

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. PEGADAIAN SYARIAH SETIA BUDI MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Syariah*

Oleh:

Kiki Windi Lestari

NPM:1401280005



**PROGRAM STUDI BISNIS DAN MANAJEMEN SYARIAH
FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. PEGADAIAN SYARIAH SETIA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Dan Memenuhi
Syarat-Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah*

Oleh :

KIKI WINDI LESTARI

NPM : 1401280005

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

Pembimbing



Dr. Hj. Siti Mujiatun, SE, MM

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN**

2018



Unggul, Cerdas & Terpercaya

Bila menjaburatin agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalankaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi, sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian skripsi oleh:

Nama : Kiki Windi Lestari

Npm : 1401280005

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pegadaian Syariah Setia Budi Medan

Medan, 17 Maret 2018

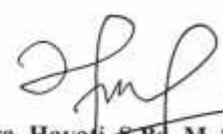
Pembimbing Skripsi


Dr. Hj. Siti Mujiatun, SE, MM

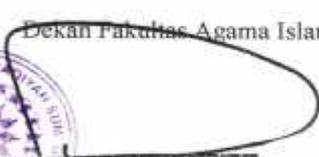
Disetujui Oleh:

Ketua Program Studi Perbankan Syariah

Dekan Fakultas Agama Islam


Isra Hayati, S.Pj, M. Si




Dr. Muhammad Qorib, MA

BERITA ACARA PENGESAHAN SKRIPSI



Skripsi ini telah di pertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi
Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh :

NAMA MAHASISWA : Kiki Windi Lestari
NPM : 1401280005
PROGRAM STUDI : Manajemen Bisnis Syariah
HARI, TANGGAL : Selasa, 27 Maret 2018
WAKTU : 08.00 s.d selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : Selamat Pohan, S.Ag, MA
PENGUJI II : Sri Fitri Wahyuni, SE, MM

PANITIA PENGUJI

Ketua

Sekretaris



Dr. Muhammad Qorib, MA



Zailani, S.PdI, MA



Unggul, Cerdas & Terpercaya

Wala mampak sarai ni agar diwujudkan
Bismillah falgalya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan Kaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id
Bankir : bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut



BERITA ACARA BIMBINGAN SKIRIPSI

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd, M.Si
Dosen Pembimbing : Dr.Hj. Siti Mujiatun, SE,MM

Nama Mahasiswa : Kiki Windi Lestari
Npm : 1401280005
Semester : VIII
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Pegadaian Syariah Setia Budi Medan

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
7/18 /3	Perbaikan sesuai arahan - Hasil Penelitian - Pembahasan - Kesimpulan & Saran Penulisan sesuai dgn pedoman		
8/18 /3	Perbaikan sesuai arahan - Deskripsi Data - Uji Regresi - Pembahasan - Kesimpulan & Saran - Daftar pustaka.		
15/18 /3	Ace. Proses lanjut.		

Medan, 15 Maret 2018

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Pembimbing Skripsi

Dr. Hj. Siti Mujiatun, SE,MM

Lampiran : Istimewa
Hal : Skripsi Kiki Windi Lestari
Kepada Yth : **Bapak Dekan Fakultas Agama Islam**
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di-
Medan

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dengan Hormat,

Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran penelitian sepenuhnya terhadap skripsi mahasiswa **Kiki Windi Lestari** yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pegadaian Syariah Setia Budi Medan”**. Maka saya berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima dan diajukan pada sidang meja munaqasah untuk mendapat gelar sarjana strata (1) dalam program studi Manajemen dan Bisnis Syariah pada Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian saya sampaikan atas perhatian saya ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Pembimbing



(Dr. Hj. Siti Mujiatun, SE, MM)

PERNYATAAN ORISINALITAS



Saya bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Kiki Windi Lestari
 NPM : 1401280005
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu (1)
 Program Studi : Manajemen dan Bisnis Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Syariah Setia Budi Medan”** merupakan karya asli saya. Jika dikemudian hari terbukti hasil dari plagiarisme, maka saya bersedia ditindak sesuai dengan peraturan yang berlaku . Demikianlah pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya.

Medan, 19 April 2018

Yang Menyatakan



(Kiki Windi Lestari)

ABSTRAK

Kiki Windi Lestari, NPM. 1401280005, Judul Penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Syariah Setia Budi Medan”. Skripsi: Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. (2018)

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah Setia Budi Medan. Dengan memiliki karyawan yang memiliki motivasi tinggi, efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya, agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat.

Metodologi penelitian yang digunakan adalah menggunakan pendekatan kuantitatif mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang menggunakan uji regresi sederhana dengan sumber data primer lewat penyebaran kuisioner kepada karyawan PT. Pegadaian Syariah Setia Budi Medan dengan data primer yang diolah menggunakan SPSS.

Hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja memiliki nilai rata-rata setuju dan kinerja karyawan juga nilai rata-rata setuju. Sedangkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah Setia Budi Medan diperoleh dengan Uji t nilai $2,262 > 2.101$ dengan sig $0,000 < 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah Setia Budi Medan.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan*

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Tidak luput dari rasa syukur kita terhadap kehadiran Allah SWT atas berkat rahmat dan hidayah-Nya baik kesehatan jasmani maupun rohani. Begitu juga shalawat beserta salam terhadap Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari alam jahiliyah ke alam yang Islamiyah seperti yang kita alami sekarang ini. Berkat limpahan rahmat-Nya jugalah penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.

Suatu kebanggaan tersendiri bagi penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa tidak lepas dari dukungan, semangat serta bimbingan dari berbagai pihak, baik yang bersifat moril maupun materil, oleh karena itu pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan ribuan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda Gintono R. dan ibunda Suryana yang telah mendidik dan selalu memberikan dukungan tanpa batasan dengan penuh cinta dan kasih sayang, semoga senantiasa dalam lindungan-Nya.
2. Bapak Dr. Agussani, M. AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Muhammad Qorib, M.A selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Zailani, S. Pd, I, M.A selaku Wakil Dekan I Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Munawir, S. Pd, I, M.A selaku Wakil Dekan III Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Isra Hayati, S. Pd,M. Si selaku Ketua Program Studi Bisnis Manajemen Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Ibu Dr.H. Siti Mujiatun, SE. MM selaku dosen pembimbing yang dengan sabar dalam memberikan arahan dan dukungan kepada penulis.
8. Seluruh staff dosen pengajar dan Biro Akademik Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak menjadi peran dalam masa studi penulis selama ini.
9. Bapak Masrizal, SE selaku pengelola Cps setia Budi Syariah yang telah membimbing dan memberikan arahan dalam proses proposal .
10. Kedua adik-adikku Dinda Windhy Lestari dan Hafiz Julian Ridho yang menjadi penyemangat dalam menyelesaikan skripsi
11. Para pejuang 1 dosen pembimbing diantaranya Intan, Diah, Maysarah, Hanny, Nining, Wiwin, Rani, Aisyah dll.
12. Kelas MBS pagi stambuk 2014 tiada kata terindah teruntuk kalian para sahabat seperjuangan, selain ucapan terimakasih atas kebersamaannya selama 3 tahun lebih.
13. Para sahabat, teman-teman, dan keluarga yang terlibat dalam penyusunan penyelesaian proposal ini yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa proses penyelesaian skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari para pembaca. Dengan demikian semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, Amin Ya Rabbal Alamin.

Wassalamua'alaikum Wr.Wb

Medan, Maret 2018

(Kiki Windi Lestari)

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I: PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan Masalah	5
D. Rumusan Masalah	5
E. Tujuan Penelitian.....	6
F. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II: LANDASAN TEORI.....	7
A. Landasan Teori	7
1. Kinerja Karyawan.....	7
a. Pengertian Kinerja Karyawan	7
b. Karakteristik Kinerja Karyawan	10
c. Faktor-faktor Kinerja Karyawan	11
d. Indikator Kinerja Karyawan	13
2. Motivasi Kerja.....	14
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	14
b. Faktor-Faktor Motivasi Kerja.....	20
c. Teori Motivasi Kerja	21
d. Pandangan Motivasi dalam organisasi	22
e. Indikator Motivasi Kerja	23
B. Penelitian Terdahulu	24
C. Kerangka Berpikir	29
D. Hipotesis.....	30
BAB III: METODE PENELITIAN.....	31

A. Pendekatan Penelitian	31
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	32
C. Defenisi Operasional.....	32
1. Variabel Independen	32
2. Variabel Dependen	33
D. Sumber Data	33
E. Populasi dan Sampel	34
1. Populasi.....	34
2. Sampel	34
F. Teknik dan Alat Pengumpulan Data.....	35
1. Studi Literatur	35
2. Angket.....	35
3. Observasi	36
G. Teknik Analisi Data	36
1. Uji Validitas	36
2. Uji Reliabilitas	37
3. Uji Normalitas	37
4. Uji Regresi sederhana	38
5. Uji Parsial t hitung (uji t)	38
6. Uji koefisien determinasi (adjust r^2)	39
BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
A. Hasil Penelitian	40
1. Deskripsi Data.....	40
2. Karakteristik Responden.....	41
a. Karakteristi Respdnen Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	42
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	43
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	44
B. Hasil Analisis Data	46
1. Deskripsi Tanggapan Responden.....	46
a. Variabel Motivasi (X)	46

b. Variabel Kinerja Karyawan (X).....	49
C. Pembahasan Uji Intrumen Penelitian.....	51
1. Uji Validitas	51
2. Uji Reabilitas	53
3. Uji Asumsi Klasik.....	54
a. Uji Normalitas	54
4. Uji Regresi Linier Sederhana.....	56
5. Uji Koefisien Rgresie (Uji t).....	57
6. Uji Koefisien Determinan/ Adjusted R Square (R^2).....	58
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	59
BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN.....	60
A. KESIMPULAN	60
B. SARAN	61
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	32
Tabel III.2.....	33
Tabel III.3.....	35
Tabel IV.1	40
Tabel IV.2	42
Tabel IV.3	43
Tabel IV.4	44
Tabel IV.5	45
Tabel IV.6	47
Tabel IV.7	49
Tabel IV.8	52
Tabel IV.9	53
Tabel IV.10	54
Tabel IV.11	56
Tabel IV.12	57
Tabel IV.13	58

DAFTAR GAMBAR`

Gambar II.1	29
Gambar IV.1.....	55
Gambar IV.2.....	55

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi sekarang ini bisnis adalah salah satu usaha yang berdampak bagi perekonomian negara dan bahkan hingga mendunia. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Dengan adanya persaingan maka dunia usaha didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefesienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat.

Setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan dan mengelola sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat strategis dalam peranan organisasi, baik dari segi pencapaian maupun prestasi kerja itu sendiri. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Permasalahan utama yang penulis angkat dari judul ini yakni kinerja karyawan yang mana sudah tidak asing lagi dalam lingkungan kehidupan kita sehari-hari. Dimana kinerja sendiri memiliki banyak pengertian salah satunya kinerja merupakan *performance* atau gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.¹

Salah satu bentuk usaha untuk mendorong peningkatan perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan dengan cara pemberdayaan tenaga kerja yang baik, dengan demikian akan diperoleh karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik. Pekerjaan yang dilakukan dengan baik, sesuai dengan

¹ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Jakarta:PT. Rajagafindo Persada,2012), h. 95

kemampuan dan jenis pekerjaan yang diberikan tentunya akan meningkatkan kualitas kelangsungan perusahaan sehingga dapat mendorong peningkatan dan kemajuan bisnis perusahaan.

Dengan demikian, hakikatnya kinerja adalah bagaimana mengelola seluruh kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja memberikan manfaat bukan hanya bagi organisasi, tetapi juga manajer, dan individu. Manfaat kinerja bagi organisasi antara lain: menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi pekerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai inti, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan pengetahuan, meningkatkan dasar keterampilan, mengusahakan perbaikan dan pengembangan, mengusahakan basis perencanaan karier, mendukung inisiatif kualitas total dan pelayanan pelanggan, dan terakhir mendukung program perubahan budaya.²

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting bagi kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat sasaran, strategi, inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. Kinerja juga merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun, implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, inisiatif, inovasi dan kepentingan.³ Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi. Pelaksanaan pekerjaan oleh para karyawan di lingkungan sebuah perusahaan pada dasarnya berlangsung dalam kondisi karyawan sebagai manusia.

Suasana batin/ psikologis seorang karyawan sangat besar pengaruhnya pada pelaksanaan pekerjaannya. Hal itu terlihat dalam semangat atau gairah kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai kontribusi bagi pencapaian tujuan bisnis perusahaan tempatnya bekerja. Dari segi psikologis kenyataan menunjukkan bahwa bergairah atau bersemangat dan sebaliknya tidak bergairah atau tidak bersemangat seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya,

² Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2007), h.10

³ Ibid, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2007), h.4

sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Dengan kata lain setiap karyawan memerlukan motivasi kerja yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara bersemangat, bergairah dan berdedikasi.

Setiap manajemen perlu mengelola dan mengetahui kinerja karyawannya, apakah sudah sesuai dengan standar kinerja perusahaan atau tidak. Dengan mengetahui kinerja, perusahaan akan lebih mengetahui seberapa jauh pengembangan mutu sumber daya manusia karyawan telah berhasil dengan efektif. Motivasi adalah dorongan atau daya penggerak, motivasi hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.⁴

Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Pentingnya masalah kinerja karyawan ini dapat dilihat suatu organisasi dibentuk untuk suatu tujuan tertentu, baik bagi organisasi, manajer dan individu. suatu kondisi yang harus diketahui dan dikomfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.⁵

Dalam upaya menciptakan kinerja karyawan yang optimal pada PT. Pegadaian syariah Setia Budi Medan masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Dimana Banyak fenomena-fenomena yang ditemui terkait dengan rendahnya motivasi karyawan antara lain adalah kurangnya inisiatif kerja karyawan dalam melaksanakan tugas, seperti bekerja dengan penuh ketekunan jika hanya diawasi oleh pimpinan, sebagian karyawan dalam bekerja masih menggunakan cara-cara kerja lama dan tidak adanya keinginan karyawan untuk melakukan sistem kerja yang baru.

⁴ Hasibuan Malayu, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. (Jakarta:PT. Bumi Aksara,2011), h.216

⁵ Juliansyah Noor, *Penelitian Ilmu Manajemen: Tinjauan Filosofis dan Praktis* (Jakarta: Kencana, 2013), h. 270

Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Dimana memiliki kinerja karyawan yang aktif dan insiatif dalam berprestasi dan perkembangan perusahaan itu sendiri. Selangkah lebih maju maka kualitas kinerja karyawan akan naik apabila ada suatu dukungan atau dorongan dari pimpinan perusahaan yang digeluti karyawan. Maka terdapat kesimpulan bahwa motivasi begitu berdampak pada prestasi kenaikan kinerja karyawan. Dengan kata lain manajemen sebagai proses mendaya guna orang lain untuk mencapai suatu tujuan (organisasi), hanya akan berlangsung efektif dan efisien, jika para manager mampu memotivasi para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya.⁶

PT. Pegadaian syariah Setia Budi Medan yang terus berkembang dan mempunyai tujuan jangka panjang, untuk itu harus di dukung oleh ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas demi tercapainya tujuan perusahaan. sisi lain perusahaan harus menjalankan fungsi sosial secara internal dan eksternal untuk menjamin kesejahteraan para anggotanya juga berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan. Untuk dapat bersaing dengan industri yang sejenis lainnya, perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal.

Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing - masing, maka karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

⁶ Nawawi Hadari H., *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yng Kompetitif* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2008), h. 351

Kinerja karyawan menjadi pandangan utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam suatu organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing - masing, maka karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan penjabaran diatas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Syariah Setia Budi Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas bahwa ada beberapa identifikasi masalah kinerja karyawan adalah:

1. Kinerja karyawan yang menurun akibat minimnya kemampuan dan pengetahuan para karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Setia Budi Medan.
2. Kurangnya motivasi dari atasan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Setia Budi Medan.
3. Minimnya inisiatif para karyawan, sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi pada PT. Pegadaian Syariah Setia Budi Medan.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka dapat disusun rumusan masalah penelitian ini adalah: “Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Setia Budi Medan?”.

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai melalui penelitian ini adalah: “Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Setia Budi Medan”.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Selain sebagai syarat menyelesaikan pendidikan juga dapat menambah ilmu pengetahuan dan melatih penulis untuk dapat menerapkan teori-teori yang diperoleh dari penelitian dalam kehidupan.

2. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan akan menjadi sumbangan pemikiran bagi peneliti selanjutnya.

3. Bagi pihak perusahaan

Hasil penelitian diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan dengan meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan Organisasi, Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.⁷ Sedangkan menurut Veithzal Rivai mengemukakan “kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.⁸

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kinerja adalah hasil kerja yang dicapai setiap karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan yang disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja karyawan yang berlaku dalam organisasi. serta dengan memiliki kinerja karyawan yang baik maka kemungkinan besar kinerja dalam perusahaan juga baik atau kinerja merupakan perilaku nyata yang

⁷ Mangkunegara Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2000), h. 67

⁸ Rivai Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT. GrafindoPersada, 2004), h. 309

ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Menurut terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira menyatakan bahwa “kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan”.⁹ John Withmore dan Coachi “kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntun dari seseorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan”.¹⁰ Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikomfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Kinerja juga dapat disimpulkan sebagai prestasi kerja yakni hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam Islam pekerjaan juga menjadi sebuah perintah Allah SWT. Maka dari setiap apa yang kita kerjakan adalah sebuah prestasi bagi perusahaan dan menjadi aktivitas serta tanggung bagi kita. Bagi seorang muslim pekerjaan adalah suatu hak dan kewajiban yang selalu dalam pengawasan-Nya. Bahkan Allah mengutus dua malaikat yang tidak pernah lengah untuk mencatat seluruh amal perbuatan. Sebagaimana perintah Allah SWT dalam Firman-Nya QS.At-Taubah:105

⁹ Sadeli Jimmy dan Prawira Bayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Jilid 2*, (Jakarta: Penerbit Salemba,2001), h. 78

¹⁰ Ibid, *Coaching For Performance: Seni Mengarahkan Untuk Mendongkrak Kinerja*,

وَقُلِ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ

فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."¹¹
(QS.At-Taubah:105)

Setiap apa yang kita perbuat akan menjadi pertanggung jawaban bagi kita di yaumul hisab maka dengan itu didasarkan pada pandangan bahwa pekerjaan atau jabatan adalah amanat, yakni suatu kepercayaan yang membutuhkan pertanggung jawaban. Pertanggung jawaban dilakukan terhadap seluruh proses kerja yang dilaksanakan oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya. Bekerjalah sesuai skill dan keahlian yang kita miliki. Dengan menyelesaikan tanggung jawab yang kita miliki itu menjadi porsi tersendiri bagi kita. QS. Al-Isra :84

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا ﴿٨٤﴾

"Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing". Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.¹²(QS Al-Isra:84).

¹¹ Al-Qur'an Juz: 11 Surah At-Taubah Ayat: 105

¹² Al-Qur'an Juz: 15 Surah Al-Isra ayat: 84

Berdasarkan ayat diatas merupakan motivator bagi kita yang taat dan yang tidak taat. Seakan Allah berfirman “bekerjalah dengan sungguh-sungguh demi masa depanmu, baik untuk dunia maupun akhirat, maka masing-masing memiliki konsekuensi pahala (*reward*) maupun hukuman”. Jika di dunia perilakunya baik, maka akan mendapatkan pujian di dunia sekaligus pahala yang besar di akhirat. Begitu juga dalam bekerja, jika ia berprestasi maka secara otomatis ia juga akan memperoleh penghargaan, bonus, promosi jabatan dan lain-lain. Bahkan, jika kesungguhannya dalam bekerja ia sadari sebagai ibadah maka ia akan memperoleh pahala di akhirat kelak.

b. Karakteristik Kinerja Karyawan

Mink mengemukakan pendapatnya bahwa individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik, yaitu diantaranya:

- a. berorientasi pada prestasi
- b. memiliki percaya diri
- c. Pengendalian diri
- d. kompetensi.¹³

Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2002:68) karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan.
- e. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogram.¹⁴

¹³ Mink, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kinerja)*, (Jakarta:PT. Elek Media Komputindo, 1993), h. 76

c. Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu:

- a. Kemampuan
- b. Motivasi
- c. Dukungan yang diterima
- d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
- e. Hubungan mereka dengan organisasi.¹⁵

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- a. Faktor kemampuan secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan ralita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.¹⁶

Menurut Gomez dalam melakukan penelitian terhadap kinerja maka ada delapan dimensi yang perlu mendapatkan perhatian, antara lain:

- a. Kualitas kerja yaitu Kualitas ini akan dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan.
- b. Kuantitas kerja yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.

¹⁴ Mangkunegara Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002), h. 68

¹⁵ Mathis L. Robert dan Jackson H. John, *Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Buku Kedua, 2001), h. 82

¹⁶ Ibid, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, h. 67

- c. Kreatifitas yaitu gagasan-gagasan dan tindakan-tindakan yang muncul untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- d. Tanggung jawab yaitu dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian tugas.
- e. Kerjasama yaitu kesadaran untuk bekerja sama dengan orang lain.
- f. Inisiatif yaitu ide-ide yang disampaikan sebagai program organisasi dimasa yang mendatang.
- g. Pengetahuan Kerja yaitu seluas apa pengetahuan tentang pekerjaan dan keterampilannya.
- h. Kepribadian yaitu menyangkut kepribadian, kemampuan dan integritas pribadi.¹⁷

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Efektivitas dan efisiensi
- b. Otoritas dan tanggung jawab
- c. Disiplin
- d. Inisiatif.¹⁸

Menurut Wirawan Kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, faktor-faktor tersebut adalah:

1. Faktor lingkungan eksternal organisasi:
 - a. Kehidupan ekonomi
 - b. Kehidupan politik
 - c. Kehidupan sosial
 - d. Budaya dan agama
 - e. Kompetitor
2. Faktor lingkungan internal organisasi.:
 - a. Visi, misi dan tujuan organisasi
 - b. Kebijakan organisasi

¹⁷ Gomez dan Cardoso Faustino, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2003), h. 142

¹⁸ Sutrisno Edi, *Budaya Organisasi*, (Jakarta:Kecncana, 2010), h. 176

- c. Kompensasi, modal, iklim dan budaya organisasi
- d. Teknologi dan strategi organisasi.¹⁹

3. Faktor internal pegawai:

- a. Bakat dan sifat pribadi
- b. Kreativitas
- c. Pengalaman kerja
- d. Keadaan fisik dan keadaan psikologi
- e. Pengetahuan dan keterampilan.

Pada dasarnya kebutuhan hidup manusia tidak terbatas tidak hanya berupa material, tetapi juga nonmaterial, seperti kemampuan dan kepuasan kerja. Setiap karyawan cenderung dihadapkan pada hal-hal yang tidak terduga di dalam proses mencapai tujuan yang sedang di jalankannya, dengan memperhatikan faktor-faktor yang ada diharapkan akan memperkecil resiko yang akan terjadi.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Azual Juliandi indikator kinerja bisa dilihat dari perilaku pada saat masuk kerja, proses kerja dan keluar kerja, pencapaian tugas, tanggung jawab dalam melaksanakan kerja, kerjasama dan sebagainya.²⁰

Sedangkan menurut Robbins Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator yaitu:

- a. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

¹⁹ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), h.7

²⁰ Juliandi Azuar, *Metode Penelitian bisnis: Konsep dan Aplikasi*, (Medan: UMSU Press, 2015), h. 30

- c. Ketepatan Waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian, merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Dan beberapa indikator yang dikemukakan oleh Kasmir pada buku *Manajemen Sumber Daya Manusia* yaitu:

- a. Kualitas (mutu) pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.
- b. Kuantitas (jumlah) untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.
- c. Waktu (jangka waktu) Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- d. Penekanan biaya, biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.
- e. Pengawasan, hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Hubungan antar karyawan, penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan.²¹

²¹ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT.Grafindo Persada, 2016), h. 208

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya menilai secara fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan individual dan dukungan perusahaan. Sehingga indikator kinerja adalah kerja sama, kehadiran, ketepatan waktu, kuantitas, kualitas.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa latin “*Movere*” yang berarti “Dorongan atau Daya penggerak”. Dalam istilah motivasi tercakup berbagai aspek tingkah manusia yang mendorongnya untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu hal. Namun dalam uraian berikut ini, motivasi berarti pendorong manusia untuk bertindak atau berbuat, beberapa pengertian menurut para ahli:

Menurut Saydam Motivasi dalam kehidupan sehari-hari diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipakasa.²² Hasibuan berpendapat Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.²³

Menurut Danim mengatakan bahwa "Motivasi adalah sesuatu kekuatan dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan atau mekanisme psikolog yang mendorong seseorang kelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendakinya".²⁴ Menurut Rachmawati mengemukakan bahwa "Motivasi merupakan faktor-faktor

²² Saydam, Gouzali, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human resources Management): Suatu pendekatan Mikro*, (Jakarta:Penerbit Djambatan, 2000), h. 326

²³ Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003), h. 143

²⁴ Danim, Sudarwan, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, (Jakarta:Rineka Cipta, 2004), h. 4

yang mempengaruhi diri dalam mengarahkan dan menggerakkan individu untuk menciptakan tujuan tertentu".²⁵

Motivasi pada dasarnya adalah proses untuk mencoba memengaruhi seseorang agar melakukan yang kita inginkan, dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Dengan dorongan (driving force) disini dimaksudkan desakan yang alami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup dan kecenderungan untuk mempertahankan hidup.

Dengan demikian, motivasi kinerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja, atau dapat pula dikatakan bahwa melalui motivasi sebagai faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan tertentu, oleh sebab itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap tindakan yang dilakukan oleh seseorang manusia pasti memiliki faktor yang mendorong perbuatan tersebut Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan.

Tanpa adanya motivasi dari pada pimpinan atau para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang besar dari para karyawan maka hal tersebut merupakan suatu jaminan atau keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Dalam Islam juga banyak pengetahuan tentang motivasi dan beberapa hadist dan Surah Al-Qur'an yang memotivasi kita dalam bekerja baik dari segi manajemen, organisasi dan lain-lain. Segala aktivitas yang kita lakukan semuanya berdasarkan dari penjelasan dari dalam kitab Suci AL-Qur'an yaitu firman Allah SWT .QS.Al-Mulk:15

²⁵ Rahmawati, Icke Kusdyah, *Manajemen Cetakan ketiga*, (Bandung:CV. Alfabeta, 2004), h. 176

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ ﴿١٥﴾

Artinya:”Dialah Yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezekinya. Dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan”.²⁶(QS. Al-Mulk:15)

Dengan pengetahuan kita yang luas sering kali kita menyalahgunakan pengetahuan tersebut dengan adanya panduan AL-Qur’an dan Hadist maka telah jelas dijabarkan bahwa dengan bekerja di jalan Allah SWT dan saling tolong menolong dalam setiap langkah maka itu menjadi prestasi baik bagi dunia maupun akhirat. Dengan saling mengingatkan dan memotivasi sesama kadang tanpa disadari prestasi kerja meningkat hingga meningkatnya prestasi kerja, dengan demikian berbuat baiklah dan terus saling mengingatkan dalam hal kebaikan. QS.Al-Qasas:77

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۗ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ وَأَحْسِنَ كَمَا

أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۗ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”.²⁷ (QS. AL-Qasas:77)

²⁶ Al-Quran Juz:29 Surah: Al-Mulk ayat:15

²⁷ Al-Qur’an Juz:20 Surah:AL-Qasas Ayat:77

Tiap manajemen perlu mengelola dan mengetahui kinerja karyawannya, apakah sudah sesuai dengan standar kinerja perusahaan atau tidak. Dengan mengetahui kinerja, perusahaan akan lebih mengetahui seberapa jauh pengembangan mutu sumber daya manusia karyawan telah berhasil dengan efektif. Dengan demikian, dapat diketahui faktor-faktor apa yang memengaruhi kinerja, baik ditinjau dari sisi intrinsik maupun ekstrinsik karyawan.

Manfaatnya terutama untuk menyusun program pengembangan mutu sumber daya manusia. Dengan demikian motivasi yang diharapkan dari karyawan adalah bahwa fungsi dari motivasi dan kemampuan tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila motivasi tinggi dengan didukung oleh kemampuan yang tinggi maka kinerja karyawan juga tinggi dan sebaliknya. Hanya saja yang menjadi permasalahan adalah jika motivasi tinggi tetapi tanpa didukung oleh kemampuan yang cukup, maka pada prinsipnya karyawan tersebut memiliki minat yang tinggi. Karyawan harus meningkatkan kemampuannya baik melalui jalur kursus, pendidikan atau pelatihan dalam hal mencapai tujuan perusahaan

Motivasi atau dorongan kepada karyawan untuk bersedia bekerja bersama demi tercapainya tujuan bersama ini terdapat dua macam, yaitu sebagai berikut:

1. *Motivasi Finansial*: yaitu dorongan yang dilakukan dengan memberikan imbalan finansial kepada karyawan. Imbalan tersebut sering disebut insentif.
2. *Motivasi Nonfinansial*: yaitu dorongan yang diwujudkan tidak dalam bentuk finansial/ uang dll, akan tetapi berupa hal-hal seperti pujian, penghargaan, pendekatan manusia dan sebagainya.²⁸

Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai

²⁸ Rivai Veithzal, Arviayan Arifin, *Islamic Leadership: Membangun Super Leadership Melalui Kecerdasan Spiritual*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013), h. 387

dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi. Sementara itu, Newstrom mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi terbagi empat yaitu:

1. *Engagement* merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif dan usaha meneruskan.
2. *Commitment* adalah suatu tingkatan dimana pekerja mengikat dengan organisasi dan menunjukkan tindakan *organizational citizenship*.
3. *Satisfactioan*, Kepepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan di tempat kerja.
4. *Turnover* merupakan kehilangan pekerjaan yang dihargai.

b. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Menurut Edy Sutrisno faktor-faktor motivasi terbagi dua yaitu:

1. Faktor Intern, faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:
 - a. Keinginan untuk dapat hidup.
 - b. Keinginan untuk dapat penghargaan.
 - c. Keinginan untuk dapat pengakuan.
 - d. Keingin untuk berkuasa dan yang kedua.
2. Faktor Estern, faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:
 - a. Kondisi lingkungan kerja .
 - b. Kompensasi yang memadai .
 - c. Supervisi yang baik.
 - d. Adanya jaminan pekerjaan
 - e. Status dan tanggung jawab.
 - f. Perturan yang fleksibel.²⁹

²⁹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Kencana, 2009), h.116

Baldoni mengemukakan pendapat bahwa terdapat tiga faktor pendorong utama motivasi yaitu:

1. *Energize* adalah apa yang dilakukan pemimpin ketika mereka menetapkan contoh yang benar, mengkomunikasikan dengan jelas dan menantang dengan cara yang tepat. Dengan demikian *energize* mengandung makna memberi energi atau tenaga tambahan kepada bawahan.
2. *Encourage* adalah apa yang dilakukan pemimpin untuk mendukung proses motivasi melalui pemberdayaan, *coaching* dan penghargaan. *Encourage* mengandung makna pemimpin membuat berani atau mendorong bawahan lebih berani melakukan sesuatu karena diberi dukungan oleh pemimpin.
3. *Exhorting* adalah bagaimana pemimpin menciptakan pengalaman berdasarkan pengorbanan dan inspirasi yang menyiapkan landasan dimana motivasi berkembang.³⁰

Sedangkan menurut Faustino mengemukakan faktor-faktor motivasi kerja terbagi dua yaitu:

- a. Faktor individual, yang tergolong pada individual adalah kebutuhan (*needs*), tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*) dan kemampuan (*abilities*).
- b. faktor organisasional, yang tergolong dari organisasioanal meliputi: pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*).³¹

c. Teor-teori Motivasi

Menurut Edy Sutrisno tidak ada organisasi yang dapat berhasil tanpa tingkat komitmen dan usaha tertentu dari para anggotanya. Karena alasan itu para manajer dan pakar manajemen selalu merumuskan teori-teori

³⁰ Baldoni, Jhon, *Motivation: Secrets Of Great Leader*. (New York: McGraw-Hill,2005), h.6

³¹ Gomes, Faustino Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2003), h. 180-181

tentang motivasi. Teori motivasi dikelompokkan dua aspek, yaitu teori kepuasan dan motivasi proses.

- a. Teori Kepuasan, teori ini mendasarkan atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan mendukung dan menghentikan prilakunya. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja seseorang. Kebutuhan dan pendorong itu adalah keinginan memenuhi kepuasan material maupun nonmaterial yang diperolehnya dari hasil pekerjaannya.
- b. Teori motivasi proses, teori proses memusatkan perhatiannya pada bagaimana motivasi terjadi. Dengan kata lain, teori proses pada dasarnya berusaha menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan manajer. Bila diperhatikan secara mendalam teori ini merupakan proses sebab dan akibat bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang telah diperolehnya. Jika bekerja baik saat ini, akan diperoleh hasil yang baik untuk hari esok. Jadi, hasil yang dicapai tercermin dalam bagaimana proses kegiatan yang dilakukan seseorang, hasil hari ini merupakan kegiatan hari kemarin.³²

d. Pandangan Motivasi dalam Organisasi

Setelah kita bicarakan berbagai teori motivasi maka pada bagian ini kita akan membicarakan berbagai pandangan manajer tentang motivasi yang dicoba dihubungkan dengan tahapan-tahapan pemikiran manajemen. Berikut beberapa pandangan motivasi dalam organisasi:

³² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), h.121

- a. Model tradisional, model motivasi tradisional dihubungkan dengan tokoh Fredrick Taylor dan aliran manajemen ilmiah. Sesuai dengan aliran ini, aspek yang sangat penting dari pekerjaan manajer adalah bagaimana membuat para karyawan bisa menjalankan pekerjaan mereka yang membosankan dan berulang-ulang dengan cara yang paling efisien. Untuk memberikan dorongan kepada karyawan agar melakukan tugas mereka dengan berhasil, para manajer menggunakan sistem upah insentif contohnya seperti imbalan upah keuangan karena semakin meningkatnya prestasi kerja karyawan.
- b. Model hubungan manusiawi, Elton Mayo dan peneliti tentang hubungan manusiawi lainnya menemukan bahwa kontak sosial yang dialami mereka, kebosanan serta rutinitas pekerjaan merupakan hal-hal yang mengurangi motivasi mereka dalam bekerja. Sehingga mereka menganjurkan para manajer bisa memotivasi para karyawan dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan dengan membuat mereka merasa penting dan berguna, guna untuk memicu mereka dalam prestasi kerjanya. Dalam model hubungan manusiawi para karyawan diharapkan untuk menerima wewenang manajer karena atasan mereka memperlakukan mereka dengan baik dan tenggang rasa, juga penuh perhatian atas segala kebutuhan mereka. (3) Model sumber daya manusia, banyak pendapat yang menyatakan bahwa, para karyawan sebenarnya mempunyai motivasi yang sangat beraneka ragam, bukan hanya motivasi karena uang ataupun keinginan akan kepuasan, tetapi kebutuhan untuk berprestasi dan mempunyai arti dalam bekerja. Tugas manajer dalam model ini, bukannya menyuap karyawan dengan upah atau uang saja tetapi juga untuk mengembangkan rasa tanggung jawab bersama dalam mencapai tujuan organisasi dan anggotanya, dimana setiap

klaryawan menumbangkan sesuai dengan kepentingan dan kemampuannya masing-masing.³³

e. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Sondang Siagian mengemukakan beberapa indikator motivasi yaitu:

- a. Daya pendorong, daya pendorong adalah semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum.
- b. Kemauan, kemauan merupakan dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi dari luar diri.
- c. Kerelaan, kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.
- d. Membentuk keahlian adalah kemahiran dalam suatu ilmu (kepandaian pekerjaan).
- e. Membentuk Keterampilan, keterampilan ialah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu.
- f. Tanggung jawab adalah sebagai suatu akibat lebih lanjut dari perana pelaksanaan peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan.
- g. Kewajiban merupakan keharusan yang harus dilaksanakan.³⁴

³³ Rivai Veithzal, Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2009), h.852

³⁴ Siagian Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008) h.

B. Penelitian Terdahulu

NO	Nama	Judul Jurnal	Variabel	Hasil Penelitian
1	Olivia Theodor a	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sejahtera Motor Gemilang	Motivasi dan Kinerja Karyawan	Berdasarkan pada hasil analisis dan pengujian hipotesis, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: 1. Secara simultan motivasi <i>existence</i> , motivasi <i>relatedness</i> , motivasi <i>growth</i> , mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. 2. Secara Parsial, motivasi <i>relatedness</i> dan motivasi <i>growth</i> mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. Sedangkan motivasi <i>existence</i> tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. 3. Motivasi <i>Existence</i> memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang, dibandingkan dengan motivasi <i>relatedness</i> dan motivasi <i>growth</i> .

2	Rahmayanti	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.Putra KaltimSamarinda	Motivasi dan Kinerja Karyawan	<p>Agar kinerja karyawan pada CV. Putra Kaltim Samarinda dapat terus terjaga dan meningkatkan maka hendaknya motivasi kerja lebih mendukung dalam bekerja karna teori tersebut terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan CV. Putra Kaltim Samarinda.</p> <p>Variabel motivasi kerja ternyata mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Putra Kaltim Samarinda sehingga kedepannya lebih memprioritaskan variabel motivasi kerja dengan cara membrikan suatu dukungan kepada karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, Volume 2, Nomor 2, 2014: 215-229 228</p> <p>menyelesaikan perkerjaan dapat yang mendorong karyawan pada CV. Putra Kaltim Samarinda. Kinerja akan dapat berhasil jika berjalan sesuai pekerjaanya dalam mencapai hasil kerja yang lebih dari yangdiharapkan jika memperhatikan faktor-faktor</p>
---	------------	---	-------------------------------	--

				lain, seperti gaji yang sesuai, kehormatan dan pengakuan, perlakuan yang adil dan suasana kerja yang menarik serta variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian agar dapat meningkatkan kinerja karyawan CV. Putra Kaltim Samarinda.
3	Ridwan Isya Luthfi	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya)	Motivasi dan Kinerja Karyawan	<p>Berdasarkan hasil penelitian, analisis, dan rumusan masalah mengenai Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan yang telah dilakukan Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 13 No. 1 Agustus 2014 <i>administrasibisnis.studentjournalub.ac.id</i> 8</p> <p>di PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil Penelitian yang dilakukan di PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya melalui analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata dari responden menilai Motivasi yang terdiri dari Kebutuhan Eksistensi, Kebutuhan Hubungan Sosial,

				<p>Kebutuhan Pertumbuhan serta Kinerja Karyawan sudah tergolong baik.</p> <p>2. Variabel Kebutuhan Eksistensi, Kebutuhan Hubungan Sosial dan Kebutuhan Pertumbuhan memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya.</p> <p>3. Variabel Kebutuhan Eksistensi, Kebutuhan Hubungan Sosial dan Kebutuhan Pertumbuhan memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya.</p> <p>4. Diantara Variabel Kebutuhan Eksistensi, Kebutuhan Hubungan Sosial dan Kebutuhan Pertumbuhan, Variabel Kebutuhan Eksistensi memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya.</p>
--	--	--	--	---

4	Kiki Cahaya Setiawan	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksanaan di Devisi Operasi PT.Pusri Palembang	Motivaasi dan kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang, dapat ditarik simpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang.
---	----------------------------	---	--------------------------------------	---

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan kerangka yang menggambarkan hubungan antar variabel-variabel dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah motivasi kerja sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan.

Dalam hal ini peningkatan kinerja karyawan bukanlah hal yang mudah karena banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Oleh karena itu, motivasi kerja sangat diperlukan dalam hal ini, karena telah diketahui bahwa karyawan adalah sebagai motor penggerak dari seluruh aktivitas dalam mencapai tujuan organisasi.

Dengan demikian perusahaan harus mengutamakan sumber daya manusia dan kesejahteraan karyawan, seperti halnya memberikan dukungan dan motivasi kerja agar karyawan juga terus bergerak lebih efektif dalam strategi menjalankan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan organisasi.

Maka kerangka konseptual penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar II.1

**Kerangka konseptual Pengaruh Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian ini berupaya untuk menunjukkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT.Pegadaian Syariah Setia Budi Medan.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori referensi ilmiah yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.³⁵ Berdasarkan kerangka konseptual di atas menunjukkan bahwa:

HA : Diduga bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah Setia Budi Medan.

HO : Diduga bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah Setia Budi Medan.

³⁵Azuar Juliandi, Irfan dan Saprial Manurung, *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep & Aplikasi* (Medan: Umsu Press, 2015), h.111.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan metode penelitian ini memakai metode kuantitatif, yaitu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Sementara itu penelitian kuantitatif tidak dilakukan secara mendalam, umumnya menyelidiki permukaan saja, dengan demikian memerlukan waktu yang relatif lebih singkat dibanding dengan penelitian kualitatif.³⁶

Sudut pandang jenis analisis data ini adalah menganalisis data berdasarkan jenis permasalahan penelitian yakni deskriptif dan asosiatif dengan menggunakan SPSS yang hanya mampu mengelola data yang bersifat kuantitatif. Bagian ini membicarakan tentang pengolahan data statistik yang berguna untuk pengambilan keputusan terutama dalam bidang penelitian

.Dalam SPSS data kuantitatif dapat yang berbentuk data primer dan sekunder, dimana penulis menetapkan pada data primer yakni misalnya data yang diperoleh dari hasil penyebaran angket (kuisisioner) hasil observasi, maupun hasil wawancara.

³⁶ Azuar Juliandi, Irfan dan Sapri Manurung, *Metode Penelitian Bisnis: Konsep & Aplikasi*, (Medan: Umsu Press, 2015), h. 12

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada PT. Pegadaian Syariah Setia Budi Medan dan waktu penellitian yang direncanakan pada bulan Oktober-Maret 2018.

Gambar III.1
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																							
		Novemb er 2017				Desemb er 2017				Januari 2018				Februari 2018				Maret 2018				April 2018			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Pengajuan Judul																								
2	Penyusunan Proposal																								
3	Bimbingan Proposal																								
4	Seminar Proposal																								
5	Pengumpulan Data																								
6	Bimbingan Skripsi																								
7	Sidang Skripsi																								

C. Defenisi Operasional

1. Variabel Independen

Variabel independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian yang menjadi variabel independen (bebas) adalah motivasi kerja.

Motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

2. Variabel Dependen

Variabel dependen (terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel independen (bebas). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen (terikat) adalah kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu, kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan organisasi. Beberapa indikator motivasi kerja dan indikator kinerja karyawan adalah:

Tabel III.2
Indikator Motivasi Kerja (X) dan Indikator
Kinerja Karyawan (Y).

No	Indikator Motivasi Kerja(X)	Indikator Kinerja Karyawan (Y)
1	Daya pendorong	Kualitas
2	Kemauan	Kuantitas
3	Keterampilan	Ketepatan waktu
4	Tanggung jawab	Efektifitas
5	Kewajiban	Kemandirian

D. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer yaitu data yang di peroleh langsung dari responden untuk menjawab masalah riset dengan menggunakan kuesioner.

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi penelitian merupakan seluruh elemen/unsur yang akan diamati atau diteliti.³⁷ Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan sebanyak 20 orang pada PT. Pegadaian Syariah Setia Budi Medan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi³⁸. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Sampling Jenuh*. *Sampling Jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil yang biasanya kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel³⁹.

Untuk mendapatkan sampel yang tepat, maka penelitian ini menggunakan rumus slovin:

$$n = N / (1 + N \cdot (e)^2)$$

Keterangan:

n : Jumlah sampel

N : Jumlah total populasi

e : Batas toleransi error

$$n = N / (1 + N \cdot (e)^2) \quad n = 20 / (1 + 20 \cdot (0,01)^2) = 19$$

Dari perhitungan dengan rumus diatas dapat diketahui jumlah sampelnya yaitu sebanyak responden dengan tingkat kesalahan 1% dan populasi yang sesuai dengan karakteristik penelitian.

F. Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

³⁷ Azuar Juliandi, Irfan dan Saprinal Manurung, *Metode Penelitian Bisnis: Konsep & Aplikasi*, (Medan: Umsu Press, 2015), h. 114

³⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, ((Bandung: Alfabeta, 2016) h. 80

³⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), h.85

1. Studi Literatur

Studi Literatur adalah kegiatan yang meliputi mencari secara literatur, melokalisasi, dan menganalisis dokumen yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti. Dokumen bisa berupa teori-teori dan bisa pula hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai permasalahan yang akan diteliti.⁴⁰

2. Angket

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan memberi pertanyaan atau pernyataan kepada responden. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dengan menggunakan skala Likert 5 poin yaitu sebagai berikut :

Tabel III.3
Skala Likert

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3. Observasi

Observasi/pengamatan merupakan kegiatan melihat suatu kondisi secara langsung terhadap objek yang diteliti.⁴¹ Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

G. Teknik Analisis Data

Berikut ini merupakan tahapan dalam menganalisis data penelitian yaitu :

⁴⁰Etta Sangadji dan Sopiah, *Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis dalam Penelitian*, (Yogyakarta: Andi Yogyakarta, 2010), h. 170.

⁴¹ Azuar Juliandi, Irfan dan Saprihal Manurung, *Metode Penelitian Bisnis: Konsep & Aplikasi*, (Medan: Umsu Press, 2015), h. 70

1. Uji Validitas

Uji validitas item atau butir akan digunakan Uji Korelasi *Pearson Product Moment*. Dalam uji ini, setiap item akan diuji realisasinya dengan skor total variabel tersebut. Rumus yang digunakan untuk uji yaitu :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : koefisien korelasi *Product Moment*

X : nilai dari item (pertanyaan)

Y : nilai dari total item

N : banyaknya responden atau sample penelitian 60.

Kriteria penilaian uji validitas, adalah: Apabila r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid dan apabila r hitung $<$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner adalah dengan menggunakan rumus *Koefisien Cronbach Alpha*, yaitu :

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \times \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t} \right\}$$

Keterangan :

r_{11} : Nilai reliabilitas

S_i : Jumlah varians skor tiap-tiap item

S_t : Varians total

k : Jumlah item

Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item atau pertanyaan pada penelitian ini akan menggunakan rumus Koefisien *Cronbach Alpha*. Nilai Cronbach Alpha pada penelitian ini akan digunakan nilai 0.6 dengan asumsi bahwa daftar pertanyaan yang diuji akan dikatakan reliabel bila nilai Cronbach Alpha ≥ 0.6 .⁴²

3. Uji Normalitas

Pengujian normalisasi data menggunakan program IMB SPSS statistik 20 yang dapat dilihat dari grafik normal *probability plot* (normal p-p plot) jika titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah diagonalnya, maka data tersebut terdistribusi dengan normal, dan begitu juga sebaliknya.

4. Uji Regresi sederhana

⁴² Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Edisi 5 (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), h. 140

Analisis regresi pada penelitian ini menggunakan bantuan program IMB SPSS statistic 20. Persamaan regresi yang di bentuk adalah sebagaiberikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y :Variabel Kinerja Karyawan

A : Konstanta (nilai Y apabila X = 0)

bX : Variabel Manajemen Syariah

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel indeviden (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Signifikan artinya berarti atau berpengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan).

5. Uji Parsial t hitung (uji t)

Uji t digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t ini dilakuakn dengan ketentuan :

- a. Bila $t_{hitung} < t_{table}$, maka H_0 diterima dan ditolak H_a yang artinya bahwa secara bersama-sama variabel independen tidak berpengaruh variabel dependen.
- b. Bila $t_{hitung} > t_{table}$, maka H_0 ditolak dan menerima H_a artinyan bahwa secara bersana-ssama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Pengujian ini juga dapat menggunakan pengamatan nilai signifikan t pada tingkat sebesar 5 %. Analisis ini di didasrkan pada perbandingan antara nilai signifikansi t dengan nilai signifikansi 0,05 dengan ketentuan :

- a. Jika signifikansi $t < 0,05$ maka H_0 di tolak berarti variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

- b. Jika signifikansi $t > 0,05$ maka H_0 di terima berarti variable independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variable dependen.

6. Uji koefisien determinasi (adjust r^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur sebesar jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable terikat. Nilai determinasi antar 0 dan 1. Nilai *adjusted* R^2 yang kecil berarti kemampuan variable bebas dalam menjelaskan variable terikat sangat terbatas, begitu sebaliknya.

BAB VI

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel X, dan 10 pernyataan untuk variabel Y dimana yang menjadi variabel X adalah motivasi kerja, dan yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan. Angket ini diberikan kepada 19 karyawan di PT. Pegadaian Syariah Setia Budi Medan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skala likert* berbentuk tabel ceklis.

Tabel IV.1
Pengukuran Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Normal	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Pada tabel IV.1 di atas digunakan skala likert untuk menghitung variabel bebas yaitu motivasi kerja (X) maupun variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) dengan skor angket dimulai dari skor 5 (sangat setuju) sampai skor 1 (sangat tidak setuju).

2. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang diperoleh melalui kuisioner yang diberikan kepada mustahik penerima bantuan karyawan di PT.

Pegadaian Syariah Setia Budi Medan, maka akan dapat diketahui karakteristik karyawan,, responden menguraikan atau memberikan gambaran mengenai identitas responden dalam penelitian ini. Sebab dengan menguraikan karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini akan dapat diketahui identitas responden secara terperinci. Oleh karena itulah deskripsi karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi beberapa kelompok kelamin responden, usia responden, pendidikan responden serta masa kerja responden.

Dalam pelaksanaan penelitian ini, ditentukan sebesar 19 orang responden. Dari 19 kuisioner yang dibagikan kepada responden, semua kuisioner telah dikembalikan dan diolah lebih lanjut. Oleh karena itu akan diuraikan deskripsi karakteristik responden yaitu sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian, dapat diketahui bahwa dari sampel yang berjumlah 19 orang diperoleh hasil jenis kelamin dari masing-masing responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	12	63,2	63,2	63,2

Perempuan	7	36,8	36,8	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Sumber : Diolah dari SPSS 22.0

Dari tabel IV.2 diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 12 orang atau 63,2% dan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 7 orang atau 36,8%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Dari hasil penelitian, dapat diketahui bahwa dari sampel yang berjumlah 19 orang diperoleh gambaran usia dari masing-masing responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <25 Tahun	3	15,8	15,8	15,8
25-34 Tahun	10	52,6	52,6	68,4
35-44 Tahun	4	21,1	21,1	89,5
> 45 Tahun	2	10,5	10,5	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Sumber : Diolah dari SPSS 22.0

Dari tabel IV.3 diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berusia <25 tahun berjumlah 3 orang atau 15,8% , responden berusia 25-34 tahun berjumlah 10 orang atau 52,6%, responden berusia 35-44 tahun berjumlah 4 orang atau 21,1% dan responden berusia >45 tahun berjumlah 2 orang atau 10,5%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Dari hasil penelitian, dapat diketahui bahwa dari sampel yang berjumlah 19 orang diperoleh gambaran pendidikan dari masing-masing responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	8	42,1	42,1	42,1
D3	1	5,3	5,3	47,4
S1	10	52,6	52,6	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Sumber : Diolah dari SPSS 22.0

Dari tabel IV.4 diatas menunjukkan pendidikan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini diketahui responden berpendidikan SMA sebanyak 8 orang atau 42,1%, responden yang berpendidikan D3 sebanyak 1 orang atau 5,3%, responden yang berpendidikan S1 sebanyak 10 orang atau 52,6%. Maka mayoritas pendidikan yaitu S1.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Dari hasil penelitian, dapat diketahui bahwa dari sampel yang berjumlah 19 orang diperoleh gambaran masa kerja dari masing-masing responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 Tahun	6	31,6	31,6	31,6
6-10 Tahun	10	52,6	52,6	84,2
11-15 Tahun	2	10,5	10,5	94,7
>20 Tahun	1	5,3	5,3	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Sumber : Diolah dari SPSS 22.0

Dari tabel IV.5 diatas menunjukkan masa kerja responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini diketahui responden dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 6 orang atau 31,6%, responden dengan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 10 orang atau 52,6%, responden dengan masa kerja 11-15 tahun sebanyak 2 orang atau 10,5% dan responden dengan masa kerja >20 tahun sebanyak 1 orang atau 5,3%.

B. Hasil Analisis Data

1. Deskripsi Tanggapan Responden

Hasil analisis data ini menjelaskan hasil dari penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Syariah Setia Budi Medan. Untuk lebih jelasnya, berikut ini akan diuraikan

tentang deskripsi tanggapan responden dari masing-masing variabel penelitian

a. Variabel Motivasi Kerja (X)

Variabel motivasi kerja terdiri dari enam indikator yaitu daya pendorong, kemauan, keahlian, keterampilan, tanggung jawab dan kewajiban. Dengan demikian, dari enam indikator tersebut ada 10 *item* pernyataan untuk variabel motivasi kerja. Pilihan jawaban responden terdiri dari sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan kategori sangat setuju diberikan poin 5, setuju diberikan poin 4, netral diberikan poin 3, tidak setuju diberikan poin 2 serta sangat tidak setuju diberikan poin.

Tabel IV.6
Skor Angket Untuk Variabel Motivasi Kerja

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	100%
1	7	37%	12	63%	0	0	0	0	0	0	19	100
2	6	32%	12	63%	1	5%	0	0	0	0	19	100
3	6	32%	13	68%	0	0	0	0	0	0	19	100
4	2	11%	17	89%	0	0	0	0	0	0	19	100
5	4	21%	15	79%	0	0	0	0	0	0	19	100
6	6	32%	13	68%	0	0	0	0	0	0	19	100
7	5	26%	14	74%	0	0	0	0	0	0	19	100
8	3	16%	16	84%	0	0	0	0	0	0	19	100
9	3	16%	14	75%	1	5%	0	0	0	0	19	100
10	4	21%	15	79%	0	0	0	0	0	0	19	100

Berdasarkan tabel IV.6 diatas, dapat diketahui jawaban responden dengan beberapa penjelasan pernyataan berikut ini:

- 1) Jawaban responden tentang “prestasi yang saya raih saat ini sudah sangat memuaskan”,responden menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang (37%), setuju sebanyak 12 orang(63%).
- 2) Jawaban responden tentang”kekuasaan yang saya raih dapat menamba semangat kerja”,responden menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (32%) setuju sebanyak 12 orang 63%) dan kurang setuju 1 orang (5%).
- 3) Jawaban responden tentang “saya merasa dengan bekerja pada perusahaan ini, kebutuhan perumahan yang wajar dapat terpenuhi”,

responden menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (32%) setuju 13 orang (68%).

- 4) Jawaban responden tentang “saya dapat menyelesaikan pekerjaan bersama *teamwork*”, responden menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang (11%), dan setuju sebanyak 17 orang (89%).
- 5) Jawaban responden tentang “saya dapat bersosialisasi dengan karyawan lain”, responden menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang (21%) dan setuju sebanyak 15 orang (79%).
- 6) Jawaban responden tentang “perusahaan memberikan peluang bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya agar lebih maju”, responden menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (32%) setuju sebanyak 13 orang (68%).
- 7) Jawaban responden tentang “saya merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja diperusahaan ini diakui oleh atasan”, responden menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (26%) dan setuju sebanyak 14 orang (74%).
- 8) Jawaban responden tentang saya merasa tertantang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan” responden menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang (16%) dan setuju sebanyak 16 orang (84%).
- 9) Jawaban responden tentang “saya memiliki target agar saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu”, responden menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang (16%), setuju sebanyak 14 orang (75%)`
- 10) Jawaban responden tentang “saya merasa senang karena karyawan pada perusahaan ini bias menerima saya sebagai patner yang baik”, responden menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang (21%), setuju sebanyak 15 orang (79%).

b. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan dari lima indikator yaitu kualitas kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian. Dengan demikian

dari lima indikator tersebut ada 10 *item* pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y). Pilihan jawaban responden terdiri dari sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan kategori sangat setuju diberikan poin 5, setuju diberikan poin 4, netral diberikan poin 3, tidak setuju diberikan poin 2 serta sangat tidak setuju diberikan poin 1.

Tabel IV.7
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	2	11%	17	89%	0	0	0	0	0	0	19	100%
2	0	0	3	16%	8	42%	6	32%	2	11%	19	100%
3	0	0	2	11%	7	37%	9	47%	1	5%	19	100%
4	6	32%	12	63%	1	5%	0	0	0	0	19	100%
5	0	0	2	11%	7	37%	9	47%	1	5%	19	100%
6	4	21%	15	79%	0	0	0	0	0	0	19	100%
7	0	0	3	16%	8	42%	6	32%	2	11%	19	100%
8	3	16%	16	84%	0	0	0	0	0	0	19	100%
9	0	0	2	11%	8	42%	6	32%	3	16%	19	100%
10	2	11%	17	89%	0	0	0	0	0	0	19	100%

Berdasarkan tabel IV.7 diatas dapat diketahui jawaban responden dengan beberapa penjelasan pernyataan berikut ini:

- 1) Jawaban responden tentang “saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal”, responden menjawab sangat setujusebanyak 2 orang (11%), dan setuju sebanyak 17 orang (89%).

- 2) Jawaban responden tentang “pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standart mutu perusahaan”, responden menjawab setuju sebanyak 3 orang (16%) kurang setujusebanyak 8 orang (42%), tidak setuju 6 orang (32%) dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (11%).
- 3) Jawaban responden tentang “saya memberikan gagasan-hahasan untuk kemajuan perusahaan”, responden menjawab menjawab setuju sebanyak 2 orang(11%), kurang setuju 7 orang (37%), tidak setuju 9 orang (47%) dan sangat tidak setuju 1 orang (5%).
- 4) Jawaban responden tentang “hasil kerja saya sesuai dengan target yang telah di tentukan perusahaan”, jawaban respondensangat setujusebanyak 6 orang (32%), setuju sebanyak 12orang(63%),kurang setuju sebanyak 1 orang (5%).
- 5) Jawaban responden tentang “saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan perusahaan”, responden menjawabdan setuju sebanyak 2 orang(11%), kurang setuju 7 orang (37%), ti dak setuju 9 orang (47%) dan sangat tidak setuju 1 orang (5%).
- 6) Jawaban responden tentang “saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efetif dan efisien sehingga tidak perlu banyak instruksi dari atasan”, responden menjawabsangat setujusebanyak 4 orang (21%), dan setuju sebanyak 15 orang (79%).
- 7) Jawaban responden tentang “saya selalu terbuka untuk menerma kritik dan saran atas hasil kerja yang saya peroleh”,respondenmenjawabsetuju sebanyak 3 orang(16%, kurang setuju 8 orang (42%), tidak setuju 6 orang (32%) dan sangat tidak setuju 2 orang (11%).
- 8) Jawaban responden tentang “saya membuat jadwal pencapaian penyelesaian pekerjaan”, responden menjawa bsangat setuju sebanyak 3 orang (16%), setuju sebanyak 16 orang (84%).

- 9) Jawaban responden tentang “saya selalu bersedia untuk berkerja sama dengan sesame anggota perusahaan”,responden menjawab sangat setuju sebanyak setujusebanyak 2orang(11%), kkurang setuju 8 orang (42%), tidak setuju 6 orang (32%) dan sangat tidak setuju 3 orang (16%).
- 10) Jawaban responden tentang “volume pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan harapan atasan”, responden menjawab sangat setujusebanyak 2 orang (11%), dan setujusebanyak 17 orang (89%).

C. Pembahasan Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas instrument adalah program Komputer *Statistical Program For Social Science (SPSS)* versi 22.0. dari 19 daftar pernyataan (angket) yang dijawab dan dikembalikan responden, penulis menginput nilai-nilainya untuk bahan pengujian. Uji validitas menggunakan pendekatan uji korelasi *pearson product moment*. Uji validitas digunakan untuk menguji apakah data tersebut valid / tidak valid.

Pengujian validitas tiap instrument dengan cara mengkolerasikan tiap butir pernyataan tersebut, syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pernyataan valid / tidak valid dengan membandingkan Apabila r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid. Apabila r hitung $<$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

Berdasarkan data yang terkumpul,maka terdapat 10 butir pernyataan untuk variable motivasi kerja(X) dan10 butir pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y).

Tabel IV.8

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X)

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,496(positif)	0,035<0,05	Valid
Item 2	0,527(positif)	0,025<0,05	Valid
Item 3	0,519(positif)	0,023<0,05	Valid
Item 4	0,704 (positif)	0,001<0,05	Valid
Item 5	0,652 (positif)	0,002<0,05	Valid
Item 6	0,972 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 7	0,598 (positif)	0,007<0,05	Valid
Item 8	0,704 (positif)	0,001<0,05	Valid
Item 9	0,582 (positif)	0,009<0,05	Valid
Item 10	0,652 (positif)	0,002<0,05	Valid

Sumber : Diolah dari SPSS 22.0

Dari semua butir pernyataan untuk variabel motivasi kerja ternyata semua pernyataan mempunyai status valid, dan setiap butir pernyataan sah untuk dijadikan instrument penelitian.

Tabel IV.9

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,641 (positif)	0,003<0,05	Valid
Item 2	0,665 (positif)	0,002<0,05	Valid
Item 3	0,566 (positif)	0,012<0,05	Valid
Item 4	0,520 (positif)	0,023<0,05	Valid
Item 5	0,566 (positif)	0,012<0,05	Valid
Item 6	0,614 (positif)	0,005<0,05	Valid
Item 7	0,665 (positif)	0,002<0,05	Valid
Item 8	0,633 (positif)	0,004<0,05	Valid
Item 9	0,574 (positif)	0,010<0,05	Valid
Item 10	0,641 (positif)	0,003<0,05	Valid

Sumber : Diolah dari SPSS 22.0

Dari semua butir pernyataan untuk variabel kinerja karyawan ternyata semua pernyataan mempunyai status valid, dan setiap butir pernyataan sah untuk dijadikan instrument penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Selanjutnya item instrument yang valid diatas diuji reliabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pernyataan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Kriteria penilaian dalam menguji reliabilitas instrument adalah apabila *nilai Cronbach Alpha* 0.6, maka penelitian tersebut dianggap reliabel. Hasilnya seperti yang ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel IV.10
Hasil Uji Reabilitas Variabel X dan Y

Variabel	Nilai reabilitas	Status
Motivasi (X)	0,303	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,764	Reliabel

Sumber : Diolah dari SPSS 22.0

Nilai reliabilitas instrument diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrument sudah memadai karena mendekati (0.6), dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan masing-masing variable sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti.

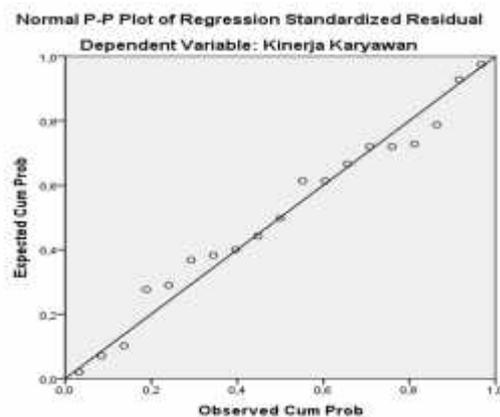
3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah didalam model regresi variabel dependen dengan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang disajikan untuk dianalisis lebih lanjut berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas. Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui as grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dalam SPSS.

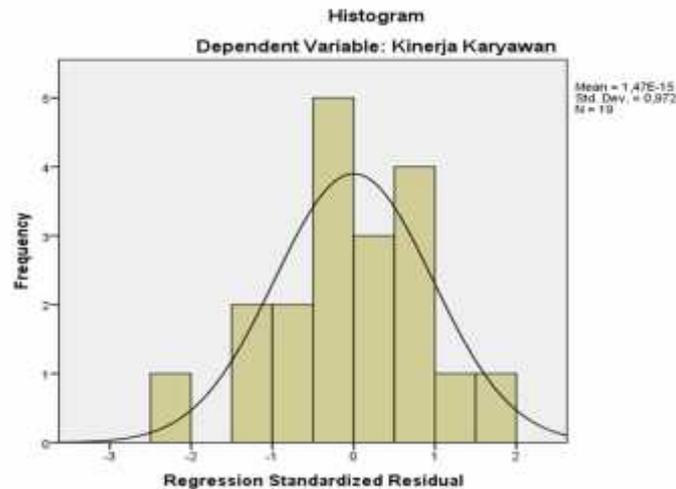
Gambar IV.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Diolah SPSS 22.0

Gambar diatas mengemukakan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah ditemukan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

Gambar IV.2
Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan pengujian distribusi normal, maka data diatas dapat dikatakan telah berdistribusi normal karena distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Berdasarkan pengujian distribusi normal, maka data diatas dapat dikatakan telah berdistribusi normal karena distribusi data tersebut tidak mengarah ke kiri atau mengarah ke kanan.

4. Uji Regresi Linier Sederhana

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.11
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,788	2,698		10,299	,000
	Motivasi	,131	,058	,481	2,262	,037

Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Diolah dari SPSS 22.0

Maka model persamaan regresinya adalah:

$$Y = 27,788 + 0,131X$$

Selanjutnya dari persamaan garis regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien untuk motivasi kerja bernilai positif sebesar 0,131 yang berarti jika nilai motivasi kerja meningkat 1 poin, maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,131 poin.

5. Uji Koefisien Regresi (Uji t)

Nilai perhitungan koefisien (rxy) akan diuji tingkat signifikannya dengan uji hipotesis parsial adalah sebagai berikut:

H₀ : = 0 (tidak ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan).

H_a : ≠ 0 (ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan).

Tabel IV.12
Uji Koefisien Regresi (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,788	2,698		10,299	,000
	Motivasi	,131	,058	,481	2,262	,037

Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Diolah dari SPSS 22.0

Hasil pengujian data diatas terlihat bahwa nilai sig, probability $0,037 < 0,05$ dan nilai^t hitung $2,262 > 2.110^t$ tabel, maka ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat, dengan demikian kesimpulannya adalah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Uji Koefisien Determinan / Adjusted R Square (R^2)

Mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat diketahui uji determinasi yaitu sebagai berikut:

Tabel IV.13
Hasil Uji Determinasi (R)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,481 ^a	,231	,186	3,40483	,231	5,119

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Diolah dari SPSS 22.0

Nilai R Square diatas diketahui 0,231 atau 23,1% menunjukkan sekitar 23,1% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja. Sementara sisanya sebesar 77,0% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil pengujian terlihat bahwa variabel bebas memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Lebih rinci hasil analisis dari pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal ini dilihat dari nilai t nilai $2,262 > 2.110$ dengan sig $0,000 < 0,05$ menunjukkan hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif. Nilai positif tersebut menunjukkan nilai yang searah.

Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada taraf $0,05$. Motivasi Kerja yang terdapat pada Perusahaan yang di rasakan karyawan sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dalam perusahaan tersebut.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pada motivasi kerja yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik, sebaliknya pada motivasi kerja kurang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang kurang baik.

Hal ini diperkuat dan didukung oleh uji t yang menghasilkan nilai sig t sebesar $2,262 > 2.110$. Hal ini berarti hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan berpengaruh positif serta output dari hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar $23,1\%$ artinya besarnya persentase variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebas sebesar $23,1\%$ sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari model penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan pada penelitian ini yaitu:

1. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah Setia Budi Medan. Hal ini diperkuat dan didukung oleh uji t yang menghasilkan nilai sig t sebesar $2,262 > 2.110$, yaitu adanya hasil yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah Setia Budi Medan yang dilaksanakan dengan cara memberikan angket kepada 19 orang responden dapat dilihat dengan Uji t nilai $2,262 > 2.101$ dengan sig $0,000 < 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan berpengaruh positif.
3. Berdasarkan uji Determinasi Nilai R Square 0,231 atau 23,1% menunjukkan sekitar 23,1% variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh motivasi kerja (X). Sementara sisanya sebesar 77,0% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka adapun saran yang dapat disampaikan adalah:

1. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini menunjukkan nilai yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Berarti jika motivasi kerja terus ditingkatkan dalam perusahaan maka kinerja karyawan juga dapat meningkat, serta penelitian ini dapat menjadi pertimbangan dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik lagi, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti dengan permasalahan yang sama agar dapat mengkaji lebih jauh lagi dengan menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kontribusi dari pengaruh motivasi kerja hanya sebesar 23,1% terhadap kinerja karyawan, artinya masih banyak faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah Setia Budi Medan.
3. Bagi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara agar terus meluncurkan mahasiswa yang berbakat dan memiliki pemikiran-pemikiran yang maju dan berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Baldoni, Jhon, 2005, *Motivation: Secrets Of Great Leader*, McGraw-Hill, New York.
- Danim, Sudarwan, 2004, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Edy Sutrisno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.
- Etta Sangadji dan Sopiah, 2010, *Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis dalam Penelitian*, Andi Yogyakarta.
- Gomez dan Cardoso Faustino, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Hasibuan Malayu S.P, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Akasara, Jakarta.
- Imam Ghozali, 2013, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Edisi 5, Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Juliansyah Noor, 2013, *Penelitian Ilmu Manajemen: Tinjauan Filosofis dan Praktis* Kencana: Jakarta.
- Juliandi Azuar, Irfan dan Saprinal Manurung, 2015, *Metode Penelitian bisnis: Konsep dan Aplikasi*, UMSU Press: Medan.
- Kasmir, 201, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT.Grafindo Persada, Jakarta.
- Mink, 1993, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kinerja)*, PT. Elek Media Komputindo: Jakarta.
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mathis L. Robert dan Jackson H. John, 2001, *Sumber Daya Manusia*, Buku Kedua: Jakarta.
- Moehariono, 2012, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, PT.Rajagafindo Persada: Jakarta.
- Nawawi Hadari H., 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif* Gdjah Mada University Press: Yogyakarta.

- Mangkunegara Anwar Prabu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya:Bandung.
- Rivai Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, PT. GrafindoPersada: Jakarta.
- Rahmawati, Icke Kusdyah, 2004, *Manajemen Cetakan ketiga*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Rivai Veithzal, Arviayan Arifin, 2013, *Islamic Leadership: Membangun Super Leadership Melalui Kecerdasan Spiritual*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Rivai Veithzal, Ella Jauvani Sagala, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Sadeli Jimmy dan Prawira Bayu, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Jilid 2*, Penerbit Salemba: Jakarta.
- Siagian Sondang, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, CV.Alfabeta:Bandung
- Sutrisno Edi, 2010, *Budaya Organisasi*, Kecncana:Jakarta.
- Saydam, Gouzali, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human resources Management): Suatu pendekatan Mikro*, Penerbit Djambatan, Jakarta.
- Wirawan, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*, Salemba Empat:Jakarta.
- Wibowo, 2007, *Manajemen Kinerja*, PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta.



Ethical, Credible & Transparent

Si mengawasi surat ini agar tidak ada
mud dan lenggangnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax.(061) 6623474, 66311003
Website: www.umsu.ac.id E-mail: rektor@umsu.ac.id

Nomor : *At* /II.3/UMSU-01//F/2018
Lamp :
Hal : *Izin Riset*

03 J Akhir 1439 H
12 Februari 2018 M

Kepada Yth : **Pimpinan PT Pegadaian Syariah Cabang Setia Budi Medan**
Di

Tempat.

Bismillahirrahmanirrahim

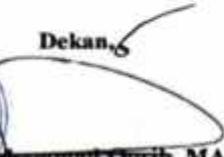
Assalamu'alaikum wr.wb.

Dengan hormat, dalam rangka penyusunan Skripsi Mahasiswa guna memperoleh Gelar Sarjana S1 di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (FAI UMSU) Medan, maka kami mohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan informasi data dan fasilitas seperlunya kepada Mahasiswa kami yang mengadakan Penelitian/Riset dan Pengumpulan Data dengan :

Nama : Kiki Windi Lestari
NPM : 1401280005
Semester : VIII
Fakultas : Agama Islam
Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Syariah Setia Budi Medan

Demikianlah hal ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih. Semoga Allah meridhoi segala amal yang telah kita perbuat. Amin.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Dekan,

Dr. Muhammad Qorib, MA



Dia menjabar surat ini agar diketahui Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
 Fakultas : Agama Islam
 Program Studi : Manajemen dan Bisnis Syariah
 Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S. Pd, M. Si
 Dosen Pembimbing : Dr. Hj. Siti Mujiatun, SE, MM

Nama Mahasiswa : Kiki Windi Lestari
 Npm : 1401280005
 Semester : VII
 Program Studi : Manajemen dan Bisnis Syariah
 Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Syariah Setia Budi Medan

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
19/12/11	- hipotesis - Populasi & sampel - Acc. Proses lanjut.		

Medan, 19 Jan. 2018

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S. Pd, M. Si

Pembimbing Proposal

Dr. Hj. Siti Mujiatun, SE, MM



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan kaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

Silahkan menandatangani surat ini agar distribusikan Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
 Fakultas : Agama Islam
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd, M.Si
 Dosen Pembimbing : Dr. H. Siti Mujiatun, SE. MM

Nama Mahasiswa : Kiki Windi Lestari
 Npm : 1401280005
 Semester : VII
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Syariah Setia Budi Medan

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
15/17. /12	Perbaiki Sesuai Arahan - Penulisan sesuai dgn pedoman penulisan - Identifikasi masalah - Tujuan Penelitian - Metodel		
5/18. /1	Perbaiki Sesuai Arahan - Identifikasi masalah - Rumusan masalah - Kerangka Berfikir - hipotesis - metodel pelayari lagi		
11/18 /1	Perbaiki sesuai Arahan - Rumusan masalah - Kerangka konseptual		

Medan, 19-01-2018

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Pembimbing Proposal

Dr. H. Siti Mujiatun, SE. MM

DAFTAR RIWAYAT HIDUP**DATA PRIBADI:**

Nama : Kiki Windi Lestari
Tempat / Tanggal Lahir : Arul Gele, 24 Juni 1996
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Agama Islam
Anak Ke : Dua (1) dari tiga (3) bersaudara
Ayah : Gintono R.
Ibu : Suryana
Alamat : Jl. Pembangunan III Gg. Mushala No. 28
Status : Belum Menikah
No. Hp : 081332901974

PENDIDIKAN:

1. SDN Rusip Antara, Lulus tahun 2008.
2. MTS Ta'dib Al-Muallimin Al-Islamy, Lulus tahun 2011.
3. MAS Ta'dib Al-Muallimin Al-Islamy, Lulus tahun 2014.
4. Tercatat sebagai Mahasiswa Akhir Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara pada Tahun 2018.

Demikian Daftar Riwayat Hidup ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 19 Maret 2018



KIKI WINDI LESTARI
NPM.1401280005



Unggul, Cerdas & Terpercaya

Bila menjababurastini eger disebutkan
Nomordantanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

JalankaptemMukhtarBasri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : bank SyariahMandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi, sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian skripsi oleh:

Nama : Kiki Windi Lestari
Npm : 1401280005
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pegadaian Syariah Setia Budi Medan

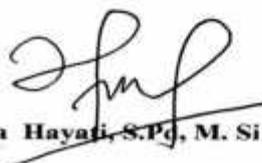
Medan, 19 Maret 2018

Pembimbing Skripsi

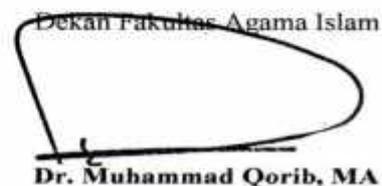
Dr. Hj. Siti Mujlatun, SE, MM

Disetujui Oleh:

Ketua Program Studi Perbankan Syariah


Isra Hayati, S.Pj, M. Si

Dekan Fakultas Agama Islam


Dr. Muhammad Qorib, MA



Unggul, Cerdas & Terpercaya

Bila menjababuretin agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

JalankaptemMukhtarBasri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : bank SyariahMandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi, sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian skripsi oleh:

Nama : Kiki Windi Lestari
Npm : 1401280005
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pegadaian Syariah Setia Budi Medan

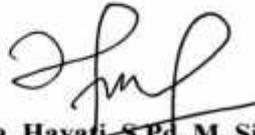
Medan, 19 Maret 2018

Pembimbing Skripsi

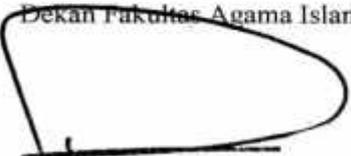
Dr. Hj. Siti Mujlatun, SE, MM

Disetujui Oleh:

Ketua Program Studi Perbankan Syariah


Isra Hayati, S.Pj, M. Si

Dekan Fakultas Agama Islam


Dr. Muhammad Qorib, MA



Medan, 14 Februari 2018

No. : 36/010006/2018
 Lamp. : -
 Urgensi : Biasa.

Kepada Yth.
 Sdr. Dekan,
 Fakultas Agama Islam
 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
 Jl. Kapten Mochtar Basri No. 3
 Medan - 20238

Hal. : Izin Riset

Menunjuk surat Sdr. Dekan Fakultas Agama Islam – Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan No.: 41/II.3/UMSU-01/F/2018 tanggal 13 Februari 2018 sesuai perihal pada pokok surat, dengan ini kami sampaikan hal-hal sbb.:

1. Pada prinsipnya kami dapat menyetujui usulan yang Sdr. ajukan untuk mengadakan **Izin Riset Fakultas Agama Islam - Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan** sesuai dengan judul karya tulis/skripsi yang diambil dan ditempatkan di **PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Setia Budi** yang beralamat di **Jl. Setia Budi No: B 4 Medan Komplek Milala Mas, Telp. (061) 820-1996** untuk dan atas nama:

No.	Nama Mahasiswi	NPM	Unit Kerja
1.	Kiki Windi Lestari	1401280005	Cabang Setia Budi

2. Waktu kami tetapkan dari tanggal **19 Februari 2018 s/d 19 Maret 2018**
 3. Hal-hal yang perlu disampaikan terbatas pada yang sifatnya umum.
 4. Tujuan izin mengadakan **Izin Riset** bagi mahasiswi hanya untuk keperluan penyusunan karya tulis/skripsi dan tidak dibenarkan untuk keperluan lainnya
 5. Selama izin mengadakan **Izin Riset** bagi mahasiswi yang namanya tersbut diatas, wajib mematu segala peraturan yang berlaku di PT Pegadaian(Persero) Kanwil I Medan.
 6. Apabila izin mengadakan **Izin Riset** bagi mahasiswi selesai dibuat dalam bentuk karya tulis/skripsi, mak 1 (satu) eksemplar dan diserahkan ke **Bagian Humas PT. Pegadaian (Persero) Kanwil - I Meda** sebagai arsip.
 7. Untuk mengenal produk Pegadaian, bagi mahasiswi wajib menggunakan **Jasa Taksiran/Jasa Titipar KCA/Tabungan Emas**.
- Demikian surat mengadakan **Izin Riset** bagi mahasiswi Saudari ini diberikan, untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

a.n. Pemimpin Wilayah,
 Manajer OHC
 PT. PEGADAIAN (Persero) Kanwil I MEDAN


 Joni Akrosinal, SE
 NIK. P.79.463 ✓

- Tembusan Yth.:
1. Inspektur Wilayah PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan;
 2. Deputi Bisnis Area Medan – I PT. Pegadaian (Persero) Kanwil - I Medan;
 3. Sdr. Kiki Wulandari;
 4. Arsip.