¹⁹ Rahardja, Pratama, dan Manurung, "Teori Ekonomi Makro", (Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2008)

²⁰ Fred Luthans, "Pelaku Organisasi", Edisi Sepuluh, (Yogyakarta: PT Andi, 2006), hlm.270.

Motivasi seseorang untuk bekerja melibatkan factor individu dan factor organisasi.

Menurut Kamus Lengkap Bahasa Indonesia Modern yang ditulis oleh Muhammad Ali, motif diartikan sebagai sebab-sebab yang menggerakkan perbuatan seseorang. Sehingga motivasi diartikan sebagai sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.²¹ Seseorang mengatakan bahwa motivasi adalah aktivasi yang disengaja, baik motivasi itu bersifat internal maupun eksternal. Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri seseorang, sedangkan motivasi ekstrinsik berasal dari faktor eksternal seperti gaji, bonus dan kompensasi. Fokus penelitian ini adalah pada motivasi ekstrinsik.²²

Pandangan Islam tentang motivasi kerja disebutkan dalam Al-Qur'an dan Sunnah Nabi, memotivasi diri dalam berusaha tidak cukup dengan iman saja, tetapi disertai dengan amal sholeh seperti perbuatan baik dan bekerja. Dan Allah berpesan dan memerintahkan agar kita senantiasa mencari karunia-Nya dimuka bumi ini. Sebagaimana tertuang dalam Al-Qur'an Surah Al-Jumuah [62]:10 sebagai berikut:

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

Artinya: "Apabila salat telah dilaksanakan maka bertebaranlah kamu dimuka bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung"

(QS Al-Jumuah [62]: 10)²³

b. Tujuan Motivasi Kerja

Ada beberapa tujuan yang diperoleh dari pemberian motivasi antara lain sebagai berikut:²⁴

²¹ Hari Sulaksono, "Budaya Organisasi dan Kinerja", (Yogyakarta: Deepublish 2015, hlm 217.

²² Waqas Khan Engr. Owais Mufti, "Pengaruh kompensasi terhadap Memotifasi Karyawan di Negeri dan Swasta bank Peshawar (BOK dan UBL)", Jurnal Riset Ilmiah Dasar dan Terapan. ISSN 2090-4304

²³ QS al-Jumuah [62]: 10

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan kerja karyawan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan
- 5) Mengaktifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat dan bahan baku

c. Indikator Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang yang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dibedakan atas faktor internal dan eksternal yang berasal dari karyawan.²⁵

1) Faktor Intern

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi kepada seseorang antara lain:

a) Keinginan untuk hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi. Untuk mempertahankan kehidupan, manusia rela melakukan apa saja baik pekerjaan yang baik dan halal. Keinginan untuk hidup meliputi kebutuhan untuk:

- (1) Mendapat kompensasi yang layak
- (2) Pekerjaan tetap
- (3) Kondisi kerja yang aman dan aman

b) Keinginan untuk memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki sesuatu dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. Dalam kehidupan

²⁴ Hasibuan, "Manajemen Sumberdaya Manusia", (Jakarta: Bumi Aksara, 2013).

²⁵ Edi Sutrisno, "Manajemen Sumber Daya Manusia", (Jakarta: Kencana, 2017), hlm. 116-120

sehari-hari bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki dapat mendorong untuk mau bekerja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
Seseorang bekerja karena keinginan untuk diakui dan dihormati oleh orang lain. Sehingga untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi harus bekerja keras.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal:

- (1) Adanya penghargaan atas prestasi
- (2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- (3) Pimpinan yang adil dan bijaksana
- (4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

2) Faktor Ekstern

Faktor eksternal memiliki peran dalam menguatkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor eksternal tersebut sebagai berikut:

a) Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah seluruh sarana dan prasarana kerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat kerja, sarana dan prasarana, kebersihan, penerangan, ketenangan, dan hubungan kerja antar karyawan. Oleh karena itu pemimpin harus memiliki kreatifitas dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik.

b) Kompensasi yang Memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk memenuhi hidup. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong karyawan bekerja lebih baik. Sedangkan kompensasi yang tidak memadai akan berpengaruh terhadap kurang minatnya kinerja karyawan.

c) Supervisi yang Baik

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan arahan dan membimbing para karyawan agar

dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik tanpa melakukan kesalahan. Dengan demikian, peran supervisor yang melakukan pengawasan sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

d) Adanya Jaminan Pekerjaan

Motivasi kerja akan terwujud apabila perusahaan dapat memberikan jaminan karir yang jelas untuk masa depan karyawan, baik jaminan berupa promosi jabatan, kenaikan pangkat maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

e) Status dan Tanggung Jawab

Status atau jabatan di posisi tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan akan prestasi dalam tugas sehari-hari.

d. Teori-teori Motivasi Kerja

Motivasi pegawai dipengaruhi oleh banyak kebutuhan, yang kemudian diturunkan dari faktor-faktor kebutuhan tersebut sebagai indikator penentu motivasi pegawai. Menurut Maslow, ada 5 (lima) tingkatan yang terkait dengan kebutuhan atau motivasi, yaitu sebagai berikut:²⁶

1) Kebutuhan Fisologis (physiological need)

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan dasar seperti makan, minum, perumahan, tidur, dll.

2) Kebutuhan Rasa Aman (safety need)

Kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan yang muncul setelah kebutuhan dasar terpenuhi. Kebutuhan akan rasa aman meliputi rasa aman akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan kelangsungan pekerjaan dan jaminan hari tua ketika sudah tidak bekerja lagi.

3) Kebutuhan sosial (*Social need*)

Kebutuhan sosial muncul Ketika Ketika kebutuhan fisiologis dan rasa aman terpenuhi seminimal mungkin.

²⁶ Vip Paramarta, dkk. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik, (Jakarta: Cipta Media Nusantara, 2021), Cet Ke-1, hlm.57.

Kebutuhan sosial meliputi kebutuhan akan persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih dekat dengan orang lain. Dalam suatu organisasi, kebutuhan sosial berkaitan dengan kelompok kerja yang kompak, supervise yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4) Kebutuhan penghargaan (*esteem need*)

Kebutuhan akan penghargaan adalah keinginan untuk dihargai, untuk dihargai atas prestasi seseorang, untuk diakui atas keterampilan dan kemampuan seseorang, dan untuk efektivitas kerja seseorang.

5) Kebutuhan aktualisasi diri (*selfactualization need*)

Kebutuhan akan aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan kekuatan diri yang sebenarnya. Kebutuhan menunjukkan keterampilan, kemampuan dan potensi seseorang. Kebutuhan akan aktualisasi diri cenderung meningkat potensinya karena seseorang memenuhi perilakunya. Ketika akses terhadap pangan dan keamanan sulit, kebutuhan ini mendominasi atau kebutuhan tingkat yang lebih tinggi berkurang. karya yang diperoleh seseorang tidak akan meningkat jika masyarakat atau pekerja masih berjuang mencari makan, tempat tinggal dan rasa aman.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Moh. Wahyudi berpendapat bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja seseorang, suatu proses pengelolaan organisasi secara menyeluruh dengan kualitas dan kuantitas yang dihasilkan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing.²⁷

Kinerja bagi suatu organisasi atau perusahaan merupakan tolak ukur untuk menentukan sejauh mana tujuan tersebut tercapai dalam organisasi tersebut. Kinerja mengacu pada pencapaian berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan

²⁷ Moh. Wahyudi, "Analisis pemberian Kompensasi Islami", Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syariah (JAMMIAH), Vol. 2, Nomor 1, 2022, hlm 3

oleh organisasi. Bagi seorang manajer, kinerja merupakan tolak ukur untuk melihat seorang manajer layak atau tidaknya menduduki jabatan yang tinggi dan jabatan yang rendah. Sedangkan bagi karyawan, kinerja dapat dijadikan sebagai peluang untuk mendapatkan insentif, bonus, dan posisi yang diinginkan.²⁸

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan untuk memperoleh laba. Organisasi dapat beroperasi karena aktivitas yang dilakukan oleh karyawan dalam organisasi tersebut. Menurut Prawirosentoro, factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:²⁹

1) Efektivitas dan efisiensi

Dalam kaitannya dengan kinerja organisasi, baik buruknya kinerja diukur dengan efektifitas dan efisiensi. Kinerja karyawan dalam suatu organisasi dikatakan efektif jika mencapai suatu tujuan dan dikatakan efisien jika memuaskan sebagai pendiring untuk mencapai tujuan.

2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik, setiap karyawan mengetahui apa yang menjadi hak dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan akan terwujud apabila karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi.

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dengan karyawan.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan kecerdasan, kreativitas berupa gagasan untuk merencanakan sesuatu yang

²⁸ Achmad Sobirin, MBA, Ph.D, "Konsep Dasar Kinerja dan Manajemen Kinerja", EKSMAS320/MODUL 1, hlm. 16

²⁹ Edy Sutrisna, "Budaya Organisasi", (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), hlm 125-127

berkaitan dengan tujuan organisasi. Inisiatif karyawan dalam organisasi merupakan penggerak kemajuan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

c. Teori-teori kinerja karyawan

Menurut Bernardin, berhasil atau tidaknya kinerja yang telah dicapai suatu organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan, baik secara individu maupun kelompok, dengan anggapan semakin baik kinerja pegawai maka kinerja organisasi akan semakin baik. Berkaitan dengan hal tersebut, terdapat 6 kriteria untuk mengukur sejauh mana kinerja seorang karyawan secara individu, yaitu:³⁰

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas kerja yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

2) Kuantitas

Kuantitas pekerjaan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu kegiatan yang diselesaikan pada awal waktu hingga menjadi output.

4) Efektivitas tingkat Penggunaan

Sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud meningkatkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya, efektivitas kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan efektivitas menyelesaikan tugas yang diberikan kepada organisasi.

5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat kemampuan seseorang dalam menjalankan fungsi pekerjaannya tanpa meminta bantuan dan bimbingan dari orang lain atau atasan.

6) Komitmen Kerja

³⁰Surya Akbar, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan", Jiaganis Vol. 3, No. 2 September 2018, Hal. 6

Komitmen kerja merupakan tingkat pegawai memiliki komitmen untuk bekerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap organisasi.

4. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan, motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menimbulkan semangat kerja seseorang sehingga mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terpadu dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting dan dibutuhkan oleh setiap karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka kinerjanya akan semakin baik, begitu pula sebaliknya jika motivasi kerja karyawan rendah maka akan mengakibatkan kinerja yang buruk. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi menimbulkan semangat dan kemauan bekerja sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan tujuan organisasi akan tercapai. Dengan terbentuknya motivasi kerja yang kuat akan mampu memberikan hasil kinerja yang berkualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang dilakukan. Penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Halim. Menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Peternakan Kabupaten Mamuju.³¹

5. Lembaga Keuangan Non-Bank Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS)

a. Pengertian Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS)

Savings and Credit Union adalah lembaga keuangan non perbankan yang memiliki misi memberikan pelayanan amal berupa perkreditan dan tempat menabung bagi masyarakat. Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) atau Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) secara historis adalah koperasi yang kegiatan usahanya terdiri dari

³¹ Hasibuan, Malayu S. "Manajemen Sumber Daya Manusia". (Jakarta: bumi Aksara, 2017).

pembiayaan, investasi, dan simpanan dengan model bagi hasil syariah. Pengertian Koperasi Simpan Pinjam Syariah atau Koperasi Jasa Keuangan Syariah menurut PP No. 91/Kep/IV/KUKM/IX/2004 Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia

KSSPS dikreditkan dengan peluang dan prospek masa depan yang baik dalam penghimpunan dan penyaluran dana. KSPPS adalah perusahaan keuangan mikro syariah Indonesia yang khas dan unik. Dalam menjalankan fungsi dan perannya, KSPPS memiliki peran ganda, yaitu sebagai lembaga ekonomi (tamwil) dan di sisi lain menjalankan fungsi sosial yaitu. H. pengumpulan, pengelolaan dan penyaluran dana Zakat, Infaq, Sadaqoh dan Wakaf atau ZISWAF.³²

Koperasi simpan pinjam dan pembiayaan syariah adalah koperasi yang kegiatan utamanya adalah menyediakan jasa penyimpanan dan peminjaman dana kepada anggota dengan tujuan memajukan ekonomi dan kesejahteraan anggota koperasi dan masyarakat sesuai dengan prinsip syariah.³³

Lembaga Simpan Pinjam dan Keuangan Syariah adalah entitas yang meliputi tabungan, kredit, dan keuangan syariah seperti zakat, wakaf, infak, sedekah, dan wakaf.³⁴

Di Indonesia, lembaga keuangan syariah nonbank yaitu Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) kini menjadi fenomena baru. Koperasi sebenarnya telah menjalankan praktik Lembaga keuangan bagi usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) sebagai kegiatan utamanya. Fungsi dan kedudukan koperasi berperan menjadi badan perantara yang menyatukan anggota atau calon anggota yang membutuhkan dana.

³² Muhammad, Sistem dan Prosedur dan Operasional Bank Syariah, (Yogyakarta: UII Pres), hlm. 89

³³ Diah Ayu Pratihara, "Pelaksana Akad Murabahah dan Akad IMBT pada Koperasi Syariah KSPPS Gumarang Akbar Syariah", (skripsi, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram, 2020), hlm. 1.

³⁴ Matnim, Aan Kunaifi, "Manajemen Lembaga Keuangan dan Bisnis Islam", hlm.56.

b. Dasar Hukum Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah

Kerangka Hukum Koperasi Syariah merupakan pedoman untuk menentukan arah, tujuan, peran dan kedudukan koperasi dalam kaitannya dengan pelaku ekonomi lainnya dalam sistem perekonomian Indonesia. Dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang Pokok-Pokok Perkoperasian, Koperasi Indonesia memiliki landasan sebagai berikut:

- 1) Landasan Idiil, menurut Bab II UU No. 25 Tahun 1992, dasar ideal koperasi Indonesia adalah Pancasila.
- 2) Dasar struktural, UUD 1945
- 3) Pendirian koperasi sesuai dengan surat Al-Baqarah ayat Al-Baqarah ayat 208:

*Artinya: Hai orang-orang yang beriman, masuklah kamu ke dalam Islam keseluruhan, dan janganlah kamu turut langkah-langkah syaitan. Sesungguhnya syaitan itu musuh yang nyata bagimu.*³⁵

- 4) Pendirian koperasi berdasarkan pasal 2 UU. 25/1992, koperasi berlandaskan kekeluargaan.

c. Tujuan dan Fungsi Koperasi

Berdasarkan Undang-undang No. 25 Tahun 1992, KSPPS berupaya memajukan kesejahteraan anggotanya pada khususnya dan kesejahteraan masyarakat pada umumnya serta berperan dalam memajukan tatanan perekonomian nasional untuk mewujudkan masyarakat yang maju dan sejahtera. Konsisten dengan Pancasila dan UUD 1945.

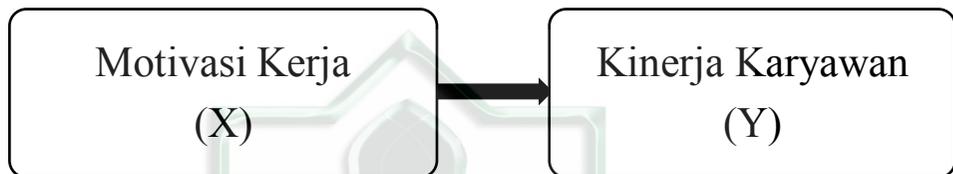
Tujuan KSPPS adalah untuk meningkatkan kesejahteraan anggota dan masyarakat serta ikut serta dalam pembangunan perekonomian Indonesia menurut prinsip Islam. Tujuan koperasi terdapat dalam Pasal 3 UU No. 3. 25 Tahun 1992 yang berbunyi: "Tujuan koperasi adalah untuk memajukan kesejahteraan anggota, dan khususnya masyarakat, serta ikut serta membangun tatanan perekonomian nasional untuk

³⁵ Q.S Al-Baqarah:208

mewujudkan masyarakat maju, adil, dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.”³⁶

C. Kerangka Berfikir

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan tentang prinsip dasar yang diterima secara umum dari masalah yang sedang dipelajari, yang kebenarannya belum (belum) dibuktikan dengan metode penelitian yang relevan (valid) dan dapat diandalkan (reliable). Dengan kata lain, hipotesis adalah jawaban awal terhadap masalah penelitian dengan dibuktikan melalui pengumpulan data lapangan.³⁷

Hipotesis dari penelitian ini adalah:

H1: Diduga Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H0: Diduga Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

³⁶ Menteri Koperasi dan UKM Republik Indonesia, Op. Cit, Pasal 2 Ayat 2

³⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2012)

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, yang menekankan analisis data numerik (angka) yang diolah dengan statistika.³⁸ Pada dasarnya Pendekatan ini dikenakan dalam penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis), dan hasilnya menunjukkan kemungkinan tidak ada peluang penolakan hipotesis. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, kita dapat menemukan perbedaan kelompok yang signifikan atau hubungan antar variabel yang diteliti.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah area umum terdiri dari subjek dan objek yang memiliki ciri-ciri tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari atau ditarik kesimpulannya.³⁹ Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan KSPPS Gumarang Akbar Syariah yang berjumlah 11 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi.⁴⁰ Dalam penelitian ini karena jumlah data yang akan diteliti relative kecil, maka peneliti menggunakan metode sampling jenuh atau sensus untuk mengambil sampel dari populasi yang ada. Semua karyawan KSPPS Gumarang Akbar Syariah digunakan sebagai sampel yang berjumlah 11 orang.

C. Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu pelaksanaan penelitian yang diperlukan oleh peneliti diperkirakan pada bulan Januari hingga April 2023. Dan mengacu pada tempat penelitian dilakukan di Koperasi Simpan Pinjam dan

³⁸ Saifuddin Azwar, "Metodologi Penelitian", (Yogyakarta: Pustaka Pelajar 2007), hlm 5.

³⁹ Sugiyono, "Metodologi Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan R&B", (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm. 80.

⁴⁰ Ibid, hlm. 81.

Pembiayaan Syariah (KSPPS) Gumarang Akbar Syariah yang keberadaanya terletak di tengah kota Mataram .

D. Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang akan di analisis dalam penelitian ini dapat diidentifikasi terdiri dari:

1. Motivasi Kerja (X)
2. Kinerja Karyawan (Y)

Variabel yang di identifikasikan di atas, di klasifikasikan sebagai berikut:

1. Variabel Independen

Variabel independent atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan atau munculnya variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel independen adalah Motivasi Kerja.

2. Variabel Dependen

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variable yang dipengaruhi atau sebab akibat dari variabel independent.⁴¹ Dalam penelitian ini variabel dependen adalah kinerja karyawan.

E. Desain Penelitian

Desain penelitian adalah keseluruhan proses diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Penulis menggunakan desain penelitian dengan pendekatan kuantitatif asosiatif sebagai metode penelitian. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, mencari dan hubungan yang bersifat sebab-akibat yaitu antara variabel bebas dan variabel terikat.

⁴¹ Husein Umar, “Metode Riset Bisnis Panduan Mahasiswa Untuk Melakukan Riset Dilengkapi Dengan Contoh Proposal Dan Hasil Riset Bidang Manajemen Dan Akuntansi”, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2003).

F. Instrumen/Alat dan Bahan Penelitian

1. Instrumen Penelitian

Tabel 3.1
Instrument Penelitian

Variabel	Indikator/Instrumen
Motivasi Kerja (X)	Faktor Intern 1. Keinginan untuk dapat hidup 2. Keinginan untuk dapat memiliki 3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan 4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan Faktor Ekstern 1. Kondisi lingkungan kerja 2. Kompensasi yang memadai 3. Supervisi yang baik 4. Adanya jaminan pekerjaan 5. Status dan tanggung jawab
Kinerja Karyawan (Y)	1. Efektivitas dan efisiensi 2. Otoritas dan tanggung jawab 3. Disiplin 4. Inisiatif

G. Teknik Pengumpulan Data/Prosedur Penelitian

1. Teknik Pengumpulan Data

a) Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data jika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti dan juga jika peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.⁴²

⁴² Sugiono, Metode Penelitian Bisnis (16th ed). (Bandung: CV Alfabetha, 2012)

b) Observasi

Martini dan Nawawi berpendapat observasi adalah pencatatan serta pengamatan secara spesifik terhadap bagian-bagian yang tampak terhadap gejala-gejala pada objek penelitian.⁴³ Dalam penelitian ini, observasi yang dilakukan yaitu peneliti langsung datang ke lokasi penelitian untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya di lokasi penelitian.

c) Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data tidak langsung yang ditunjukkan pada subjek penelitian melainkan melalui informasi dalam bentuk dokumen, arsip, buku dan gambar. Data dan informasi yang digunakan dalam bentuk Profil Lembaga, himpunan peraturan dan produk-produk yang dapat mendukung penelitian. Studi dokumenter dilakukan pada KSPPS Gumarang Akbar Syariah.

2. Alat Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner adalah kumpulan pertanyaan yang tertulis untuk dijawab oleh sekelompok responden penelitian.⁴⁴ Kuesioner dipergunakan untuk mendapatkan informasi dari responden, untuk mengukur kuesioner dalam penelitian ini maka digunakan pengukuran dengan skala likert.

Perpustakaan UIN Mataram

⁴³ Suci, Arischa, “Analisis Beban Kerja Bidang Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru”, Jom Fisisp, Vol. 6, Edisi 1, 2019, hlm. 7.

⁴⁴ Ida Magdalena, “Tulisan Bersama tentang Desain Pembelajaran SD”, (Tangerang: CV Jajak, 2020), hlm. 176.

Setiap pertanyaan disertai dengan lima jawaban dan nilai masing-masing instrument dalam skala Likert sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Likert

No	Jawaban	Nilai
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak setuju	1

H. Teknik Analisis Data

Analisis data digunakan untuk memahami antara pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan analisis:

1. Uji Validitas

Uji Validitas adalah ukuran dengan menunjukkan derajat keabsahan dan kevaliditan suatu instrument. Instrument dianggap valid jika dapat mengukur apa yang dibutuhkan dan mengungkapkan secara memadai informasi yang diperiksa.⁴⁵ Validitas internal digunakan dalam penelitian ini. Validitas tercapai bila terdapat kecocokan anantara bagian-bagian instrument secara keseluruhan. Dengan kata lain, alat tersebut bertujuan untuk memiliki fungsi alat yang umum, yaitu mengungkapkan informasi tentang variabel yang bersangkutan. Dalam penelitian ini analisis item digunakan untuk menguji validitas instrument. Cara pengukuran Analisa butir, dengan mengkorelasikan skor butir dengan skor total menggunakan rumus *produkmoment*, yaitu:

⁴⁵Slamet Riyanto, Aglis Anditha Hatmawan, "Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian dibidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen", (Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2020), hlm.63.

$$R_{XY} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N\Sigma X^2 - (\Sigma X^2)\}\{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y^2)\}}}$$

Keterangan:

R = Koefisien Korelasi

N = Jumlah Subjek atau Responden

X = Skor Butir

Y = Skor Total

Validitas data diukur menggunakan r hitung dengan r tabel. Apabila r hitung > r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya maka dinyatakan tidak valid.

2. Uji Realibilitas

Uji realibilitas adalah uji untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap suatu pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji *statistic cranbach alpha* (a). Suatu variabel dikatakan realibilitas jika memberikan nilai > 0,60.⁴⁶

Rumus *Croanbach alpa* adalah sebagai berikut:

$$r_{i1} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\Sigma \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

r = Realibilitas instrumen

k = Jumlah kuesioner

σ_b^2 = Jumlah varian butir

⁴⁶ Atia Latipatul HUlya, "Pengaruh Pengetahuan Petani Tembakau tentang Perbankan Syariah terhadap Minat Menggunakan Jasa Perbankan Syariah", (Skripsi, FEBI UIN Mataram, Mataram, 2020), hlm.44.

$\sigma^2 =$ Varian total

Untuk mencari varian butir dengan rumus:

$$\sigma^2 = \frac{\Sigma(X)^2 - \frac{\Sigma(X)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

$\sigma^2 =$ Varian tiap butir

X = Jumlah skor butir

N = Jumlah responden

Untuk menilai realibel setidaknya suatu instrument dilakukan dengan melihat r-hitung dengan r-tabel. Jika rhitung > rtabel maka instrument dinyatakan realibel begitu pula sebaliknya jika rhitung < rtabel, maka instrument dinyatakan tidak realibel.

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas sederhana dengan variabel terikat. Terdapat 2 variabel, terdiri dari 1 variabel independent dan 1 variabel dependen. Untuk membangun persamaan menggunakan persamaan tersebut untuk membuat perkiraan (Prediksi).⁴⁷

Rumus regresi linear sederhana:

$$Y = a + b X$$

Keterangan:

Y = Variabel Dependen

a = Konstanta (apabila nilai x sebesar 0, maka y akan sebesar konstanta)

b = Koefisien variabel x (nilai peningkatan atau penurunan)

⁴⁷ Albert Kurniawan, "Belajar Mudah SPSS untuk Pemula", (Jakarta: Meiakom, 2010), hlm.48.

X = Variabel Independen

a. Uji Hipotesis (Uji T)

Uji hipotesis T dipakai untuk melihat apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial.

Langkah yang digunakan sebagai berikut:⁴⁸

- 1) Menentukan formulasi hipotesis diterima (H1) dan ditolak (H0) Menentukan level of significance
- 2) Menentukan kriteria penerimaan dan penolakan
- 3) Perhitungan nilai t dengan menggunakan uji t_{hitung}
- 4) Menarik kesimpulan H1 diterima atau H0 ditolak
 - a) H1 diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya variabel independen secara parsial berpengaruh pada kepuasan konsumen.
 - b) H0 ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh pada kepuasan konsumen

b. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur presentasi variabilitas variabel dependen yang dijelaskan oleh semua variabel independennya. Nilai koefisien determinasi berada antara 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$). Dalam output SPSS, nilai koefisien determinasi terletak pada tabel Model Summary dan tertulis R Square.

⁴⁸ Any Isyandiari, Lutfiatul F, "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri", Jurnal JIBEKA, Vol.11, Nomor 1, Agustus 2017, hlm 5.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Lokasi Penelitian

- a. Sejarah Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Gumarang Akbar Syariah Kota Mataram

Peran serta kontribusi koperasi terhadap ekonomi menjadi penting karena berimplikasi pada suatu perubahan struktur perekonomian. Dari sudut pandang ekonomi makro, terlihat bahwa koperasi semakin memasyarakat dan semakin melembaga dalam perekonomian, meningkatkan manfaat sosial dan lingkungan koperasi serta memperdalam pemahaman tentang asas dan prinsip koperasi serta kerja koperasi. metode: Berkat koperasi, produksi, pendapatan dan kemakmuran meningkat, kesetaraan dan keadilan meningkat. Koperasi meningkatkan kesempatan kerja. Demikianlah peran, kontribusi dan efek pembentukan koperasi dalam perekonomian nasional. Hal itu bermuara pada pertumbuhan struktural perekonomian nasional yang berlandaskan pada pertumbuhan koperasi (cooperative growth) dan pembangunan koperasi (cooperative effect), memperkuat seluruh lapisan masyarakat untuk mengatasi kemiskinan.⁴⁹

Koperasi Simpan Pinjam dan Keuangan Syariah Gumarang Akbar dapat menjadi alternatif strategis lembaga keuangan nonbank di lingkungan usaha mikro, kecil dan menengah. Selain itu, konsep syariah yang sesuai dengan akar budaya mayoritas penduduk di Provinsi Nusa Tenggara Barat dapat menjadi alternatif yang selama ini alergi dengan sistem ekonomi Ribaw. Hal ini secara sederhana dihadirkan sebagai bentuk ibadah yang sejati baik secara vertikal maupun horizontal agar masyarakat sejahtera dan dapat dinikmati.

Ide awal pendirian koperasi ini digagas dan diwujudkan pada 24 Mei 2013 oleh Almarhum Rumah Haji Zainoel Arifin.

⁴⁹ Profil Lembaga KSPPS Gumarang Akbar Syariah Kota Mataram

Beliau adalah sosok yang sangat peduli terhadap fakir miskin, dalam bentuk merawat mereka, di kediamannya pada tanggal 24 Mei 2013. Lingkungan Dayen Peken, Desa Dayen Peken Kecamatan Ampenan, Kota Mataram, Provinsi Nusa Tenggara Barat, melakukan sosialisasi untuk mendirikan Koperasi Syariah (BMT) dengan 30 peserta.

Pendirian Koperasi Syariah (BMT) ini disupervisi langsung oleh Dinas Koperasi Provinsi Nusa Tenggara Barat dan UMKM dan disepakati menjadi Koperasi Jasa Keuangan Syariah Baitul Maal Waat Tamwil “Gumarang Akbar Syariah” disingkat KJKS-BMT Gumarang. Akbar Syariah.

Berdasarkan perjanjian tersebut diatas, Notaris Maudy Margaretha Rarung membuat Sarjana Hukum Akta Pendirian pada tanggal 3 Februari 2014 dengan nomor:

03 Telah mendapat pengesahan dari Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia dengan nomor: 518/277/BH/XXVIII/DINAS KOPERASI UMKM/11/2014 tanggal 28 Februari 2014.

Selain itu, karena keputusan Rapat Umum Pemegang Saham Tahunan (RAT) tanggal 20 Februari 2016 dan Risalah Rapat Khusus Anggota KSPPS Gumarang Akbar Syariah tanggal 11 Maret 2018, maka dilakukan perubahan nama dari semula Koperasi Jasa Keuangan Syariah. , Baityul. Koperasi Simpan Pinjam Maal Wat-Tamwil Gumarang Akbar Syariah dan Koperasi Keuangan Syariah Gumarang Akabr Syariah sesuai dengan Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Koperasi (PAD) No. 33 tanggal 17 Mei 2018, Notaris Mardiana, SH.M.Kn. dan telah didaftarkan oleh Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia dengan nomor 000803/Lap-PAD/Dep.1/IX/2018 tanggal 03/09/2018.⁵⁰

⁵⁰ Profil Lembaga KSPPS Gumarang Akbar Syariah Kota Mataram

- b. Perijinan yang dimiliki koperasi antara lain:
- 1) Izin Usaha Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah yang diterbitkan oleh Badan Koordinasi Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat dengan nomor: 518/00-01/VI/BKPMT/2014 pada tanggal 02 Juni 2014.
 - 2) Terdaftar sebagai wajib pajak berdasarkan surat keterangan terdaftar nomor: S-1419KT/WPJ.31/KP.0103/2015 tanggal 18 Maret 2015 dengan Nomor Pokok Wajib Pajak: 72.514.193.1-911.000.
 - 3) Sertifikat Nomor Induk Koperasi (NIK) nomor: 52710100800002 oleh Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia tanggal 20 Maret 2017.
 - 4) Mitra Bank
 - a) Bank Syariah Mandiri
 - b) Bank NTB Syariah
- c. Landasan, Asas dan Tujuan Koperasi berlandaskan:
- 1) Al-Qur'an dan Hadist
 - 2) Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Koperasi bertujuan meningkatkan kesejahteraan anggota pada khususnya dan umat pada umumnya sekaligus sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari tatanan perekonomian nasional yang berdemokrasi dan berkeadilan.⁵¹
- d. Visi
“Menjadi Koperasi Yang Sehat Dan Barokah Sesuai Dengan Syariat Islam”
- e. Misi
- 1) Memberikan layanan prima dan menyediakan produk syariah
 - 2) Mendorong pertumbuhan perekonomian daerah melalui kinerja yang berdaya guna, untuk meningkatkan nilai tambah dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat.

⁵¹ Profil Lembaga KSPPS Gumarang Akbar Syariah Kota Mataram.

- 3) Pengelolaan koperasi serta unit usaha secara baik dengan menerapkan prinsip “Good Corporate Governance”
 - 4) Selalu belajar dan mengembangkan diri, berinisiatif, kreatif dan inovatif, berwawasan dan peduli
- f. Produk-produk Koperasi
- Untuk menggapai tujuan yang telah ditentukan, maka koperasi membiayai pengusaha mikro, UKM, menengah dan swasta atau pejabat untuk modal usaha dan pembelian barang (investasi sewa barang elektronik dan jasa), meliputi :
- 1) Pembiayaan
 - a) Murabahah (jual beli) Hijarah Muntahia Bit Tamlik
 - b) Jangka waktu pembiayaan 12 bulan maksimal 36 bulan
 - 2) Simpanan
 - a) Sirela (Simpanan Sukarela Lancer) yaitu simpanan dengan bagi hasil (nisbah)
 - b) Sisuka (Simpanan Sukarela Berjangka) yaitu simpanan berjangka waktu kontrak 3 bulan, 6 bulan, dan 12 bulan dengan bagi hasil (nisbah)
 - c) Sisukur (Simpanan Sukarela Kurban) yaitu simpanan yang memudahkan dalam menjalankan ibadah qurban dengan bagi hasil.⁵²
- g. Kerjasama dengan Lembaga Lain
- 1) Seluruh Dinas yang ada di Kabupaten/Kota se Pulau Lombok
 - 2) PT. PBMT Rowasia Software Aplikasi Islamic Micro Finance application ImFa
 - 3) Badan Wakaf Indonesia
- h. Letak Geografis
- KSPPS Gumarang Akbar Syariah terletak di Jalan Arif Rahman Hakim, Karang Bedil, Kelurahan Mataram, Kecamatan Mataram, NTB dengan kode pos 831222. KSPPS Gumarang Akbar Syariah memiliki letak geografis yang strategis dimana berlokasi dipinggir jalan raya yang memudahkan masyarakat untuk menemukan lokasinya. Asapun batas-batasnya sebagai berikut:

⁵² Profil Lembaga KSPPS Gumarang Akbar Syariah Kota Mataram.

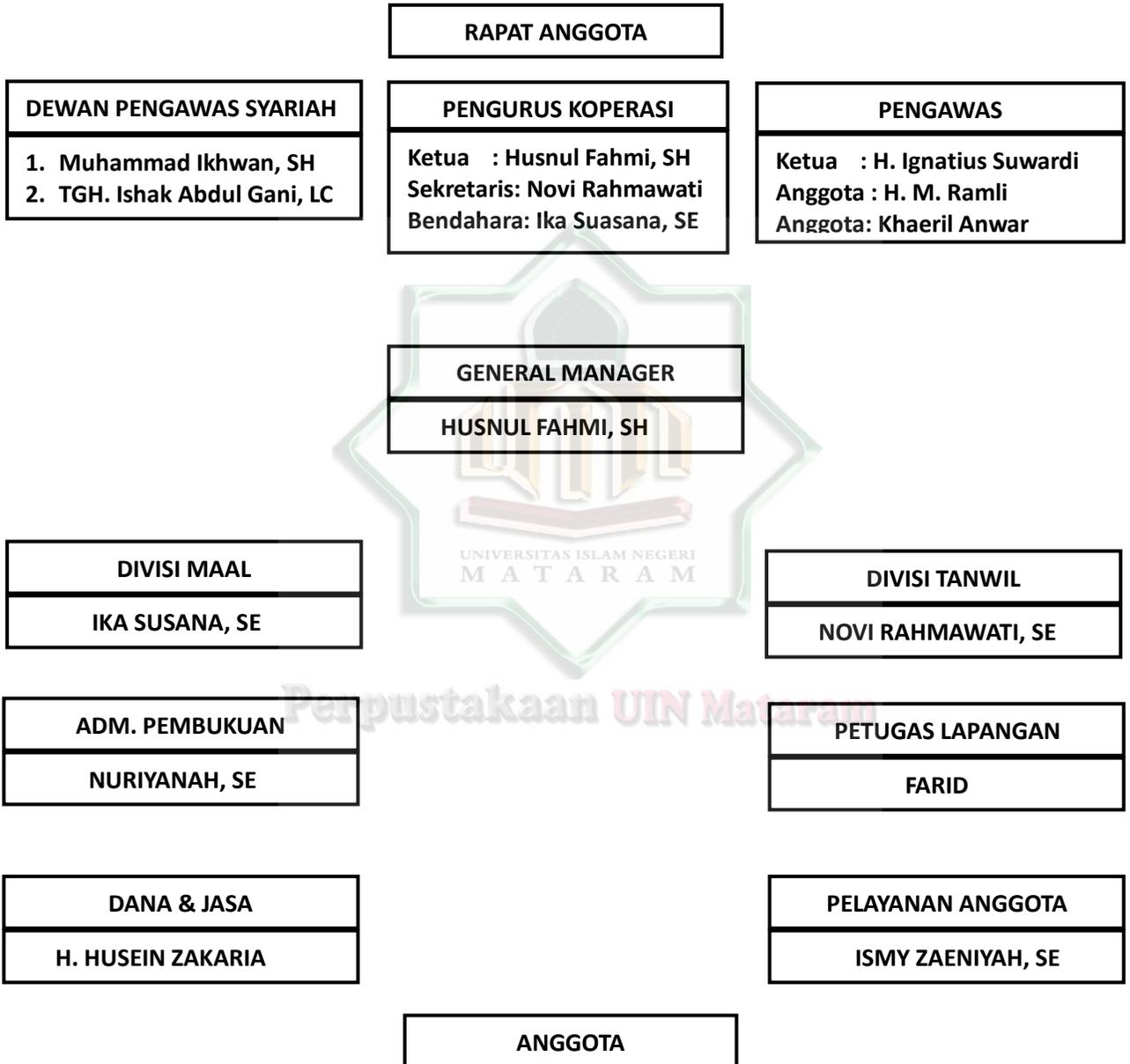
- 1) Sebelah Utara : Cabang Pegadaian
- 2) Sebelah Selatan : Komplek Pertokoan
- 3) Sebelah Barat : Perumahan Warga
- 4) Sebelah Timur : All Rent Car Lombok



Perpustakaan UIN Mataram

i. Struktur Organisasi

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



Tugas pokok dan fungsi pengurus KSPPS Gumarang Akbar Syariah adalah sebagai berikut:⁵³

1) Ketua

Memanajemen seluruh kegiatan KSPPS Gumarang Akbar Syariah, memimpin, mengkoordinir, dan mengendalikan jalannya kegiatan KSPPS Gumarang Akbar Syariah dan bagian terkait. Menerima laporan setiap kegiatan yang dilakukan masing-masing, menandatangani dokumen penting terkait KSPPS Gumarang Akbar Syariah, memimpin rapat anggota tahunan dan memberikan laporan pertanggungjawaban akhir tahun kepada anggota dan mengambil keputusan atas hal-hal yang penting untuk kelancaran kegiatan yang ada di KSPPS Gumarang Akbar Syariah.

2) Sekretaris

Tugas dan fungsi sekretaris adalah membantu ketua dalam melaksanakan pekerjaan, melaksanakan kegiatan persuratan dan administrasi KSPPS Gumarang Akbar Syariah, mencatat kemajuan dan kelemahan yang terjadi di KSPPS Gumarang Akbar Syariah, menyampaikan hal-hal penting kepada ketua, dan pedataan kepada KSPPS Gumarang Akbar Syariah.

3) ADM Pembukuan

Mengatur persuratan di KSPPS Gumarang Akbar Syariah, mengarsipkan dokumen penting KSPPS Gumarang Akbar Syariah, mempersiapkan kebutuhan rumah tangga dan ATK KSPPS Gumarang Akbar Syariah, mempersiapkan pertemuan di KSPPS Gumarang Akbar Syariah dan merencanakan kegiatan yang akan dilaksanakan di KSPPS Gumarang Akbar Syariah.

4) Dana dan Jasa

Bertanggung jawab mencatat penerimaan dan pengeluaran kas, Menyusun laporan keuangan, neraca, laporan laba rugi, arus kas, dan bertanggung jawab rekonsiliasi bank di KSPPS Gumarang Akbar Syariah.

5) Petugas Lapangan

⁵³ Profil Lembaga KSPPS Gumarang Akbar Syariah Kota Mataram.

Petugas lapangan memberikan pinjaman kepada nasabah yang telah terdaftar sebagai anggota KSPPS Gumarang Akbar Syariah. Petugas lapangan bekerja di luar kantor, seperti memberikan pinjaman kepada nasabah melalui kunjungan ke rumah nasabah.

6) Layanan Anggota

Layanan anggota bertugas membuat bukti dana yang masuk dan keluar di KSPPS Gumarang Akbar Syariah bertanggung jawab atas kas kecil, bertanggung jawab atas dana yang masuk dan keluar, dan bertanggung jawab atas laporan harian di KSPPS Gumarang Akbar Syariah.

2. Deskripsi Data Responden

Berdasarkan hasil informasi yang terkumpul, analisis data dilakukan berdasarkan hasil perhitungan kuantitatif yang berguna dalam mengolah masalah penelitian serta dalam mengidentifikasi kecenderungan terkait motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan penyebaran 11 kusioner, data memberikan informasi tentang identitas responden baik dari segi jenis kelamin, usia, Pendidikan dan status.

a. Klasifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Presentasi (%)
Laki-Laki	7	63,6%
Perempuan	4	36,4%
Total	11	100%

Sumber: Data diolah 2023

Pengelompokan menurut jenis kelamin diperoleh hasil sebanyak 7 responden laki-laki dengan persentase 63,6% dan 4 responden perempuan dengan persentase 36,4 % dengan total 11 kusioner yang dibagikan (**Lampiran 1**)

b. Klasifikasi Berdasarkan Usia

Table 4.2
Berdasarkan Usia

Keterangan Usia	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
25- 30	2	18,2 %
31-35	3	27,3 %
36-40	1	9,1 %
46-50	1	9,1 %
51-55	1	9,1 %
56-60	1	9,1 %
61-65	1	9,1 %
66-70	1	9,1 %
Total	11	100 %

Sumber: Data diolah 2023

Pengelompokan menurut usia didapatkan data sebanyak 2 responden atau 18,2 % berusia 25-30 tahun, sebanyak 3 responden atau 27,3 % berusia 31-35 tahun, sebanyak 1 responden atau 9,1 % berusia 36-40 tahun, sebanyak 1 responden atau 9,1 % berusia 46-50 tahun, sebanyak 1 responden atau 9,1 % berusia 51-55 tahun, sebanyak 1 responden atau 9,1 % berusia 56-60 tahun, sebanyak 1 responden atau 9,1 % berusia 61-65 tahun, sebanyak 1 responden atau 9,1 % berusia 66-70 tahun. Factor usia dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dengan total penyebaran kuesioner sebanyak 11 angket. **(Lampiran 2)**

c. Klasifikasi Berdasarkan Pendidikan

Table 4.3
Berdasarkan Pendidikan

Keterangan Pendidikan	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
SMA	3	27,3 %
Diploma	1	9,1 %
S1	7	63,6 %
Total	11	100 %

Sumber: Data diolah 2023

Pengelompokan berdasarkan Pendidikan diperoleh data sebanyak 3 responden atau 27,3 % Pendidikan SMA, sebanyak 1 responden atau 9,1 % Pendidikan Diploma, dan sebanyak 7 responden atau 63,6 % Pendidikan S1 dengan total penyebaran kuesioner sebanyak 11 angket. (Lampiran 3)

d. Klasifikasi Berdasarkan Jabatan

Table 4.4
Berdasarkan Jabatan

Keterangan jabatan	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Pengurus	3	27,3 %
Pengawas	2	18,2 %
Pengelola	6	54,5 %
Total	11	100 %

Sumber: Data diolah 2023

Klasifikasi berdasarkan jabatan diperoleh data sebanyak 3 responden atau 27,3 % jabatan sebagai pengurus, sebanyak 2 responden atau 18,2 % jabatan sebagai pengawas dan sebanyak 6 responden atau 54,5 % jabatan sebagai pengelola dengan total penyebaran kuesioner sebanyak 11 angket. (Lampiran 4)

3. Deskripsi Pengukuran Variabel Responden

Berdasarkan jawaban responden terhadap variabel penelitian, dilakukan analisis terhadap jawaban terkait dengan klaim responden yang ada. Untuk mencari pernyataan dari variabel motivasi kerja (X) dan variabel kinerja karyawan (Y), maka penulis mendeskripsikan masing-masing pernyataan secara terpisah dan dari analisis ini diketahui berapa banyak responden yang memilih alternatif jawaban tertentu dan memperoleh skor tertinggi. dari rata-rata hingga rata-rata terendah.

Untuk memperjelas jawaban responden terhadap variabel penelitian, maka dilakukan analisis jawaban terkait dengan pernyataan-pernyataan yang ada. Variabel pernyataan motivasi kerja (X) terdiri dari 9 kalimat dan variabel pernyataan kinerja karyawan (Y) terdiri dari 7 kalimat. Analisis ini menunjukkan seberapa tinggi rata-rata keseluruhan.

Definisi deklarasi kelas atas pertanyaan variabel penelitian sebagai berikut:

$$\text{Nilai minimum} = 1 \times 1 = 1$$

$$\text{Nilai maksimum} = 5 \times 1 = 5$$

$$\text{Interval Kelas} = (5-1)/5 = 0,8$$

Jadi pembagian kelasnya adalah:

$$4,21 - 5,00 = \text{Sangat tinggi}$$

$$3,41 - 4,20 = \text{tinggi}$$

$$2,61 - 3,40 = \text{cukup tinggi}$$

$$1,81 - 2,60 = \text{rendah}$$

$$1,00 - 1,80 = \text{Sangat rendah}$$

Dengan demikian dapat ditentukan kategori jawaban masing masing variabel yang dinilai sebagai berikut:

Tabel 4.5
Skor dari masing-masing jawaban responden

Interval	Kategori	
	Motivasi Kerja(X)	Kinerja Karyawan (Y)
4,21-5,00	Sangat tinggi	Sangat tinggi
3,41-4,20	Tinggi	Tinggi
2,61-3,40	Cukup tinggi	Cukup tinggi
1,81-2,69	Rendah	Rendah
1,00-1,80	Sangat rendah	Sangat rendah

a. Motivasi Kerja (X)

Tanggapan responden tentang variabel motivasi kerja dapat dilihat pada table sebagai berikut:

Table 4.5
Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja

Item Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Skor	Rata-rata
	SS	S	RR	TS	STS		
Pernyataan 1	3	7	1	0	0	46	4,18
Pernyataan 2	3	2	6	0	0	41	3,72
Pernyataan 3	2	5	4	0	0	42	3,81
Pernyataan 4	2	5	4	0	0	42	3,81
Pernyataan 5	3	3	5	0	0	42	3,81
Pernyataan 6	3	6	2	0	0	45	4,09
Pernyataan 7	1	7	3	0	0	42	3,81
Pernyataan 8	3	7	1	0	0	46	4,18
Pernyataan 9	4	6	1	0	0	47	4,27
Skor Rata-rata							3,96

Sumber: Hasil data olahan, 2023

Berdasarkan data pada tabel diatas, diperoleh nilai skor rata- rata jawaban responden terhadap 9 pernyataan yang berhubungan dengan motivasi kerja adalah 3,96. Jadi berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berada pada kategori cukup tinggi. (Lampiran 5)

b. Kinerja Karyawan (Y)

Tanggapan responden tentang variabel motivasi kerja dapat dilihat pada table sebagai berikut:

Table 4.6
Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja karyawan

Item Pernyataan	Frekuensi Jawaban						Rata- rata
	SS	S	RR	TS	STS	Skor	
Pernyataan 1	0	10	0	1	0	42	3,81
Pernyataan 2	3	7	1	0	0	46	4,18
Pernyataan 3	5	5	1	0	0	48	4,36
Pernyataan 4	3	8	0	0	0	47	4,27
Pernyataan 5	4	6	1	0	0	47	4,27
Pernyataan 6	0	10	0	1	0	42	3,81
Pernyataan 7	7	3	1	0	0	50	4,54
Skor Rata-rata							4,17

Sumber: Hasil data olahan, 2023

Berdasarkan data pada tabel diatas, nilai skor rata- rata tanggapan responden terhadap 7 pernyataan yang berhubungan dengan kinerja karyawan adalah 4,17. Jadi berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berada pada kategori tinggi. (Lampiran 6)

4. Analisis Data Hasil Penelitian

a. Uji Validitas

Validitas merupakan tes untuk mengukur keabsahan dan validitas suatu kuesioner untuk digunakan sebagai alat penelitian. Suatu survey dikatakan valid apabila pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Cara mengambil keputusan adalah dengan membandingkan r hitung dan r tabel. Dasar keputusan validitas adalah nilai atau angket dianggap valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Jika nilai r hitung kurang dari r tabel, maka nilai atau kuesioner dianggap tidak valid. Untuk uji validitas $\alpha = 0,05$ atau (5%) $n = 11$, maka nilai r tabel = 0,6021. Rangkuman hasil uji validitas variabel motif kerja (X) disajikan sebagai berikut:

Table 4.7
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X)

Item	R table	R hitung	Keterangan
Item 1	0,6021	0,811	Valid
Item 2	0,6021	0,951	Valid
Item 3	0,6021	0,728	Valid
Item 4	0,6021	0,808	Valid
Item 5	0,6021	0,740	Valid
Item 6	0,6021	0,804	Valid
Item 7	0,6021	0,642	Valid
Item 8	0,6021	0,711	Valid
Item 9	0,6021	0,764	Valid

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS Versi 26

Berdasarkan uji validitas variabel motivasi kerja didapatkan hasil sebagai berikut:

- 1) Hasil uji validitas nomor 1 menunjukkan nilai r_{hitung} 0,811 dan r_{tabel} 0,6021. Artinya hasil uji validitas yang telah dilakukan pada kuesioner dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.
- 2) Hasil uji validitas nomor 2 menunjukkan nilai r_{hitung} 0,951 dan r_{tabel} 0,6021. Artinya hasil uji validitas yang telah dilakukan pada kuesioner dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.
- 3) Hasil uji validitas nomor 3 menunjukkan nilai r_{hitung} 0,728 dan r_{tabel} 0,6021. Artinya hasil uji validitas yang telah dilakukan pada kuesioner dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.
- 4) Hasil uji validitas nomor 4 menunjukkan nilai r_{hitung} 0,808 dan r_{tabel} 0,6021. Artinya hasil uji validitas yang telah dilakukan kuesioner dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.
- 5) Hasil uji validitas nomor 5 menunjukkan nilai r_{hitung} 0,740 dan r_{tabel} 0,6021. Artinya hasil uji validitas yang telah dilakukan pada kuesioner dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.
- 6) Hasil uji validitas nomor 6 menunjukkan nilai r_{hitung} 0,804 dan r_{tabel} 0,6021. Artinya hasil uji validitas yang telah dilakukan pada kuesioner dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.
- 7) Hasil uji validitas nomor 7 menunjukkan nilai r_{hitung} 0,642 dan r_{tabel} 0,6021. Artinya hasil uji validitas yang telah dilakukan pada kuesioner dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.
- 8) Hasil uji validitas nomor 8 menunjukkan nilai r_{hitung} 0,711 dan r_{tabel} 0,6021. Artinya hasil uji validitas yang telah dilakukan pada kuesioner dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.
- 9) Hasil uji validitas nomor 9 menunjukkan nilai r_{hitung} 0,764 dan r_{tabel} 0,6021. Artinya hasil uji validitas yang telah dilakukan pada kuesioner dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. (Lampiran 7)

Table 4.8
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item	R table	R hitung	Keterangan
Item 1	0,6021	0,860	Valid
Item 2	0,6021	0,716	Valid
Item 3	0,6021	0,624	Valid
Item 4	0,6021	0,641	Valid
Item 5	0,6021	0,855	Valid
Item 6	0,6021	0,860	Valid
Item 7	0,6021	0,779	Valid

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS Versi 26

Berdasarkan uji validitas pada variabel kinerja karyawan didapatkan hasil sebagai berikut:

- 1) Hasil uji validitas nomor 1 menunjukkan nilai r_{hitung} 0,860 dan r_{tabel} 0,6021. Artinya hasil uji validitas yang telah dilakukan pada kuesioner dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.
- 2) Hasil uji validitas nomor 2 menunjukkan nilai r_{hitung} 0,716 dan r_{tabel} 0,6021. Artinya hasil uji validitas yang telah dilakukan pada kuesioner dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.
- 3) Hasil uji validitas nomor 3 menunjukkan nilai r_{hitung} 0,624 dan r_{tabel} 0,6021. Artinya hasil uji validitas yang telah dilakukan pada kuesioner dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.
- 4) Hasil uji validitas nomor 4 menunjukkan nilai r_{hitung} 0,641 dan r_{tabel} 0,6021. Artinya hasil uji validitas yang telah dilakukan kuesioner dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.
- 5) Hasil uji validitas nomor 5 menunjukkan nilai r_{hitung} 0,855 dan r_{tabel} 0,6021. Artinya hasil uji validitas yang telah dilakukan pada kuesioner dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.
- 6) Hasil uji validitas nomor 6 menunjukkan nilai r_{hitung} 0,860 dan r_{tabel} 0,6021. Artinya hasil uji validitas yang telah dilakukan pada kuesioner dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

- 7) Hasil uji validitas nomor 7 menunjukkan nilai r_{hitung} 0,779 dan r_{tabel} 0,6021. Artinya hasil uji validitas yang telah dilakukan pada kuesioner dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ (Lampiran 8)

b. Uji Realibilitas

Teknik Croanboach Alpha digunakan pada hasil analisis data untuk menguji realibiltas alat. Teknik ini digunakan untuk mengetahui apakah data instrumen tersebut reliabel atau tidak. Melakukan uji realibiltas dengan menggunakan teknik Cronbach Alpha $> 0,6$, diperoleh hasil sebagai berikut

Tabel 4.9
Uji Realibilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Motivasi kerja (X)	0,915	Reliabel
2.	Kinerja karyawan (Y)	0,900	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS Versi 26

Realibilitas penelitian dilakukan terhadap 11 responden di KSPPS Gumarang Akbar Syariah Mataram. Berdasarkan hasil uji realibiltas diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X) menunjukkan nilai koefisien alpha cronbach sebesar 0,915 yaitu $>$ lebih dari 0,60, maka instrumen penelitian dianggap reliabel (Lampiran 9).

Variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai koefisien alpha Cronbach = 0,900 yaitu $>$ 0,60 sehingga instrumen penelitian dianggap reliabel (Lampiran 10)

3. Analisis Regresi Sederhana

Tabel 4.10
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.227	3.546		6.833	.000
	Motivasi Kerja	.108	.098	.344	1.099	.300

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS Versi 26

Uji regresi linier sederhana menggunakan satu variabel untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (variabel bebas) terhadap kinerja pegawai (variabel terikat) di KSPPS Gumarang Syariah Mataram. Di bawah ini adalah hasil regresi linier sederhana dengan menggunakan SPSS:

$$Y = \alpha + bX$$

$$\text{Motivasi} = 24.227 + 0,108X$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut:

- 1) Konstanta (α) sebesar 24.227 mengandung arti bahwa nilai konstanta variabel kinerja karyawan adalah sebesar 24.227
- 2) Koefisien regresi X sebesar 0,108 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai motivasi kerja, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,108. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah positif.
- 3) Berdasarkan hasil signifikansi dari tabel Coefficients diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,300 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X) tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan (Y)

- 4) Berdasarkan hasil t , diketahui nilai $t_{hitung} 1,099 < t_{tabel} 2,262$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X) tidak berpengaruh terhadap variabel Motivasi (Y). (Lampiran 11)

4. Uji Hipotesis (Uji T)

Tabel 4.11
Hasil Uji Hipotesis (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.227	3.546		6.833	.000
	Motivasi Kerja	.108	.098	.344	1.099	.300

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS Versi 26

Pengujian hipotesis dipakai untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Kondisi berikut berlaku untuk tes ini:

- H1 diterima: Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti variabel bebas berpengaruh signifikan secara parsial.
H0 ditolak: Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya variabel bebas tidak berpengaruh signifikan secara parsial.

Berdasarkan uji t yang dilakukan dengan SPSS versi 26, diperoleh hasil statistik variabel motivasi kerja dengan nilai t sebesar 1,099 dan nilai t tabel dengan rumus $t = (\alpha/2; n-k-1) = (0,025; 9) = 2,262$ pada taraf signifikansi 5%. Hasilnya adalah $1.099 < 2,262$ yang berarti H1 ditolak dan H0 diterima. Dengan demikian hipotesis variabel motif kerja (independen) secara parsial tidak berpengaruh terhadap motif kerja (dependen). (Lampiran 12)

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.12
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.344 ^a	.118	.020	1.562
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja				

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS versi 26

Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengukur persentase variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu. Pada keluaran SPSS, koefisien determinasi terdapat pada tabel Model Summary dan dilaporkan dalam R-squared. Jika $R^2 = 1$ berarti persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat meningkat, maka garis regresi juga lebih cocok untuk memprediksi Y dan sebaliknya.

Hasil analisis data diperoleh nilai penentuan produk (R^2) sebagai berikut:

1. Koefisien determinasi adalah 11,8%, yaitu. H. pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 11.8%.
2. Selebihnya 88,2% variabel motivasional dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. (Lampiran 13)

B. Pembahasan

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pengorganisasian sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset utama dengan melaksanakan fungsi administrasi dan operasional sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat dilaksanakan dengan baik.⁵⁴ Pada hakekatnya, manajemen sumber daya manusia (MSDM) ialah pengakuan dan pentingnya unsur-unsur sumber daya manusia yang memiliki potensi untuk mengarahkan setiap kegiatan atau usaha untuk menggagas pencapaian organisasi yang telah direncanakan.

Salah satu komponen manajemen sumber daya manusia adalah motivasi. Motivasi memiliki peranan penting dalam manajemen sumber daya manusia karena tujuan motivasi adalah untuk menarik dan mempertahankan karyawan untuk mendapatkan energi dan ide terbaik bagi organisasi

Tujuan penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini adalah untuk mengetahui jawaban atas masalah yang dijelaskan, yaitu untuk mengetahui rumusan masalah yang telah peneliti rumuskan dan menentukan hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependen. Oleh sebab itu untuk menjelaskan hal tersebut peneliti menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada karyawan KSPPS Gumarang Akbar Syariah yang merupakan responden dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini jumlah responden yang di gunakan adalah seluruh jumlah populasi yaitu 11 responden yang ada di KSPPS Gumarang Akbar Syariah.

Dari data penelitian yang terkumpul, peneliti mengolah data tersebut dengan menggunakan SPSS versi 26 untuk menerima hasil yang diperlukan dalam penelitian. Analisis data dalam penelitian ini berlangsung dalam tahapan yang berbeda. Peneliti mulai melakukan uji validitas dan realibilitas kuesioner kepada seluruh responden untuk mengetahui kevalidan dan realibel kuesioner yang digunakan.

⁵⁴ Lijan Poltak Sinambela, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Bumi Aksara, 2021), hlm.66.

Selanjutnya peneliti melakukan uji regresi sederhana dengan uji t serta uji analisis koefisien determinasi.

Dari hasil uji validitas dan reliabilitas yang telah dilakukan, data pada penelitian ini dapat dikatakan valid dan reliabel dengan uji validitas masing-masing kuesioner memiliki r-hitung lebih besar dari r-tabel. Sedangkan dari hasil uji reliabilitasnya pada variabel motivasi kerja (X) menunjukkan nilai koefisien Alpha Cronbach sebesar 0,915 yang dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,60, sehingga variabel motivasi kerja dikatakan reliabel. Variabel Kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai koefisien Alpha Cronbach sebesar 0,900 yang dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,60, sehingga variabel kinerja karyawan dikatakan reliabel.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan uji analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena beberapa hal:

1. Dalam KSPPS Gumarang Akbar Syariah pemimpin, koordinator divisi sudah memberikan motivasi kepada para karyawan agar para karyawan dapat meningkatkan kreativitas, dan nilai mutu pekerjaannya. Akan tetapi hal itu tidak cukup untuk mendorong karyawan, karena pada dasarnya karyawan hanya bekerja sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan. Kebanyakan karyawan bekerja hanya memikirkan target untuk mendapatkan bonus di luar gaji dan setelah mereka mencapai target kebanyakan dari mereka sudah merasa puas sampai disitu saja dan mereka menyelesaikan pekerjaan agar tidak kehilangan pekerjaan.
2. Hal ini mengindikasikan bahwa keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervise yang baik, adanya jaminan pekerjaan serta status dan tanggung jawab tidak mempengaruhi kinerja karyawan di KSPPS Gumarang Akbar Syariah.
3. Hal ini bisa terjadi karena meningkatkan hasil kerja karyawan perusahaan yang bersangkutan telah menyediakan SOP (*standard operating procedure*) sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas

yang akan dilakukan. Dengan berlandaskan pada SOP, karyawan dapat melakukan tugasnya secara mandiri. Dan tidak menutup kemungkinan setiap karyawan juga memiliki karakter yang berbeda, sehingga ada karyawan yang cocok dengan motivasi yang diberikan oleh perusahaan dan ada pula yang tidak cocok dengan cara motivasi yang diberikan oleh perusahaan, sehingga motivasi kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Gumarang Akbar Syariah di Kota Mataram

4. Selain itu, tidak adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan karena keterbatasan penelitian ini mengenai karakteristik terponden, jumlah sebaran responden dan pengukuran variabel.
5. Tidak adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat disebabkan karena factor yang mempengaruhi kinerja bukanlah motivasi kerja yang diberikan perusahaan melainkan sikap, tipe dan perilaku antara pemimpin dengan karyawan. Oleh karena itu, sebuah perusahaan harus melakukan telaah ulang terkait factor-faktor kinerja karyawan untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik sehingga dapat digunakan untuk kebijakan yang lebih baik.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitions sebelumnya yang dilakukan oleh Meita Pragiwani, dkk (2020). Yang dimana menghasilkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan sampel sebanyak 128 orang responden dengan menggunakan metode kuantitatif dan analisis regresi linear berganda.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi di KSPPS Gumarang Akbar Syariah Kota Mataram” maka dapat disimpulkan berdasarkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS Gumarang Akbar Syariah. Artinya, motivasi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan di KSPPS Gumarang Akbar Syariah. Hal tersebut dibuktikan pada output data dengan nilai signifikansi sebesar $0,300 > 0,05$ dengan demikian artinya (H1) ditolak dan (H0) diterima, Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian yang sama diharapkan tidak terbatas hanya kepada motivasi kerja akan tetapi menambahkan factor-faktor lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian ini yang bisa mempengaruhi motivasi kerja karyawan di KSPPS Gumarang Akbar Syariah.
2. Bagi KSPPS Gumarang Akbar Syariah Kota Mataram berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa motivasi kerja yang diberikan di KSPPS Gumarang Akbar Syariah tidak memberikan pengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja yang diberikan agar kualitas kerja dari karyawan lebih baik dari sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku/Jurnal

- Achmad Sobirin, *“Konsep Dasar Kinerja dan Manajemen Kinerja”* (Jakarta: EKSMA5320/MODUL 1, 2014).
- Akh Muwafik Saleh, *“Bekerja dengan Hati Nurani”*, (Jakarta: Erlangga, 2006).
- Albert Kurniawan, *“Belajar Mudah SPSS untuk Pemula”*, (Jakarta: Mediakom, 2010).
- Andi Kafrawi Hajar, *“Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Cabang Gowa”*, (skripsi, FEB Universitas Muhammadiyah Makassar, 2018)
- Any Isvandiari, Lutfiatul F, *“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri”*, Jurnal JIBEKA, Vol. 11, Nomor 1, Agustus 2017.
- Atia Latipatul Hulya, *“Pengaruh Pengetahuan Petani Tembakau tentang Perbankan Syariah terhadap Minat Menggunakan Jasa Perbankan Syariah”*, (Skripsi, FEBI UIN Mataram, Mataram, 29020).
- Diah Ayu Pratihara, *“Pelaksanaan Akad Murabahah dan Akad IMBT pada Koperasi Syyariah KSPPS Gumarang Akbar Syariah”*, (Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram, 2020).
- Edi Sutrisno, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, (Jakarta: Kencana, 2017),
- Edy Sutrisna, *“Budaya Organisasi”*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018).
- Eric Inando, *“Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai”*, (Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malah, 2021)
- Fred Luthans, *“Pelaku Organisasi”*, Edisi sepuluh, (Yogyakarta: PT Andi, 2006).

Hari Sulaksono, “*Budaya Organisasi dan kinerja*”, (yogyakarta: Deepublish, 2015).

Hasibuan, Malayu S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : BumiAksara.

Husein Umar, “*Metode Riset Bisnis Panduan Mahasiswa Untuk Melakukan Riset Dilengkapi Dengan Contoh Proposal Dan Hasil Riset Bidang Manajemen Dan Akuntansi*”, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2003).

Ida Magdalena, ”*Tulisan Bersama tentang Desain Pembelajaran SD*”, (Tangerang: CV Jajak, 2020).

Ismi Zaeniyah, “*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Nasabah Non Muslim Menjadi Nasabah Di KSPPS Gumarang Akbar Syariah Ampenan*”, (Skripsi, FEBI UIN Mataram, 2018).

J Winardi, “*Motivasi dan pemotivasian dalam Manajemen*”, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002).

Kuat Ismanto, “*Manajemen Syariah Impelementasi TQM Dalam Lembaga Keuangan Syariah*”, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2009).

Lijan Poltak Sinambela, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Jakarta: Bumi Aksara, 2021).

Linda Indrawati, “ *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai*”, Jurnal Simplex, Vol. 2, Nomor 2, 2019.

Matnim, Aan Kunaifi, “*Manajemen Lembaga Keuangan dan Bisnis Islam*”.

Moh. Wahyudi, “*Analisis pemberian Kompensasi Islami*”, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syariah (JAMMIAH)*, Vol. 2, Nomor 1, 2022.

QS al-Jumuah [62] : 10

- Rahardja, Pratama dan Manurung, Mandala. “Teori Ekonomi Makro”, (Jakarta: Lembaga penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2008)
- Saifuddin Azwar, “*Metodologi Penelitian*”, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007).
- Samiun Kasri, “*Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Lampung Tengah*”, (Skripsi, FEIS UIN Sultan Syarif Kasim, Riau, 2020).
- Siti Maghfiroh, “*Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Keuangan Syariah KJKS Kabupaten Kendal (Studi kasus kjks di kecamatan rowosari dan weleri*”, (IAIN Walisongo Semarang, 2012).
- Slamet Riyanto, Aglis Anditha Hatmawan, “*Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian dibidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*”, (Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2020).
- Suci, Arischa, “*Analisa Beban Kerja Bidang Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru*”, Jom Fisip, Vol. 6, Edisi 1, 2019.
- Sugiyono, “*Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan R&B*”, (Bandung: Alfabeta, 2017).
- Surya Akbar, “Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan”, Jiaganis, Vol. 3, No. 2 September 2018
- Undang-undang nomor 17 tahun 20012 tentang perkoperasian, n.d, 3.*
- Vip Paramarta, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*, (Jakarta: Cipta Media Nusantara, 2021),cet. ke-1
- Wan Dedi Wahyudi, Zulaspan Tupti, “*Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*”, Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol. 12, Nomor 1, 2019.

Waqas Khan, Engr. Owais Mufti, “*Pengaruh kompensasi terhadap Memotivasi Karyawan di Negeri dan Swasta bank Peshawar (BOK dan UBL)*”, Jurnal Riset Ilmiah Dasar dan Terapan. ISSN 2090-4304

Website

Antara Jatim, “KSPPS Gumarang Akkbar Syariah Mataram ditunjuk sebagai Nadzir, 2018” dalam <https://jatim.antaranews.com/berita/256265>, diakses tanggal 23 April 2022, pukul 16.16 WITA).



Perpustakaan UIN Mataram



Perpustakaan **UIN Mataram**

Kuesioner Penelitian (Angket)

KUESIONER PENELITIAN (ANGKET)

PENGARUH MOTIVASI KERJA

TERHADAP KINERJA KARYAWAN

STUDI DI KSPPS GUMARANG AKBAR SYARIAH KOTA
MATARAM

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner Penelitian
Lampiran : Kuesioner Penelitian
Kepada : Yth. Bapak/Ibu Karyawan KSPPS Gumarang
Akbar Syariah Kota Mataram

Di
Tempat

Dengan hormat,

Saya adalah mahasiswa semester VIII Jurusan Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Mataram. Saya sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan laporan akhir, untuk itu Bapak/Ibu/Sdr/i diharapkan untuk mengisi lembar kuesioner secara lengkap dan benar. Tidak ada jawaban yang benar atau salah, sehingga penulis sangat mengharapkan kejujuran dari jawaban tersebut. Identitas akan dirahasiakan, dan jawaban Anda tidak akan dipublikasikan.

Demikian surat permohonan ini saya ajukan, atas partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Putri Diana Purwati

NIM. 190501007

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI DI KSPPS GUMARANG AKBAR SYARIAH, KOTA MATARAM

A. IDENTITAS RESPONDEN

Berilah tanda *Chec klist* (√) sesuai dengan jawaban yang anda pilih

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin : () Pria; () Wanita
3. Usia Responden :
4. Pendidikan Terakhir :

- SD SLTP SLTA Umum
SLTA KejuruanDiploma
- S1 di bidang
- S2 di bidang
- S3 di bidang

5. Lama bekerja di perusahaan ini Tahun
6. Jabatan saat ini sebagai :

Di bagian ... UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
M A T A R A M

Bekerja di bagian tersebut sudah :

- < 2 Tahun 6-10 Tahun >15Tahun
- 2-5 Tahun 11-15 Tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN KUSIONER

Kuesioner di sini ialah pengisian pertanyaan atau pernyataan yang di buat oleh peneliti untuk mengukur tingkat pengaruh dari variabel yang diteliti.

Jawablah qusoner di bawah ini dengan memberikan tanda *Checlist* (✓) pada kolom yang tersedia.

Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu- ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STJ)	1

C. PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KSPPS GUMARANG AKBAR SYARIAH

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	MOTIVASI KERJA					
1	Penghasilan yang saya terima saat ini sudah sangat memuaskan.					
2	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan bagi karyawan dan keluarga.					
3	Perusahaan memberikan penghargaan yang layak kepada karyawan yang berprestasi.					
4	Perusahaan menciptakan hubungan kekeluargaan terhadap para karyawan.					
5	Perusahaan perlu memperhatikan keselamatan kerja para karyawan					
6	Pimpinan memberikan pengarahan dan membimbing karyawan dengan baik.					
7	Perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.					
8	Perusahaan akan menanggung biaya					

	bagi karyawan yang mengalami kecelakaan pada saat bertugas					
9	Perusahaan memberikan kepastian sistem kenaikan jabatan kepada karyawan yang berprestasi.					
	KINERJA KARYAWAN					
1.	Hasil kerja yang Bapak/Ibu kerjakan memenuhi target yang diharapkan.					
2.	Bapak/Ibu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan.					
3.	Bapak/Ibu selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal.					
4.	Bapak/Ibu masuk kantor sesuai dengan jam yang telah ditentukan.					
5.	Bapak/Ibu pulang kantor sesuai dengan jam yang telah ditentukan.					
6.	Dalam menyelesaikan pekerjaan Bapak/Ibu selalu berinisiatif menunggu perintah dari atasan.					
7.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya agar saya dapat mengerjakan tugas berikutnya.					

Data Deskriptif Responden

Lampiran 1

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	7	63.6	63.6	63.6
	Perempuan	4	36.4	36.4	100.0
	Total	11	100.0	100.0	

Lampiran 2

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-30 Tahun	2	18.2	18.2	18.2
	31-35 Tahun	3	27.3	27.3	45.5
	36-40 Tahun	1	9.1	9.1	54.5
	46-50 Tahun	1	9.1	9.1	63.6
	51-55 Tahun	1	9.1	9.1	72.7
	56-60 Tahun	1	9.1	9.1	81.8
	61-65 Tahun	1	9.1	9.1	90.9
	66-70 Tahun	1	9.1	9.1	100.0
	Total		11	100.0	100.0

Lampiran 3

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	3	27.3	27.3	27.3
	DIPLOMA	1	9.1	9.1	36.4
	S1	7	63.6	63.6	100.0
	Total	11	100.0	100.0	

Lampiran 4

		Jabatan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pengurus	3	27.3	27.3	27.3
	Pengelola	2	18.2	18.2	45.5
	Pengawas	6	54.5	54.5	100.0
	Total	11	100.0	100.0	

Rekapitulasi Data Kuesioner

Lampiran 5

MOTIVASIKERJA

RES	X									TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	
R1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	29
R2	4	5	4	5	5	5	5	4	5	42
R3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	33
R4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	32
R5	5	4	5	4	3	5	4	5	5	40
R6	4	3	4	3	4	4	3	4	4	33
R7	4	3	4	4	3	3	4	3	4	32
R8	4	3	3	3	3	4	4	4	4	32
R9	5	5	5	4	5	4	4	5	5	42
R10	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
R11	5	5	4	5	5	5	4	5	5	43

Lampiran 6

KINERJAKARYAWAN

RES	Y							TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	
R1	4	4	5	4	4	4	4	29
R2	4	4	4	4	4	4	5	28
R3	4	4	5	4	4	4	5	28
R4	4	4	4	4	4	4	5	28
R5	4	4	5	4	5	4	4	28
R6	4	4	4	4	4	4	5	28
R7	2	3	3	4	3	2	3	24
R8	4	4	5	5	5	4	5	30
R9	4	5	4	5	5	4	5	30
R10	4	5	4	4	4	4	4	28
R11	4	5	5	5	5	4	5	29

Lampiran 7

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	XTotal
X1	Pearson Correlation	1	.650*	.743**	.522	.449	.667*	.375	.725*	.629*	.811**
	Sig. (2-tailed)		.030	.009	.099	.166	.025	.256	.012	.038	.002
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
X2	Pearson Correlation	.650*	1	.656*	.803**	.817**	.674*	.633*	.650*	.653*	.951**
	Sig. (2-tailed)	.030		.028	.003	.002	.023	.036	.030	.029	.000
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
X3	Pearson Correlation	.743**	.656*	1	.468	.402	.415	.361	.522	.524	.728*
	Sig. (2-tailed)	.009	.028		.147	.221	.205	.275	.099	.098	.011
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
X4	Pearson Correlation	.522	.803**	.468	1	.554	.605*	.803**	.301	.524	.808**
	Sig. (2-tailed)										

	Sig. (2-tailed)	.099	.003	.147		.077	.049	.003	.368	.098	.003
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
X5	Pearson Correlation	.449	.817**	.402	.554	1	.520	.311	.449	.450	.740**
	Sig. (2-tailed)	.166	.002	.221	.077		.101	.353	.166	.164	.009
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
X6	Pearson Correlation	.667*	.674*	.415	.605*	.520	1	.516	.667*	.602	.804**
	Sig. (2-tailed)	.025	.023	.205	.049	.101		.104	.025	.050	.003
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
X7	Pearson Correlation	.375	.633*	.361	.803**	.311	.516	1	.100	.396	.642*
	Sig. (2-tailed)	.256	.036	.275	.003	.353	.104		.770	.228	.033
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
X8	Pearson Correlation	.725*	.650*	.522	.301	.449	.667*	.100	1	.629*	.711*
	Sig. (2-tailed)	.012	.030	.099	.368	.166	.025	.770		.038	.014
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
X9	Pearson Correlation	.629*	.653*	.524	.524	.450	.602	.396	.629*	1	.764**
	Sig. (2-tailed)	.038	.029	.098	.098	.164	.050	.228	.038		.006
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
XTotal	Pearson Correlation	.811**	.951**	.728*	.808**	.740**	.804**	.642*	.711*	.764**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.011	.003	.009	.003	.033	.014	.006	
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11

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

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

Perpustakaan UIN Mataram

Lampiran 8

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	YTotal
Y1	Pearson Correlation	1	.650*	.671*	.194	.653*	1.000**	.745**	.860**
	Sig. (2-tailed)		.030	.024	.568	.029	.000	.008	.001
	N	11	11	11	11	11	11	11	11
Y2	Pearson Correlation	.650*	1	.313	.516	.629*	.650*	.460	.716*
	Sig. (2-tailed)	.030		.349	.104	.038	.030	.154	.013
	N	11	11	11	11	11	11	11	11
Y3	Pearson Correlation	.671*	.313	1	.289	.667*	.671*	.392	.624*
	Sig. (2-tailed)	.024	.349		.389	.025	.024	.233	.040
	N	11	11	11	11	11	11	11	11
Y4	Pearson Correlation	.194	.516	.289	1	.722*	.194	.425	.641*
	Sig. (2-tailed)	.568	.104	.389		.012	.568	.193	.033
	N	11	11	11	11	11	11	11	11
Y5	Pearson Correlation	.653*	.629*	.667*	.722*	1	.653*	.532	.855**
	Sig. (2-tailed)	.029	.038	.025	.012		.029	.092	.001
	N	11	11	11	11	11	11	11	11
Y6	Pearson Correlation	1.000**	.650*	.671*	.194	.653*	1	.745**	.860**
	Sig. (2-tailed)	.000	.030	.024	.568	.029		.008	.001
	N	11	11	11	11	11	11	11	11
Y7	Pearson Correlation	.745**	.460	.392	.425	.532	.745**	1	.779**
	Sig. (2-tailed)	.008	.154	.233	.193	.092	.008		.005
	N	11	11	11	11	11	11	11	11
YTotal	Pearson Correlation	.860**	.716*	.624*	.641*	.855**	.860**	.779**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.013	.040	.033	.001	.001	.005	
	N	11	11	11	11	11	11	11	11

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

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

Lampiran 9

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	9

Lampiran 10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	7

Lampiran 11

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.227	3.546		6.833	.000
	Motivasi Kerja	.108	.098	.344	1.099	.300

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 12

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.227	3.546		6.833	.000
	Motivasi Kerja	.108	.098	.344	1.099	.300

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 13

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.344 ^a	.118	.020	1.562

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Lampiran 14: Dokumentasi

Pengisian Kuesioner Penelitian



Lokasi Penelitian

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MATARAM



Lampiran 15: Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Putri Diana Purwati
Tempat, Tanggal Lahir : Gegutu Timur, 7 Februari 2000
Alamat Rumah : Jln. Jendral Sudirman, Gg. Belimbing,
Gegutu Timur, Rembiga, Kota Mataram
Nama Ayah : Nursait
Nama Ibu : Hj. Fatmah Ahyar

B. Riwayat Hidup

1. SD/MI : SDN 29 Mataram (2013)
2. SMP/MTs : MTsN 2 Mataram (2016)
3. SMA/MAN : MAN 1 Mataram (2019)

Mataram, 29 Maret 2023

Perpustakaan UIN Mataram

Putri Diana Purwati

Lampiran 16: Surat Izin Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MATARAM FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jln. Dajah Mada No. 100 Tlp. (2079) 421298-423809 Fax. (2079) 425337 Jempeng Mataram
website : <http://febi.uinmataram.ac.id>, email : febi@uinmataram.ac.id

Nomor : *KG* /Un.12/FEBI/PP.00.9/06/2022
Lamp : 1 (satu) Gabung
Hal : Permohonan izin Observasi Penelitian

Kepada Yth,
Kepala KSPPS Gumarang Akbar Syariah Kota Mataram
Di
Tempat

Assalamu'alaikum wr wb.

Dengan hormat, kami mohon diberikan izin meneliti di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin kepada mahasiswa di bawah ini:

Nama : Putri Diana Purwati
NIM : 190501007
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul Penelitian : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus di KSPPS GUMARANG AKBAR SYARIAH KOTA MATARAM)

Berkenaan dengan itu, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan data dan bantuan seperlunya agar kegiatan penelitian mahasiswa yang bersangkutan dapat berjalan sebagaimana mestinya. Data hasil observasi tersebut diperlukan untuk menyusun skripsi.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr wb.

Mataram, 20 Juni 2022

a.n. Dekan

Wakil Dekan Bid. Akademik dan



Dr. Gung G. Saerati, M.E.I
N.P. 197812312008012028

Lampiran 17: Kartu Konsultasi



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MATARAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jln. Gajah Mada No. 100 Tlp. (0371) 421288-423888 Fax. (0371) 426327 Jember Mataram
website : <http://lib.uisu.mataram.ac.id>, email : lib@uisu.mataram.ac.id

KARTU KONSULTASI PROPOSAL/SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Putri Diana Purwati
NIM : 190501007
Pembimbing I : Dr. Baiq El Badriati, M.E.I.
Judul Penelitian : PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi di KSPPS GUMARANG AKBAR SYARIAH KOTA MATARAM)

Tanggal	Materi Konsultasi/Catatan/Saran/Perbaikan	Tanda Tangan
25/03/19	Bab I - Latar belakang masalah umum, harus ada pengaruh untuk riset lebih lanjut - perlu revisi untuk proposal - perlu revisi untuk proposal stages di - perlu revisi	
07/03/19	Bab II - Kerangka acuan teori & jelaskan penerapan - perlu revisi untuk kerangka acuan teori - perlu revisi untuk kerangka acuan teori - perlu revisi untuk kerangka acuan teori	
15/03/19	Bab III - Saran penyempurnaan sugesti harus ada - perlu revisi untuk kerangka acuan teori - perlu revisi untuk kerangka acuan teori - perlu revisi untuk kerangka acuan teori	

Mengetahui,
Dekan,

Dr. Ridwan Mas'ud, M.Ag.
NIP. 197111102002121001

Mataram,
Pembimbing I

Dr. Baiq El Badriati, M.E.I.
NIP. 197812012006012028



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MATARAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jln. Gajah Mada No. 100 Tlp. (0370) 821208-821009 Fax. (0370) 826337 Jemberang Mataram
website : <http://lib.uinmataram.ac.id>, email : lib@uinmataram.ac.id

KARTU KONSULTASI PROPOSAL/SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Putri Diana Purwati
NIM : 190501007
Pembimbing I : Dr. Baiq El Badriati, M.E.I.
Judul Penelitian : PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN (Studi di KSPPS GUMARANG AKBAR SYARIAH
KOTA MATARAM)

Tanggal	Materi Konsultasi/Catatan/Saran/Perbaikan	Tanda Tangan
23/12/23	- Perbaiki Abstrak - Tambah paragraf	
26/12/23	Kesimpulan yang lebih rinci	
29/12/23	bc 50, 0 - 100	

Mengetahui,
Dekan,

Dr. Ridwan Mas'ud, M.Ag.
NIP. 197111102002121001

Mataram,
Pembimbing I

Dr. Baiq El Badriati, M.E.I.
NIP. 197812312008012028



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MATARAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jln. Gajah Mada No. 103 Tlp. (0371) 821208-821809 Fax. (0371) 825327 Jempang Mataram
website : <http://feb1.uinmataram.ac.id>, email : feb@uinmataram.ac.id

KARTU KONSULTASI PROPOSAL/SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Putri Diana Purwati
NIM : 190501007
Pembimbing II : H. Samahuddin, ME.
Judul Penelitian : PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi di KSPPS GUMARANG AKBAR SYARIAH KOTA MATARAM)

Tanggal	Materi Konsultasi/Catatan/Saran/Perbaikan	Tanda Tangan
3/5/2023	Jangan di sector, saat struktur organisasi tidak pernah ^{kegiatan} kegiatan perbaikan & masalah & lampiran	
4/5/2023	1. Apa yang menyebabkan tidak berkembang tumbuhnya kinerja karyawan, apa faktor nya. 2. Struktur organisasi & pembagian tugas terpilih - pilih karena memiliki kelebihan	
11/5/2023	1. Hasil rekrutasi lebih terlihat 2. Faktor 3 & masalah secara berkala	
12/5/2023		

Mengetahui,
Dekan,

Dr. Riduan Mas'ud, M.Ag.
NIP. 197111102002121001

Mataram,
Pembimbing II

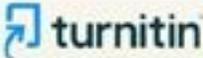
H. Samahuddin, ME.
NIP. 2001077403

Lampiran 18: Sertifikat Bebas Pinjam



Perpustakaan UIN Mataram

Lampiran 19: Sertifikat Plagiasi



UPT PERPUSTAKAAN UIN MATARAM
Plagiarism Checker Certificate

No: 1941/Un.12/Perpus/sertifikat/PC/06/2023

Sertifikat Ini Diberikan Kepada :

PUTRI DIANA PURWATI
190501007
FEBVES
Dengan Judul SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI DI KSPPS
GUMARANG AKBAR SYARIAH KOTA MATARAM)**

SKRIPSI tersebut telah Dinyatakan Lulus Uji cek Plagiasi Menggunakan Aplikasi Turnitin
Similarity Found : 25 %
Submission Date : 07/06/2023



UPT Perpustakaan
UIN Mataram
Putri Diana Purwaty, M.Hum
NIP. 197608282006042001

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MATARAM

Perpustakaan UIN Mataram